
Retraite et épargne salariale : opposition ou connivence ? une enquête en entreprise

*Lucy apROBERTS, Thierry COLIN, Bernard FRIOT,
Jean-Marie PERNOT, Pierre VOLOVITCH*

Le système de retraite français est caractérisé par la faible place occupée par des dispositifs de branche ou d'entreprise. Les pensions versées aux salariés du secteur privé proviennent essentiellement de dispositifs obligatoires fonctionnant à l'échelle nationale. Cependant, des décisions prises dans les années quatre-vingt-dix vont vraisemblablement diminuer les taux de remplacement garantis par ces dispositifs : la réforme des régimes publics de retraite décidée en 1993 pour le régime général et les différentes mesures prises par la suite concernant les régimes complémentaires obligatoires de l'ARRCO et de l'AGIRC ont pour effet cumulé une baisse mécanique de ces taux pour l'ensemble des salariés du secteur privé ¹.

Nous voulions étudier les réactions possibles des entreprises à cet affaiblissement programmé du taux de remplacement des régimes obligatoires. Dans quelle mesure auraient-elles tendance à renforcer les revenus de retraite de leurs salariés pour compenser la baisse de ces pensions et surtout selon quelles modalités ?

Partis à la recherche de politiques dans le domaine de la retraite, l'enquête a rencontré sur sa route des politiques d'entreprises occupées au pre-

1. Une équipe de recherche constituée en partenariat entre l'IRES et le GREE-CNRS de Nancy a réalisé au cours des années 1999-2000 une enquête dans le cadre d'un ensemble de travaux appelés par la MiRe (Mission Recherche du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité) sur « les caractéristiques et les perspectives de la protection sociale d'entreprise et de branche ». Cette étude a fait l'objet d'un rapport diffusé par (et donc disponible à) la MIRE : apRoberts Lucy, Colin Thierry, Friot Bernard, Pernot Jean-Marie, Volovitch Pierre : « Retraites et épargne salariale, les initiatives d'entreprises » MiRe, juillet 2000.
Cet article rend compte de quelques enseignements de cette enquête confrontés à d'autres travaux et à différentes sources administratives

mier chef à d'autres questions. Parmi celles-ci, l'épargne salariale tenait une place particulière qu'il importait d'apprécier de manière qualitative. L'objet de notre étude était surtout d'en questionner d'éventuelles dimensions retraites, explicites ou potentielles, actuelles ou différées. Cet article présente les résultats empiriques de l'enquête ainsi que quelques réflexions problématiques sur le lien salaire – épargne – retraite qui nous semble posé par les différents dispositifs rencontrés.

Nous observerons d'abord le lien épargne salariale – salaires posé par les mutations des politiques d'intéressement. Celles-ci se développent fortement et opèrent un déplacement de la négociation salariale, dans ses formes comme dans ses contenus. A travers ces procédures, abusivement qualifiée, d'épargne salariale, se développent des formes de flexibilisation et de précarisation des salaires. Après avoir présenté l'économie générale de ces dispositifs, nous tenterons ensuite d'embrasser les grandes catégories et les usages de l'épargne salariale. Nous évoquerons ensuite « l'embarras » des syndicats face au développement des initiatives d'entreprises dans ce domaine. Enfin nous tenterons quelques pistes de réflexion en forme de bilan de l'enquête : les précautions politiques mises en avant au cours de la période actuelle cachent mal le lien bien réel entre salaires, retraites et épargne salariale. Le PEE (Plan d'épargne d'entreprise), l'intéressement, l'abondement patronal et, sur un autre registre, l'actionnariat salarié sont les grandeurs types à travers lesquelles se dessinent les nouvelles formes de « capitalisation pour le compte de salariés ». La gestion d'un compte individualisé par salarié dans l'entreprise joue comme une sorte d'équivalent général entre épargne salariale et retraites par capitalisation². La grande flexibilité des outils de l'épargne salariale est le support de leur généralisation. Ils servent aujourd'hui comme moyen de dérivation du salaire et peuvent servir demain de moyen de compensation de la baisse des taux de remplacement des régimes obligatoires de retraite.

De la retraite à l'épargne

L'interrogation sur les initiatives d'entreprise en matière de retraite était pertinente cinq ans après la loi d'août 1994 qui a introduit des contraintes prudentielles nouvelles pour l'ensemble des dispositifs complémentaires de retraites existant dans les entreprises. De nombreux régimes d'entreprises ont été fermés après cette date : ils étaient le plus souvent non préfinancés et

2. On ne traite pas ici la question des options sur titres (*Stock options*) qui ne relève pas vraiment de l'épargne salariale et qui concerne un très petit nombre de salariés (28 000 selon la COB). Elle mérite un examen particulier dans certains secteurs (technologies de l'information et de la communication) mais ne présente pas de tendance significative sur l'ensemble des salariés (Maillard, 2000).

Encadré 1. L'enquête

L'enquête a connu deux phases :

La première s'est déroulée auprès des « offreurs » c'est à dire auprès d'organismes dont les entreprises sont des clients et pour lesquels la gestion de fonds salariaux et / ou de garanties sociales représentent un marché : une douzaine de personnes ont été interrogées parmi lesquelles des consultants, des gestionnaires de fonds, d'institutions de prévoyance, de sociétés gestionnaires d'épargne salariale, des administrateurs syndicaux d'institutions de prévoyance, etc.

Cette première phase a permis de constater que le marché était peu actif, avec une montée en charge relative de l'épargne salariale ; le plan d'épargne entreprise (PEE) apparaissait à ce stade comme un véritable véhicule tout terrain proposé comme support à des stratégies extrêmement diverses et ajustables selon les besoins des entreprises et les évolutions prévisibles en matière de salaires ou de retraites. C'est après cette première phase que nos hypothèses initiales ont été corrigées.

La deuxième phase s'est déroulée auprès d'entreprises. Nous avons, au cours de la première phase demandé aux « offreurs » de nous signaler des entreprises qu'ils percevaient comme spécialement innovantes dans leur domaine. Le passage à l'entretien en entreprise ne fut pas toujours simple. Pour quelques entreprises, le fait que l'IRES soit un institut de recherche « au service des organisations syndicales représentatives de travailleurs » était une bonne raison pour nous fermer la porte au nez. Pour d'autres, assez nombreuses au moment de notre enquête, nous tombions vraiment mal : « On vient de finir une difficile négociation sur les 35h et vous voulez que nous parlions de nos projets en matière de retraite ! » Au final il a donc fallu compléter le choix initial par d'autres. Nous n'avons pas les moyens d'obtenir un échantillon « représentatif » nous avons privilégié la diversité : de grandes entreprises mais aussi des petites, des entreprises installées en région parisienne et d'autres implantées depuis longtemps en province, des entreprises qui bénéficient de marchés « porteurs » et d'autres confrontées à des marchés en déclin... (voir tableau). Dans tous les cas il s'agit d'entreprises dans lesquelles existaient des régimes supplémentaires de retraite et/ou des dispositifs d'épargne salariale. Les données recueillies l'ont été lors d'entretiens avec la direction et avec un voire plusieurs responsable(s) syndical(aux).

Les entreprises de l'enquête		
	Nombre de salariés	Type d'entreprise
Banque	64 000	Grande banque nationale
Chimie	130 000	Groupe international
Conseil	120	Société de conseil aux entreprises
Distribution	140 000	Grande entreprise nationale
Info	1 000	Groupe national
Luxe	800	Entreprise contrôlée par un groupe français
Métal1	450	Entreprise contrôlée par un groupe européen
Métal2	160 000	Groupe international
Santé	65 000	Groupe international
Service	16	Entreprise de service aux particuliers

à prestations définies. Ils ont été remplacés par des régimes préfinancés à cotisations définies ou ils ont été « transformés » (externalisés dans le langage comptable) passant de la forme d'engagement social interne à une forme de contrats d'assurance collective à prestations définies souscrits auprès d'un assureur³.

La lecture hâtive des « rapports sur l'assurance française » publiés annuellement par la Fédération française des sociétés d'assurance (FFSA) donne l'impression d'un développement de ces contrats. En effet, le chiffre d'affaire des assurances dans les contrats relatifs à des produits retraites croît de manière sensible au cours des années récentes⁴. Interrogés sur cette évolution, les trois grands intervenants de l'assurance qui se partagent ce marché expliquent cette évolution par l'externalisation de la gestion des régimes d'entreprises. Celles-ci, en effet, sont incitées à « sortir » leurs engagements sociaux de leurs comptes lorsque la situation financière est bonne car c'est alors qu'elles peuvent tirer le maximum des avantages fiscaux attachés à cette opération. Cette opération étant mise en œuvre par les plus grandes entreprises, il suffit de deux ou trois grands comptes pour expliquer le bond en avant de ces contrats.

Mais cette progression du chiffre d'affaire de l'assurance n'infirme pas le constat : le marché de la retraite est globalement peu actif. Les chiffres ne manifestent que des transferts d'une forme de gestion à une autre à l'exception des mesures destinées aux cadres dirigeants (ou des propriétaires dans les PME) pour lesquels des contrats d'assurance vie collectifs continuent d'être souscrits. Ces réaménagements, dont la connaissance reste fragmentaire, cohabitent-ils avec de nouvelles initiatives ? Y a-t-il développement d'autres formes empruntant des chemins nouveaux ?

En fait, en dehors de la gestion de l'héritage des anciens dispositifs, les entreprises prennent très peu d'initiatives estampillées « retraites ». Les dis-

3. Un régime de retraite est dit « à prestations définies » lorsque que le gestionnaire s'engage sur le niveau même de la prestation. Il est dit « à cotisations définies » lorsqu'il n'y a pas d'engagement du gestionnaire sur le niveau de la prestation. Les engagements du gestionnaire sont donc plus contraignants dans le cas d'un régime de retraite « à prestations définies ». Si une entreprise met en place un régime de retraite complémentaire elle peut « préfinancer » les engagements liés à ce régime, c'est à dire faire apparaître dans ses comptes, de façon séparée, les sommes permettant de remplir les engagements pris, ou elle peut, au contraire faire fonctionner un régime « non-préfinancé ». Les engagements du régime sont alors intégrés, de manière non différenciée, à l'ensemble des dettes de l'entreprise. En France le législateur a considéré, en 1994, qu'un régime « non-préfinancé » n'apportait pas des garanties suffisantes aux bénéficiaires et a imposé, comme « contraintes prudentielles », le préfinancement des régimes d'entreprise.

4. Par exemple, les contrats dits « article 83 » (à cotisations définies) passent de 5,9 milliards de francs en 1996 à 7,4 milliards en 1999 et les « articles 39 » (à prestations définies) passent de 3,1 à 10,7 milliards de francs (FFSA, 2000). Signalons cependant que, faute de consolidation, on ne sait pas grand chose de ce qui se passe réellement sur ce plan dans les entreprises. L'échantillon de notre enquête ne permettait pas d'approcher cette question de manière significative.

positifs de retraites « chapeau » sont fermés au sens où ils n'accueillent plus de nouveaux entrants et les contrats à « cotisations définies » souscrits par les entreprises auprès des assureurs le sont au profit des dirigeants dans la grande majorité des cas.

Notre enquête a fait apparaître trois raisons expliquant cette absence ⁵ :

– d'une part, le souci des entreprises n'est pas là. Outre la question des 35 heures, la plupart de celles que nous avons rencontrées, notamment dans l'industrie, affichaient encore des priorités de « pré-retraites » ;

– D'autre part, pour une bonne partie des directions, la retraite des salariés ne relève pas de la responsabilité des entreprises. La baisse à venir des taux de remplacements est bien sentie comme un problème dont il faudra sans doute tenir compte, mais ce sera plus sûrement à travers les dispositifs généraux de l'épargne salariale que par des engagements « maisons » orientés vers le long terme.

– Enfin, troisième raison évoquée, importante pour les stratégies d'entreprise, il y a peu de sensibilité du personnel à ces questions et aucune demande syndicale de ce côté.

Nous avons des raisons de penser, même avant l'enquête, qu'il était peu probable de rencontrer de grandes initiatives dans ce domaine : les régimes de retraite d'entreprise semblaient en déclin même avant la réglementation de 1994. En revanche, les plans d'épargne entreprises connaissaient depuis quelques années un développement mesuré mais réel. Il était tentant de se demander si, à travers ces dispositifs, les entreprises ne chercheraient pas à encourager une épargne salariale longue, base pour le salarié d'un capital susceptible de compléter les pensions des régimes obligatoires. Nous avons donc envisagé conjointement retraites supplémentaires et épargne salariale.

La pertinence d'une approche conjointe des régimes supplémentaires de retraite et de l'épargne salariale s'est vérifiée assez tôt dans l'enquête. Les nombreuses initiatives prises dans le cadre de l'épargne salariale peuvent-elles être rapportées à une démarche « retraite » ? Ce n'est pas le cas général. Nous verrons cependant que cette dimension peut apparaître dans certaines circonstances rencontrées au cours de l'enquête. Ces initiatives nous ont conduits à approfondir la réflexion dans deux directions : d'une part, la frontière entre épargne et retraite est beaucoup moins étanche qu'il n'y paraît ; d'autre part, si la perception actuelle de l'avenir des retraites ne provoque pas d'initiatives manifestes des entreprises sur ce thème, les outils mis en place à travers l'épargne salariale pourraient permettre, le moment venu, un basculement très facile et une adaptation à ce type d'objectifs.

5. Nous insistons sur l'importance du moment de l'enquête. Celle-ci ne conduit pas à beaucoup de conclusions intangibles. Le contexte de 1999 et 2000 était marqué par de nombreuses incertitudes et en grande partie dominé par d'autres questions que celles que nous nous posions.

Encadré 2. Glossaire

La **participation** (ordonnance de 1967) est obligatoire pour toutes les entreprises qui dégagent des bénéfices et emploient au moins cinquante salariés, facultative pour les autres. La somme globale affectée à la participation (dite réserve spéciale de participation) est, au minimum, calculée selon une formule légale qui combine le bénéfice fiscal, les capitaux bruts, les salaires bruts et la valeur ajoutée. Les versements au titre de la participation bénéficient d'exonérations fiscales et sociales dans la limite d'un plafond. Les droits à participation sont bloqués pendant 5 ans sauf cas de déblocages prévus par la loi. Pendant leur période d'indisponibilité, les droits à participation peuvent être gérés selon plusieurs modalités : compte courant bloqué, acquisition d'actions émises par l'entreprise, SICAV, souscription de parts de fonds commun de placement d'entreprise (FCPE).

L'**intéressement** (loi de 1959, modifiée en 1986 et 1994) est facultatif quelle que soit la taille de l'entreprise. Il est mis en place par un accord de trois ans. Il a un caractère collectif et il s'applique à tous. Les sommes sont immédiatement disponibles, elles peuvent être retirées (cas majoritaire) ou être placées dans l'entreprise : dans la plupart des cas, elles sont alors inscrites sur un plan d'épargne d'entreprise. Les entreprises bénéficient dans tous les cas d'avantages fiscaux et sociaux. Les salariés n'en bénéficient que si l'intéressement est versé en épargne. En particulier quand l'intéressement est placé pour une période de cinq ans sur le PEE, il n'est pas assujéti à l'impôt sur le revenu. Les versements au titre de la participation bénéficient d'exonérations fiscales et sociales dans la limite d'un plafond.

Le **plan d'épargne entreprise** peut recevoir des fonds provenant de la participation ou de l'intéressement, et d'autres sommes déposées par les salariés sous forme de « versements volontaires ». L'entreprise peut encourager cette épargne en y apportant un « abondement ». Les deux dernières formes de versement au PEE sont soumises à divers plafonds liés à la rémunération du salarié (pour les versements volontaires) ou au versement du salarié (pour l'abondement). Les PEE sont principalement investis en SICAV, en fonds commun de placement (dont FCPE) ou en actions de l'entreprise.

La loi du 19 janvier 2001 a introduit deux nouveaux types de plan : le PEI (plan d'épargne interentreprise) qui permet à plusieurs entreprises de regrouper l'épargne de leurs salariés dans un seul plan. Le PPESV (plan partenarial d'épargne salariale volontaire) se caractérise principalement par une durée d'immobilisation plus longue (10 ans).

L'épargne salariale recouvre plusieurs objectifs. Elle est aujourd'hui la pièce maîtresse des initiatives d'entreprises. La plupart de celles que nous avons rencontrées dans l'enquête avaient redéployé ou étaient en cours de redéploiement de leurs politiques salariales dans une logique de recul de la part du salaire contractuel au profit d'une part en grande partie discrétionnaire et aléatoire pilotée à travers les outils de l'épargne salariale. Ces outils s'avèrent en effet particulièrement flexibles et adaptables à différentes stratégies pour le management des entreprises. L'orientation du moment, marquée par la reprise économique, l'introduction des 35 heures et les nouveaux compromis salariaux qui s'y inscrivaient, explique sans doute une partie de la dominante salariale manifestée dans la politique d'épargne salariale. Elle semblait cependant ne pas s'y confondre : pris dans la durée, les usages de l'épargne salariale peuvent être aisément déplacés en fonction de sensibilités à venir des salariés, par exemple au fur et à mesure de la perception de l'évolution des taux de remplacement des régimes obligatoires.

Partis à la recherche des retraites, nous sommes d'abord tombés sur le couple « salaire-épargne » au cœur des politiques de rémunération nouvellement instituées dans les entreprises : l'intéressement est utilisé comme un élément de modification des rémunérations ; la participation n'est pratiquement pas prise en compte comme élément de politique salariale par les entreprises : son mode de calcul, son caractère obligatoire et son niveau souvent assez faible en font pour les responsables du personnel « une simple taxe sur les salaires ».

L'intéressement, composante majeure des politiques de rémunération

L'intéressement, parce qu'il n'est pas obligatoire et parce qu'il est négocié périodiquement, est aujourd'hui considéré comme un élément majeur de la politique de rémunération permettant la motivation des salariés. Si son mode de calcul a longtemps été pour l'essentiel calé sur le résultat financier des entreprises, voire du groupe auquel elles appartenaient, les quelques exemples rencontrés dans l'enquête montrent une évolution vers une gestion plus sophistiquée. De plus en plus, la détermination du montant de l'intéressement se rapproche de l'unité économique, l'établissement, voire le service. Les critères de détermination du niveau de l'intéressement dépendent évidemment de l'accent que le management veut mettre ou non sur cette forme de rémunération ; ils dépendent aussi du rapport de force syndical et, bien souvent des perspectives de re-découpage des groupes. Dans nombre d'entreprises, l'intéressement est l'occasion de mettre en place une partie de rémunération « décentralisée », liée à des critères propres à chaque unité productive. Les critères, très variables, peuvent être négociés établissement par établissement. Ils peuvent intégrer des critères qualité, des incitations à l'éco-

nomie des ressources, ou ajustés au nombre d'accidents du travail ou à des grandeurs telles que l'absentéisme collectif. Le plus souvent les règles rencontrées combinent différents indicateurs. Pour l'entreprise désignée dans l'enquête sous le nom de Luxe, le calcul de l'intéressement correspond à 12,5 % du résultat courant corrigé multiplié par un coefficient d'évolution de la productivité. Dans l'entreprise dite Métal 1, treize objectifs quantitatifs ont été progressivement définis dans quatre domaines : économique, industriel, qualité et social. L'évolution des indicateurs est suivie lors de chaque réunion du Comité d'entreprise et est affichée dans l'entreprise. Un indicateur synthétique de progrès de performance sert à moduler un montant forfaitaire d'intéressement calculé en proportion de la marge brute d'autofinancement (telle autre entreprise peut choisir un calcul basé sur le résultat brut d'exploitation). Il a été possible de reconstituer l'historique de l'intéressement dans un grand groupe dit Santé, passé en une quinzaine d'années d'un intéressement global et uniforme à un intéressement décentralisé et hiérarchisé (voir encadré 3). Ce processus s'est déroulé à travers une succession d'accords sociaux. Son moteur a été la croissance des montants en jeu au fur et à mesure des transformations des règles de calcul. Si le moment de négociation de l'intéressement est décalé dans le temps de la négociation salariale, les représentants du personnel rencontrés témoignent du parallélisme entre la croissance de la part de rémunération négociée à travers l'intéressement et la réduction de la part négociée dans les accords salariaux « traditionnels ».

Dans l'ensemble, si l'évitement des cotisations sociales et de la fiscalité est un élément décisif de leur mise en œuvre, les accords d'intéressement que nous avons observés ne se résument pas à des dispositifs techniques de rémunérations sans charges. Ils correspondent aussi la plupart du temps à une volonté des directions de rendre la rémunération des salariés dépendante des résultats de l'unité de travail et sont ainsi considérés comme des éléments de motivation ⁶.

L'intéressement est souvent considéré comme un vecteur d'acquisition d'une culture d'entreprise ou d'établissement. Ses vertus pédagogiques visent à habituer les salariés à ce que leur rémunération dépende non pas de leur qualification ou de celle de leur poste, mais de toute une série de critères qui viennent redoubler ceux de compétence qui tendent déjà à se substituer à ceux de la qualification dans la définition du salaire direct. Cette pédagogie ne s'implante pas cependant sans heurt. Même si les directions d'entreprises insistent sur le caractère aléatoire de cette fraction de rémunération, une grande partie des salariés, notamment dans les catégories ou-

6. L'observation de l'enquête a été recoupée avec l'analyse de quelques accords d'intéressement publiés par *Liaisons sociales*. L'enquête apporte cependant un plus puisqu'il est possible, en relation avec les acteurs, de saisir une dynamique parfois de long terme à travers la succession des accords.

vrières, la considère vite comme un complément salarial et ce, d'autant plus que nombre d'entreprises en ont mensualisé le versement. Ainsi plusieurs conflits sont nés d'une diminution ou d'une suppression de ce complément comme à Renault-Flins en février 2000 ou à la Sogep (filiale livraison de La Redoute) en octobre 2000 (*Liaisons sociales*, 24 février et 12 octobre).

Ces politiques de rémunération peuvent révéler une gestion segmentée de la main d'œuvre au sein des entreprises rencontrées. Schématiquement, l'intéressement s'adresse à tous mais il peut servir de deux manières différentes : dirigé vers le « tout-venant » du salariat, il permet de distribuer une part de rémunération « non chargée » assortie d'une pédagogie de nouveaux critères d'activité, négociée dans l'entreprise et parfois débattue en CE ; d'un autre côté, il peut entrer dans la constitution d'un « paquet » offert aux professionnels stratégiques à côté de l'abondement, de l'actionnariat salarié, éventuellement de retraites supplémentaires, d'épargne temps etc. Dans les groupes mondialisés, cette politique de fidélisation peut s'étendre à la majorité du personnel stable, ailleurs, il peut être plus ciblé sur des parties de l'encadrement ou de techniciens disputés sur le marché du travail. La gestion des versements au PEE peut être occasion de donner une coloration individuelle à l'intéressement.

Dans le discours des entreprises, avec l'épargne salariale, le salarié « choisit » à plusieurs niveaux, il « choisit » d'épargner, il « choisit » son fonds, il « choisit » d'y rester ou d'en sortir. Au final, sa rémunération va dépendre de moins en moins de négociations collectives et de plus en plus de ses « choix » individuels.

Plus globalement, les directions veulent faire passer à travers l'épargne salariale un message dans lequel les intérêts de l'entreprise et du salarié sont communs alors que les négociations salariales sont plus traditionnellement porteuses de confrontation. Les projets de transformation de l'entreprise sont alors présentés sous un jour favorable au salarié dans la mesure où sa rémunération dépend, certes de façon très partielle, de la performance de l'entreprise. Les systèmes d'intéressement sont donc construits en fonction des objectifs spécifiques de chaque entreprise.

L'épargne salariale, un véhicule tout terrain

Il ne faut pas confondre intéressement et épargne salariale. D'une part, parce que l'intéressement n'est qu'un des vecteurs de l'épargne salariale (voir graphique 1) ; d'autre part parce que et bien que certaines définitions entretiennent la confusion, une partie importante de l'intéressement ne trouve jamais le chemin de l'épargne ⁷. Les deux tiers des montants versés à

7. Par exemple la définition utilisée par le ministère du Travail dans l'enquête PIPA (voir encadré 4). De même le rapport Balligand-de Foucault fait état en permanence d'un volume d'épargne salariale pour 1998 dans lequel sont inclus 10 milliards de francs d'intéressement qui ne sont jamais épargnés.

ce titre sont en effet adjoints au salaire courant et ne constituent finalement que des compléments de salaires. Nous nous arrêtons ici sur le PEE, qui n'est, lui aussi, qu'une partie de ce qu'il est convenu d'appeler l'« épargne salariale » (voir définitions *infra*) : fin 1997, 63 % des salariés du secteur privé qui disposaient d'épargne salariale détenaient celle-ci dans le cadre d'un PEE (INSEE 2001). Les autres salariés détiennent une épargne salariale sous forme de fonds issus de la participation et placés en compte courant bloqué dans l'entreprise, ou sous forme d'actionnariat direct dans l'entreprise, ou encore à travers des Fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) non rattachés à des PEE.

Encadré 3. « Santé » : D'un intéressement global et uniforme à un intéressement décentralisé et hiérarchisé

1985 : un intéressement « groupe » égalitaire avec un abondement à taux unique

En 1985 l'accord d'Intéressement prévoit un versement dont le montant, identique pour tous les salariés du groupe, varie en fonction des résultats de l'entreprise (enveloppe de 5.5 % après impôt divisée par le nombre de salariés du groupe).

A l'intéressement est lié un plan d'épargne sur lequel les sommes sont bloquées 5 ans. Les sommes placées librement dans ce plan bénéficient d'un abondement de l'entreprise. L'abondement, dans la limite d'une somme plafonnée, est de 145 % du versement salarial. L'enveloppe utilisée pour financer cet abondement ne peut dépasser 2,5 % du résultat après impôt.

L'accord est renouvelé sans changement en 1988.

1991 : séparation d'un intéressement « groupe » et d'un intéressement « entreprise »

En 1991, la direction propose une nouvelle répartition de l'intéressement. 2,75 % (soit 50 % de 5,5 %) répartis en part égale au niveau du groupe, 2,75 % répartis sur la base d'accords décentralisés sur des critères à définir à ce niveau. A la suite des négociations, le montant total des dépenses pour l'entreprise (intéressement + abondement) demeure fixé à 8 % des résultats du groupe après impôt mais la répartition de ces dépenses change. Mise en place d'une partie groupe de l'intéressement égale à 70 % du montant correspondant aux règles de l'accord précédent et d'une part entreprise dont le montant est au minimum et globalement égal aux 30 % restants. Si le total des accords « sociétés » n'utilisaient pas l'intégralité de ces 30 % les sommes restantes seraient réparties au niveau du groupe. Le plan d'épargne est maintenu.

Dans une entreprise du groupe, l'intéressement prend alors la forme suivante : une part groupe (1 200 F. pour tous), une part entreprise avec des

• • •

critères économiques (non hiérarchisée 1 800 F. pour tous), une part entreprise avec un critère « progrès » non hiérarchisée (437 F.) et une part entreprise critère économique hiérarchisée qui va de 733 F. (pour un salaire brut annuel de 100 000 F.) à 2 200 F. (pour un salaire brut annuel de 300 000 F.).

La partie hiérarchisée étant faible, la répartition de l'intéressement demeure favorable aux plus bas salaires. Le total de l'intéressement passe ainsi de 4,17% du salaire (100 000 F. annuel) à 1,88 % (300 000 F. Annuel). Cette décentralisation se réalise dans le cadre d'une forte hausse des sommes distribuées à ce titre. Alors que l'intéressement (hors abondement de l'épargne) avait été de 1 410 F. pour l'ensemble des salariés du groupe en 1990, les salariés de cette société reçoivent entre 4 170 F. et 5 637 F. en 1991.

1994 : l'intéressement société est en partie hiérarchisé

En 1994 l'intéressement entreprise se complexifie. Son montant va dépendre d'un taux variable en fonction des résultats, appliqué à la masse salariale des entreprises. Le montant sera identique pour tous les salariés jusqu'à un certain seuil de résultat ou les taux continuent de varier tandis que les sommes distribuées deviennent hiérarchisées. En dessous d'un résultat net disponible de 245 millions de F., les salariés de la société ne toucheront que l'intéressement groupe.

Si le résultat est compris en 245 et 446 millions de F. les salariés toucheront en sus de l'intéressement groupe un intéressement entreprise identique pour tous les salariés et calculé sur la base d'un taux de masse salariale qui passe de 1,155 % (l'intéressement est alors égal à 700 F.) à 3,5 % (l'intéressement est alors égal à 6 000 F.).

Au-delà de 446 millions de F. de résultat net, l'intéressement entreprise est calculé sur la base d'un taux de masse salariale qui atteint un maximum de 5,25 % ; à partir d'un résultat de 596 millions de F. l'intéressement est alors hiérarchisé. Pratiquement stable pour les bas salaires (il atteint un maximum de 7 500 F.), il connaît un quasi doublement pour les salaires les plus élevés (maximum de 11 500F). L'abondement du plan d'épargne est maintenu à 145 % des versements.

1997 : l'intéressement groupe disparaît remplacé par une « garantie groupe ». L'abondement est hiérarchisé

En 1997 l'intéressement groupe est remplacé par une « garantie groupe ». Cette garantie groupe est calculée sur la base de 3,75 % des résultats après impôts. Elle est versée si le calcul de l'intéressement entreprise donne un montant inférieur à celui-ci.

Le plan d'épargne à 5 ans est maintenu avec un abondement de 145 % mais un plan d'épargne long terme est mis en place. Les sommes y sont bloquées 8 ans mais elles bénéficient d'un abondement de 300 % pour les premiers 1 800 F versés et d'un abondement de 145 % cette fois dans la limite d'un pourcentage du salaire (1,2 % du salaire annuel brut fiscal). L'abondement devient donc hiérarchisé. Le total de l'abondement pourra ainsi varier de 5 400 F. pour un salaire annuel inférieur à 150 000 F à un abondement maximum de 14 250 F pour un salaire annuel égal à 4 fois le plafond de la sécurité sociale (658 560 F.).

Le plan d'épargne entreprise est au cœur des dispositifs en développement. Il s'alimente à quatre sources : les versements en provenance de la participation, de l'intéressement, les versements volontaires des salariés et l'abondement des entreprises. Il connaît depuis 1997 une croissance réelle mais qu'il convient de ramener à de justes proportions : 2,5 millions de salariés étaient couverts par un PEE en 1994, 2,8 en 1998 soit + 15 %, ce qui n'est pas exceptionnel en cinq ans. Il semble prendre cependant un élan nouveau sur les mois récents.

Parmi ces 2,8 millions de salariés il y a environ chaque année entre 1 et 1,4 million d'épargnants, c'est à dire de salariés ayant versé dans l'année. Ce dernier indicateur est stable et même plutôt en léger recul entre les deux dates. L'intéressement et la participation et surtout cette dernière sont traditionnellement les deux sources principales du PEE : les versements volontaires des salariés affichent une progression importante au cours de l'année 1998 (ils passent de 3,55 en 1997 à 7,3 milliards de F. en 1998) sans que notre enquête nous permette de l'expliquer ni même d'ailleurs de le constater dans les entreprises rencontrées. Ce mouvement est dû sans doute à une amplification de l'abondement des entreprises qui progresse de 68 % entre 1997 et 1998. L'augmentation est spectaculaire mais les montants en jeu restent très modestes : 3,6 milliards de francs en 1998. Les politiques d'abondement sont diverses, comme le montre l'enquête : si plusieurs sociétés rencontrées ont pour politique d'abonder les sommes versées au PEE en provenance de l'intéressement, une autre partie abonde tout effort d'épargne et notamment les versements volontaires avec des dispositifs soit d'abondements proportionnels aux versements, soit inversement proportionnels aux salaires, soit ajustés à d'autres critères. Lorsqu'ils existent les abondements restent toutefois fort éloignés du plafond de 15 000 F. autorisé par la loi ⁸.

D'après la DARES, l'abondement est pratiqué par un peu moins de 60 % des entreprises (voir encadré 4 sur l'enquête PIPA) : la direction peut décider quelle part d'épargne de ses salariés elle abonde (l'intéressement ou les versements volontaires) et/ou quels types de placement. Ainsi dans notre enquête, lorsqu'un fonds en action de l'entreprise existait, les directions avaient choisi d'abonder les placements dirigés vers ce fonds ⁹.

8. La loi autorise un plafond à 22 500 F. lorsque l'abondement est relatif à l'acquisition de titres de l'entreprise. La loi de février 2001 réformant l'épargne salariale a créé une deuxième forme de plan, le plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV) parallèle au PEE. Ce plan, de plus long terme, prévoit un abondement possible au niveau de 30 000 F. En 1998, le montant moyen d'abondement par salarié abondé était de 3 930 F. (Fagnot, 1999).

9. Ce que le DRH de Santé justifie ainsi : « L'abondement est bien de l'argent de l'entreprise, il est donc normal qu'il aille en titres de l'entreprise et contribue ainsi au développement de l'actionariat ».

L'épargne salariale ainsi mobilisée affiche-t-elle une connotation « retraites » ? Une seule entreprise parmi celles que nous avons rencontrées avait mis en place un système clairement référé aux retraites : au PEE « classique » s'ajoutait un PEE long terme (8 ans) avec abondement proportionnel non seulement aux placements des salariés mais aussi à leurs salaires ; il s'agissait explicitement à travers ce dispositif de compenser en partie, pour ses cadres, la baisse attendue du taux de remplacement du régime Agirc.

Des plans d'épargne salariale « long terme » ont ainsi vu le jour depuis le début des années quatre-vingt-dix : l'affichage retraites y est rarement explicite sauf dans quelques grands groupes (automobile, pétrole, banque) qui ont créé des plans d'épargne long terme officiellement orientés vers cet objectif. Mais la frontière entre épargne et retraite est ici largement en question : dans la première phase de l'enquête, nous avons interrogé les prescripteurs de l'épargne salariale pour tenter d'apprécier la dynamique de ce marché. Il était alors jugé plutôt atone (1999). Quant aux thèmes porteurs de leurs développements, la diversité était de règle mais la plupart des vendeurs estimaient que cette diversité même pouvait assurer le succès de la formule : ce qui intéresse les jeunes, nous a dit un consultant, c'est le côté abondement ; le jeune peut ensuite sortir du système s'il se marie ou plus tard, pour acheter son appartement. Pour ce consultant, comme pour d'autres, la principale différence entre les produits retraites et les produits épargne ne réside nullement dans leur affichage mais dans le mode de sortie : une sortie en rente évoque la retraite, une sortie en capital évoque l'épargne. La nuance prête à débat car la transformation d'un capital en rente est une opération simple chez tout assureur et auprès de tout prescripteur d'épargne salariale dans la mesure où la plupart d'entre eux ont dans leur périmètre une filiale « assurance » ou un partenaire dans ce secteur ¹⁰. L'avantage de l'épargne salariale, quels qu'en soient les usages, est son apparente souplesse, son côté protéiforme qui permet d'y investir des projets divers. Le jour où les cadres réaliseront la portée des mesures ayant affecté l'Agirc, prétendent certains prescripteurs interrogés, alors, le dispositif est prêt et il n'y aura pas besoin de le changer ¹¹. Les outils sont en place qui permettent aux entreprises d'orienter l'épargne de leurs salariés vers diverses voies. Les vecteurs les plus utilisés au moment de l'enquête étaient orientés vers les politiques de rémunération plus que vers la retraite, encore que les deux objectifs ne soient pas incompatibles : l'intéressement comme politique salariale peut permettre de fixer une partie de l'épargne dans des produits « longs » orientés vers la retraite.

20. La possibilité de sorties « échelonnée ! » introduite pour le PPESV dans la loi de février 2001 brouille encore un peu plus la distinction opérée sur les modes de sorties.

21. Rappelons que ces entretiens se sont déroulés avant les modifications récentes des dispositifs d'épargne salariale.

Encadré 4. Participation et intéressement Les enseignements de l'enquête PIPA

L'enquête PIPA est une enquête annuelle qui porte sur « l'ensemble des dispositifs de partage des bénéfices et d'épargne collective ». L'édition 1998 publiée en 1999 permettait de faire apparaître les évolutions depuis 1994. L'édition 2001 sur les résultats de 1999 signale que « des changements importants par rapport aux enquêtes précédentes (...) empêchent de comparer ces résultats à ceux des années précédentes ».

La rapide présentation ci-dessous des résultats de PIPA porte principalement sur les résultats 1998. Les quelques données 1999 sont intégrées en *italique*. Nous avons également utilisé des données publiées dans le rapport du Conseil supérieur de la participation.

A. Intéressement et participation

De plus en plus de salariés bénéficient de primes d'intéressement et / ou de participation de plus en plus importantes.

Le nombre de salariés bénéficiaires d'un accord de participation et/ou d'un accord d'intéressement progresse. Les montants distribués au titre des deux dispositifs progressent également, la progression étant plus rapide du côté de l'intéressement.

**Tableau 1. Nombre de salariés couverts,
bénéficiaires et montants distribués**

Participation	1994	1998	1999
Nombre de salariés couverts	4 496	4 948	5 751
Nombre de salariés bénéficiaires	2 727	3 378	3 844
Rapport bénéficiaires/couverts	60,7 %	68,3 %	66,8 %
Montants (en millions de F.)	15 900	20 624	23 800
Intéressement			
Nombre de salariés couverts	2 498	3 035	4 509
Nombre de salariés bénéficiaires	1 855	2 466	3 608
Rapport bénéficiaires/couverts	74,3 %	81,3 %	80 %
Montants (en millions de F.)	7 960	13 924	22 500

Source : PIPA - DARES, premières synthèses, mars 2001.

Les montants moyens sont proches. En 1999 la prime moyenne de participation s'élevait à 6 190 F et celle d'intéressement à 6 240 F.

• • •

• • •

Taille de l'entreprise	Salariés 1999	Taux de couverture ¹	Participation montant moyen	Intéressement montant moyen
Moins de 10	257 000	7.7	10 020	10 240
10-49	277 000	9.3	8 710	8 170
50-99	474 000	44.5	5 950	6 220
100-249	830 000	57.4	6 000	6 200
250-499	579 000	56.5	6 460	6 050
500 et +	3 036 000	61.4	6 040	5 690
Ensemble	5 441 000	36.8	6 190	6 240
Dont				
Participation seule	1 833 000	12.4	5 620	
Intéressement seul	1 612 000	10.9	6 320	
Intéressement et participation	1 996 000	13.5	12 900	

1. Nombre de salariés couverts par un au moins des deux dispositifs rapporté à l'ensemble des salariés de la tranche de taille considérée.

Source : PIPA - DARES, premières synthèses, mars 2001.

Les précédentes publications de l'enquête PIPA permettaient de suivre l'évolution des écarts entre montants des primes d'intéressement en fonction de la qualification des salariés.

En Francs	1994	1998
Ouvriers	4 163	4 548
ETAM	4 801	5 491
Cadres	9 134	10 057

Source : PIPA - DARES, premières synthèses, mars 2001.

L'écart entre ouvriers et cadres est d'autant plus important que l'entreprise est petite. En 1997 les ouvriers des petites entreprises perçoivent moins du tiers de la somme perçue par les cadres tandis que les ouvriers des entreprises les plus grandes perçoivent près de la moitié de la somme perçue par les cadres. On peut penser que la présence syndicale plus importante dans les grandes entreprises que dans les petites joue un rôle dans cette réduction des écarts

Le mode de conclusion des accords d'intéressement

Le rapport annuel du Conseil supérieur de la participation apporte un éclairage intéressant sur le mode de conclusion des accords. Un accord d'intéressement peut être conclu entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales, soit au sein du CE, soit à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise.

• • •

Tableau 4. Mode de conclusion des accords d'intéressement par taille d'entreprise (accords en vigueur au 31/12/1996)

Mode de conclusion (%)	Syndicat	CE	Ratification aux 2/3	Autres
Moins de 10	1.0	1.4	89.5	8.0
10-49	2.9	4.8	87.5	4.8
50-99	7.4	65.3	25.4	2.0
100-199	14.2	74.7	9.1	1.9
200-499	27.6	66.2	5.0	1.2
500-1999	43.0	47.6	8.2	1.1
2000 et +	56.4	36.9	5.4	1.3
Ensemble	8.4	24.6	62.4	4.6

Source : Rapport annuel du Conseil supérieur de la participation pour 1997.

B. Le plan d'épargne entreprise

Un peu plus du quart des montants de l'intéressement et presque un cinquième des montants de la participation sont placés sur des PEE

La part des sommes perçues qui sont placées sur un PEE progressait lentement avec des valeurs qui se situent au cours de la période autour de 19 % pour la participation et de 28 % pour l'intéressement.

Tableau 5. Part de l'intéressement et de la participation déposée sur un PEE

	1994	1998
Intéressement		
Montant total (en millions de F.)	7 960	13 924
dont déposé sur un PEE	2 185	4 129
Part de l'intéressement déposée sur un PEE	27,5%	29,7%
Participation		
Montant total (en millions de F.)	15 900	20 624
dont déposé sur un PEE	2 563	4 175
Part de la participation déposée sur un PEE	16,1%	20,2%

Source : PIPA - DARES, premières synthèses, mars 2001.

L'intéressement et la participation fournissent moins de la moitié des sommes déposées sur les PEE

Entre 1994 et 1998 la part des versements issus directement de l'intéressement et de la participation est passée de près de 54 % à 43 % de l'ensemble des fonds déposés sur des PEE. Les sommes versées sont en progression, mais cette progression a été moins rapide, en particulier entre 1997 et 1998 que celle des versements volontaires dont la part passe à 38 % des fonds déposés. PIPA ne donne pas d'indication sur l'origine de ces versements volontaires, on peut penser qu'ils sont, au moins pour partie, la conservation dans le PEE des gains réalisés. La part de l'abondement reste stable autour de 18 %.

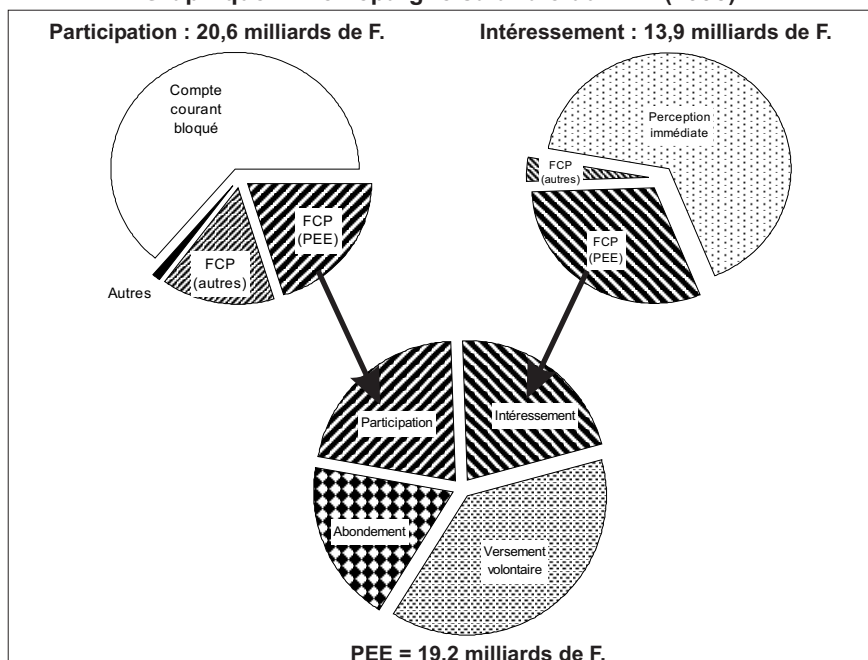
• • •

• • •

6. Origine des sommes placées sur les PEE		
	1994	1998
Nb. de salariés couverts (en milliers)	2 480	2 853
Nb. de salariés épargnants (en milliers)	1 361	1 356
Part épargnants/couverts (en %)	54.9	47.5
Montant total PEE (en milliers de F.)	8 810	19 231
Intéressement	2 185	4 129
Participation	2 563	4 175
Versements volontaires	2 393	7 307
Abondement	1 669	3 620
Structure (en %)		
Intéressement	24.8	21.5
Participation	29.1	21.7
Versements volontaires	27.2	38.0
Abondement	18.9	18.8

Les données publiées en 2001 ne permettent pas de poursuivre l'observation alors même que la progression rapide de l'intéressement conduit à penser que la structure de financement du PEE est en évolution sensible.

Graphique 1. De l'épargne salariale du PEE (1998)



Pour l'heure et à l'issue de la deuxième phase de notre enquête, nous ne pouvons formuler qu'un diagnostic d'attente : la situation rencontrée s'inscrit dans un entre-deux où les questions de retraites ne sont pas vécues dans l'urgence et où les entreprises mobilisent des outils de gestion souples, fiscalement attractifs et affranchis de la plus grosse partie des charges sociales.

Les prescripteurs d'épargne salariale n'ont pas de stratégie unifiée, ils se situent eux aussi dans une logique d'attente. La situation que nous avons rencontrée s'inscrit certainement dans un moment particulier dont il importe de souligner la volatilité. Elle inspire néanmoins deux remarques :

1. La définition habituellement retenue de l'épargne salariale comprend l'intéressement, la participation, les versements libres au PEE et leur abondement, l'actionnariat, le compte épargne temps¹². Cette définition mérite examen, à la fois dans son périmètre, parce qu'elle inclut des dispositifs qui n'ont rien à voir avec l'épargne et en exclut d'autres qui en sont manifestement, et dans sa structure : qu'est-ce qui caractérise une « épargne », et qu'est-ce qui permet de la qualifier de « salariale » ? Elle correspond tantôt à une mise en réserve d'une fraction du salaire rémunérée par des intérêts : dans ce cas, l'épargnant n'est exposé qu'au risque d'inflation. Mais elle comporte aujourd'hui une forte composante valorisée sur les marchés financiers, en particulier pour les régimes de retraites pré-financées curieusement non inclus dans la définition courante de l'épargne salariale. A l'inverse, elle prend en compte la totalité des montants versés en intéressement alors que deux tiers de ceux-ci (en 1998), nous l'avons dit, ne sont tout simplement pas épargnés et sont immédiatement adjoints au salaire courant de ceux qui le perçoivent.

Il ne s'agit pas de proposer une « vraie » définition de l'épargne salariale, mais d'attirer l'attention sur ce faux agrégat qui ne correspond qu'à un empilement de mesures successives regroupées de manière commode dans la catégorie « parapluie » de l'épargne salariale qui n'a de cohérence que par le statut fiscal et social de ses composantes.

2. La seconde observation porte sur le sens que véhicule le développement de tels dispositifs : l'épargne salariale conduit, via l'abondement et l'intéressement, à introduire une part aléatoire dans la rémunération des salariés. Le mode de gestion de ces montants immobilisés fait dépendre cette rémunération non salariale de l'évolution des marchés financiers à travers les fonds communs de placements d'entreprise : soit directement du titre de l'entreprise soit de l'ensemble des marchés d'actions et d'obligations. Certes, ils ne jouent que sur une part faible rapportée à l'ensemble des flux sa-

12. Nous avons déjà signalé que nous avons écarté du champ de l'épargne salariale les « options sur titres » trop éloignées de la notion d'épargne. De même nous n'avons pas pris en compte le compte épargne temps qui, au moment de notre enquête, n'avait pas pris un essor suffisant pour être analysé (de Terssac et *alii*, 1998).

lariaux, mais là où ils sont mis en œuvre, ils opèrent un double glissement : d'une part une fraction significative de la part fixe et contractuelle du salaire se déplace vers une part variable et flexible ; d'autre part, cette partie variable se transforme en titres introduits dans le jeu des marchés financiers. L'actionnariat salarié s'inscrit dans ce mouvement qui fait porter aux salariés les risques de placement de l'actionnaire.

L'actionnariat salarié, une valeur qui monte...

Les montants d'épargne salariale rassemblés dans un PEE sont gérés sous la forme de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE). Le plan d'épargne salariale « standard » contient au minimum deux FCP, plus souvent trois, voire plus, dans les grandes entreprises : dans les sociétés par actions (cotées ou non cotées), un des fonds est fréquemment consacré aux actions de l'entreprise (il est dit fonds « dédié ») ; l'autre, le plus souvent les autres, sont dit fonds diversifiés : ils consistent en actions et obligations d'autres entreprises que celles où travaillent les salariés. L'entreprise délègue la gestion de ces fonds auprès des professionnels de la gestion financière (banques, compagnies d'assurance, institutions de prévoyance...) mais chaque FCPE dispose d'un conseil de surveillance dans lequel sont représentés les actionnaires ou les adhérents du fonds.

La progression récente de l'épargne salariale est tirée par l'actionnariat salarié direct, c'est à dire cette part de la détention d'action exercée en direct dans l'entreprise où travaillent les salariés. La COB réalise chaque année une enquête à partir des bilans annuels de sociétés mentionnant la part de l'actionnariat salarié : selon elle, un tiers de l'encours global des PEE est constitué, en 1998, d'actions de leur entreprise détenues par leurs salariés. L'actionnariat salarié est particulièrement présent dans les très petites et dans les très grandes unités : dans les PME où il sert de paravent à la détention de l'entreprise par ses propriétaires-salariés, dans les groupes où de grandes opérations d'actionnariat ont été lancées au cours des années récentes.

Si l'actionnariat salarié est un très vieux projet récurrent de la pensée patronale ou managériale, son développement récent trouve son origine dans les privatisations massives entamées en 1986, relancées en 1993 et ininterrompues depuis lors. Il a connu dans la période récente un très grand engouement dans la sphère publique en s'alimentant d'annonces de plusieurs grands groupes qui ont mis en place de dispositifs sophistiqués destinés à l'élargir. En 1998 la COB estimait la part de l'actionnariat salarié à environ 2 % du capital des sociétés du CAC 40 (Chérioux, 1999). L'enquête Patrimoine de l'INSEE (1997) évalue à 700 000 le nombre des salariés actionnaires, estimation reprise par l'Association française des actionnaires-salariés. De son côté la DARES estimait (enquête PIPA, 1996) que 7 % des entreprises ayant un système de participation ou d'intéressement prati-

quaient l'actionnariat salarié à cette date. Le phénomène s'est amplifié en 1999 et 2000. En 2000, selon l'INSEE, 5 % des ménages détiennent des actions via l'épargne salariale alors qu'ils étaient 2 % en 1996. Cette détention ne concerne pas seulement les fonds dédiés, c'est à dire l'actionnariat direct, mais l'ensemble des actions détenues à travers les FCPE de l'épargne salariale.

Un grand nombre de commentateurs de la presse économique et sociale ont hissé ce thème à la hauteur d'un projet de société. Des thèses se sont affrontées dans le débat académique sur la portée du phénomène et la capacité qu'auraient les salariés, à travers l'exercice de leurs droits d'actionnaires, d'imposer des normes sociales ou éthiques dans l'allocation du capital (Aglietta, 1998 ; Orléan, 1999 ; L'année de la Régulation, 2000).

Notre enquête ne permet pas de trancher entre les appréciations optimistes ou réservées sur l'essor de l'actionnariat salarié. Dans les grandes entreprises rencontrées, nous n'avons pas senti l'enthousiasme que certains commentateurs semblent attribuer à leurs dirigeants. La moyenne de 2 % correspond à ce que nous avons rencontré : dans une entreprise moyenne visitée, un cas de RES (rachat d'entreprise par les salariés) s'est présenté. Le RES est aussi une forme de détention d'actions par les salariés bien que de nature différente. L'appréciation du phénomène est un peu faussée par la présence dans de nombreuses entreprises petites et moyennes d'un actionnariat familial, les propriétaires étant les cadres dirigeants de l'entreprise. Plus que d'un actionnariat salarié, il s'agit alors d'une détention de l'entreprise par ses propres dirigeants lesquels occupent dans l'entreprise un statut de salarié. L'actionnariat salarié permet, notamment à travers le RES, des transmissions dans les PME familiales. Un consultant interrogé sur ce point dans la première phase de l'enquête a évoqué ce cas de figure fréquent selon lui et l'enquête PIPA de la DARES note en 1996 une présence non négligeable de l'actionnariat salarié dans les entreprises de moins de 50 salariés (du moins dans celles qui pratiquent l'intéressement ou la participation). L'essor de ces pratiques incombe naturellement à la politique des grands groupes mais aussi de certaines entreprises moyennes qui cherchent à impliquer leurs salariés dans la réussite de l'entreprise non seulement au moyen d'incitations telles que l'intéressement mais également à travers une détention patrimoniale. Le PDG d'un grand groupe l'exprimait ainsi : « Il est normal d'associer plus étroitement nos salariés au développement des résultats du groupe. S'ils se sentent co-propriétaires, leur intérêt patrimonial rejoindra celui des autres actionnaires »¹³. Il peut aussi s'expliquer par la faveur qu'elles rencontrent auprès des analystes financiers qui orientent la politique de placement des investisseurs : une enquête de l'Observatoire européen de l'actionnariat salarié

13. Gérard Mestrallet, *Le Monde* du 26 mai 1998.

montre qu'un peu plus du tiers des analystes français et européens intègrent cet aspect de la politique financière dans leur analyse et accordent de plus en plus une prime aux entreprises qui en font usage ¹⁴.

Quoi qu'il en soit de l'ampleur de ces opérations d'acquisitions de titres, elles n'ont pas, à l'évidence, une préoccupation « retraites ». Elles sont favorisées par des incitations financières et fiscales fortes, des pratiques d'abondement ou des opérations dites « à effet de levier ». Dans ce cas, l'entreprise s'associe à un opérateur bancaire qui prête aux salariés les sommes nécessaires à l'acquisition de titres : le salarié avance une part minime de la somme nécessaire à l'achat d'actions qu'il souhaite réaliser (10 % par exemple). Le reste lui est prêté par la banque : celle-ci garantit à l'emprunteur un taux d'accroissement fixe de la valeur de ces actions (5 % par an par exemple) et l'effacement du prêt à l'issue d'une période de blocage (3 ou plus souvent 5 ans). Si le cours de l'action a augmenté au-delà de cette garantie, le salarié perçoit 60 % du bonus et la banque 40 %. L'engagement est peu coûteux pour le salarié et connaît généralement un grand succès en particulier dans le contexte boursier de la période récente. Le seul étonnement, dans ce cas, est que la totalité des salariés ne s'associent pas à ce genre d'opérations. Le degré d'adhésion à l'entreprise dont témoignent ces acquisitions reste à apprécier : d'une part, elles évoquent des comportements d'achat comparables à ceux observés au moment des soldes pour les articles de consommation ; d'autre part, il convient d'attendre la fin de la période de blocage pour mesurer l'intensité du lien créé par cette forme de détention patrimoniale. Dans de nombreuses entreprises, on observe que la part de capital détenue par les salariés baisse de manière significative à l'issue de cette période. Dans d'autres au contraire, les portefeuilles de titres peuvent contenir durablement des montants importants. La variable « secteur » joue un rôle important ainsi que la prégnance plus ou moins grande de la « culture de l'argent ». Dans une des entreprises de l'enquête (Banque), le portefeuille moyen de titres allait jusqu'à près de 300 000 F par salarié. Là où il y a beaucoup d'ouvriers, l'actionnariat fonctionne moins bien que dans les secteurs de la banque ou de l'assurance, par exemple. Dans l'entreprise Métal 2, la détention d'action avait diminué d'un tiers dès la levée de la période de blocage ¹⁵.

14. *Les Echos*, 1^{er} et 2 décembre 2000.

15. Ainsi le DRH de Métal 2 signale : « Certains pourcentages affichés ne veulent rien dire puisqu'un grand nombre de salariés sont certes actionnaires, mais sans droit de vendre les actions. Il va falloir voir ce qui va effectivement se passer quand les gens pourront vendre leurs actions... A part chez Sagem, Essilor ou à Air France et encore pour des raisons très particulières, les montants de détention sont très faibles ». Ce point de vue confirme l'enquête du sénateur Chérioux qui, après examen de douze sociétés privatisées entre 1986 et 1988, a constaté que la part des actions détenues par les salariés était passée de 6,6 % en moyenne lors de la privatisation à 1,9 % au 31 décembre 1995, c'est dire après la fin de la période de blocage (Chérioux, 1999, p.16).

L'embaras syndical

Dans les entreprises, les retraites et l'épargne salariale sont des questions sur lesquelles les syndicats réagissent aux initiatives des directions. Il n'y a pas, au départ, de revendication syndicale, pour deux raisons immédiates : d'une part, les questions d'actualité sont ailleurs (35 heures, préretraites) ; d'autre part, les syndicats défendent le système de retraite par répartition géré au niveau national. Rentrer dans, et à plus forte raison demander, une négociation d'entreprise sur quelque chose qui, de près ou de loin, se rapprocherait des questions de retraites reviendrait à affirmer que l'on ne croit plus à la possibilité de défendre efficacement la retraite par répartition.

Les équipes syndicales que nous avons rencontrées rendent compte de deux types de problèmes : d'une part les questions de fond que posent ces dispositifs vis à vis des solidarités générales assurées par les régimes obligatoires ; d'autre part les questions qui relèvent de la méthode, du type de négociations impliquées par ces formules et leurs répercussions sur les négociations salariales.

Quel que soit le point de vue qu'ils adoptent sur l'intéressement et l'épargne salariale, tous les responsables syndicaux de notre échantillon placent leur prise de position sous le signe d'une forte volonté de défendre le financement de la répartition. De ce point de vue, le reproche principal adressé au couple « intéressement / abondement du plan d'épargne » est de faire échapper une partie de la rémunération aux cotisations sociales et de réduire les ressources de la Sécurité sociale.

L'autre crainte porte sur l'éventuelle concurrence entre un système par capitalisation propre à l'entreprise et le régime financé en répartition. Les équipes syndicales qui ont signé des accords dans ce domaine insistent fortement sur les précautions qu'elles ont prises pour que la répartition soit protégée.

Autre point commun, les syndicats se sentent de toutes les façons un peu prisonniers de l'intéressement dans la mesure où l'attribution de primes de ce type est subordonnée, là où existent des organisations syndicales, à la signature d'au moins l'une d'entre elles. Ainsi, la CGT par exemple, de loin la plus réticente à ces formules, se trouve le plus souvent « contrainte » à la signature là où elle est seule en présence car les salariés ne comprendraient pas de se voir privés d'un supplément de salaire par la faute du syndicat. Si le syndicat demande que les sommes mises en intéressement et/ou en abondement deviennent des augmentations de salaire, il sait bien que la réponse de la direction est toute prête : s'il s'agit d'augmentation de salaires, la même somme devra financer du salaire et des cotisations sociales ; la hausse de salaire net affichée apparaîtra comme plus faible que l'intéressement.

Quant aux évolutions des règles de calcul, elles ont posé, elles aussi, de redoutables questions de stratégie à la plupart des équipes qui y ont été confrontées : les syndicalistes interrogés étaient par principe plutôt favorables à une répartition uniforme de l'intéressement au niveau de l'ensemble des groupes concernés. En cas de répartition « décentralisée », les critères de cette répartition ont été également l'objet de négociations. Certains critères, en particulier l'absentéisme, ont été systématiquement combattus. Obtenir que les critères retenus soient moins nombreux, plus quantifiables, est un trait permanent des positions syndicales. Les formes d'abondement non hiérarchisées, voire plus favorables aux bas salaires, peuvent faire partie de leurs objectifs. Dans les cas observés, il apparaît que même là où la présence syndicale est importante, elle n'a guère pu s'opposer à la transformation qualitative des critères d'intéressement impulsée par les directions. Celles-ci, il est vrai, ont parfois pris leur temps, déplacé les accords trisannuels par petites touches et surtout, elles ont accompagné le mouvement d'accroissement systématique des montants mis en jeu.

La question des précaires ou de ceux dont le lien à l'entreprise est plus éloigné est généralement traitée par les syndicats ; en revanche, celle portant sur un périmètre plus large du dispositif, en particulier vers les sous-traitants, a toujours rencontré une réponse embarrassée. Lorsque les syndicalistes se montraient conscients du problème, ils avouaient certaines difficultés à en faire partager le souci par leurs mandants.

Une autre difficulté à laquelle tous les syndicats se réfèrent est celle de la dilution de la négociation salariale : dans une entreprise désignée dans l'enquête sous le nom de Santé, la DRH a toujours insisté sur les différences entre les négociations salariales et celles portant sur l'intéressement ou sur le PEE : leur rythme (annuel dans un cas, trisannuel pour l'intéressement, aléatoire pour le dernier) et leur objet (le salaire, c'est le fixe, l'intéressement et l'actionnariat, c'est autre chose). Les syndicats convenaient bien volontiers des différences d'autant que leur poids joue bien sûr moins (en tous cas au moment où nous en avons fait l'examen) dans les autres domaines que celui du salaire. Pourtant, lorsque les mêmes syndicats ont rencontré le PDG du groupe, celui-ci a décrit la politique salariale qu'il conduisait comme assise sur trois piliers : le salaire direct, l'intéressement et l'actionnariat des salariés. Ajoutée à l'individualisation des salaires antérieure à la montée de l'intéressement, la part de la masse salariale négociée réellement par les syndicats portait sur une part de plus en plus réduite de l'évolution de la masse salariale : le plus de négociations (les salaires, l'intéressement, le PEE) se traduisait là par une moindre portée sur l'effectivité de la chose négociée.

Au delà de ces convergences fréquemment rencontrées, il existe des différences d'approches significatives : il serait certainement trop simple de présenter le paysage syndical comme partagé par une ligne claire entre par-

tisans et adversaires de l'épargne salariale. La très large majorité des militants rencontrés insiste sur le fait que le débat reste ouvert à l'intérieur de leur organisation, que tout le monde ne pense pas la même chose, qu'il y a des divergences et des débats. En même temps, les équipes syndicales rappellent qu'elles sont confrontées à des sujets plus pressants (négociations sur les 35 heures) ou qui leur paraissent plus importants. La retraite et l'épargne salariale ne sont nulle part le principal sujet de débat, et encore moins d'action. Pour tous, la réflexion sur ces sujets est en cours et les positions d'aujourd'hui sont susceptibles d'évolutions dans un proche avenir.

Les divergences et les débats portent sur le principe même de la présence syndicale sur ce type de sujet. Pour certains, le développement de l'intéressement est une mauvaise réponse à une vraie question qui est celle de l'augmentation des salaires. L'analyse est parfois poussée plus loin et met en évidence une modification de fond dans les politiques de rémunération menées par des entreprises visant à une plus grande individualisation de la rémunération, ou, au moins à la dissociation des solidarités de groupe construites souvent dans un passé de luttes sociales. Sans contester nécessairement ces analyses, certains responsables expliquent que le syndicat ne peut être absent d'un terrain qui a, de toutes façons, à voir avec les intérêts des salariés, sauf à l'abandonner à des « associations » sans réelle légitimité.

Les syndicats qui refusent de siéger dans les conseils de surveillance des FCPE ne revendiquent évidemment aucun rôle dans la gestion des fonds ¹⁶. Mais pour les autres, la question était de savoir exactement quelle était leur place et leur rôle dans ces situations nouvelles pour lesquelles ils ne peuvent guère attendre de soutiens de leurs structures fédérales. Celles-ci, en effet, conscientes d'avoir à se préoccuper de ces questions, restaient encore à ce moment (d'après nos interlocuteurs) à la recherche d'expériences sur lesquelles appuyer une réflexion et aussi de militants compétents et disponibles pour diffuser leurs propres pratiques. La présence dans les conseils de surveillance entraîne immédiatement des questions « revendicatives » d'un type nouveau : quelle information demander et comment la restituer aux salariés ? Quelle participation à la définition du « cahier de charges » du gestionnaire de fonds ? Sur quels critères asseoir le choix de celui-ci, du consultant et de l'expert comptable du fonds etc. D'une manière générale, nous avons pu constater que les directions des ressources humaines suivaient de très près la gestion des fonds : bien sûr le conseil de surveillance du fonds constitué en actions de l'entreprise mais aussi les fonds diversifiés ; elles ne s'occupent

16. Cette tendance est en recul. Un important syndicat de la CGT de notre échantillon était encore réticent peu de temps avant mais venait de transmettre à la direction des ressources humaines la liste de ses membres qu'il souhaitait voir siéger dans l'ensemble des conseils de surveillance. Dans une autre entreprise, la CGT ne siégeait que dans le Conseil de surveillance du fonds dédié mais refusait de participer aux autres.

pas de la gestion du fonds confié à des professionnels extérieurs à l'entreprise mais elles sont attentives au choix de ceux-ci et à la mise au point du mandat de gestion qui leur est confié. Elles se font fréquemment conseiller sur ces points par les directions financières qui ont, semble-t-il, une certaine influence sur le choix des gestionnaires.

L'exercice du droit de vote est une question qui cristallise des désaccords. L'épargne salariale conduit-elle à de nouveaux pouvoirs ? Comment dès lors les utiliser ? C'est sans doute sur ce point que les divergences sont les plus fortes. Pour les uns, la détention d'actions crée de nouveaux espaces de pouvoirs, non exclusifs des pouvoirs propres aux salariés et il est important de savoir les utiliser. Pour d'autres au contraire, il s'agit d'une illusion, voire d'un piège. La priorité est de rendre effectifs les pouvoirs que les salariés détiennent en temps que salariés.

Mais si les syndicats doivent occuper ce terrain nouveau pour eux, quels militants y envoyer, avec quelle formation, quels débats dans l'organisation ? Pour le syndicat, le plus simple est bien sûr de désigner un ou des militants qui possèdent ce genre de compétence, du fait de leur profession ou de leur curiosité personnelle. Mais il y a dès lors un risque que ceux qui siègent le fassent un peu à titre individuel, en « *free lance* » comme nous l'a confié l'un d'entre eux. La question du mandat est considérée comme très sérieuse. Outre le manque d'expérience et le nombre important des problèmes plus urgents à régler, les militants évoquent la grande technicité de la gestion financière. La marge d'arbitrage laissée aux membres des conseils de surveillance paraît, en effet, extrêmement faible tant leur fonctionnement est bordé par les règles du marché financier et la professionnalisation de la gestion de portefeuille. Le débat, en tous les cas, semble posé dans tous les syndicats. Les divergences ne passent pas seulement entre les références confédérales mais semblent animer jusqu'à la vie des syndicats de base.

Globalement, les syndicats accompagnent un mouvement qui leur semble en partie inéluctable. Soit qu'au fond ils n'y soient pas hostiles dès lors que certaines précautions sont prises qui ne portent pas atteinte au système collectif obligatoire de retraite, soit qu'ils le jugent néfaste mais se sentent trop isolés pour s'y opposer vraiment. Entre une certaine méfiance et la peur d'être marginalisées, les équipes locales tentent de trouver des compromis qui ne sont guère étayés par des réflexions collectives. Il faut insister ici sur le moment de l'enquête très marqué non seulement par la conjoncture « 35 heures » mais aussi par un certain fatalisme salarial rencontré parfois chez les syndicalistes eux-mêmes : la croissance économique n'avait pas, à ce moment, modifié la perception de marges de manœuvre supplémentaires et lorsque était évoquée l'idée d'un type plus classique de partage de la valeur ajoutée entre salaires et profits, il était fréquemment fait appel pour y répondre à une certaine résignation des salariés qui « savent bien » qu'il n'y a

plus rien à gagner sur les salaires. Il est probable que les réponses seraient plus nuancées quelques mois après ces entretiens.

D'autres déterminants de la période se sont déplacés : la retombée de la bourse, la fragilité de certaines fusions n'ont-elles pas émoussé le sentiment d'un enrichissement possible hors du salaire, s'il a d'ailleurs jamais existé ? Jusqu'à présent, la montée en charge relative des dispositifs d'intéressements s'est adossée à une progression de ses montants. Mais certaines entreprises connaissent des évolutions qui réduisent – même provisoirement – le résultat financier : l'adhésion un peu passive à l'intéressement « faute de mieux » peut se modifier s'il apparaît qu'il peut aussi baisser. D'ailleurs, dans l'enquête, un DRH a évoqué très clairement cette idée d'un certain niveau à ne pas dépasser dans la rémunération non garantie : il évoquait une sorte de plafond estimé à environ un mois de salaire. Mais la limite est bien difficile à cerner et ces tentatives reposent finalement sur des équilibres qui peuvent s'avérer très provisoires.

Épargne et épargne salariale

Les nouvelles dispositions relatives à l'épargne salariale adoptées par le Parlement au début de l'année 2001 montrent une volonté affichée par les pouvoirs publics de favoriser l'essor de ce type d'épargne. Le taux d'épargne des ménages français est un des plus élevés du monde (environ 15 %) et il ne semble pas question de vouloir l'accroître davantage. Si l'épargne salariale est amenée à se développer, c'est donc en substitution à d'autres formes d'épargne et d'autres produits financiers. Étant donné les avantages fiscaux et les déductions de cotisations sociales auxquels elle ouvre droit, il est légitime de s'interroger sur la cohérence de la logique poursuivie à travers cette politique. Elle oblige également à penser l'épargne salariale au sein de la dynamique d'ensemble de l'épargne des ménages.

L'épargne financière des ménages croît constamment depuis 1975 au point de représenter 52,3 % de leur patrimoine en 1997 (INSEE, Données sociales, 1999, p 280). Trois grandes composantes s'en dégagent : la détention d'actions et d'OPCVM à travers les comptes titres, l'épargne dite réglementée (Livrets d'épargne, épargne logement, épargne populaire etc.) et l'assurance-vie : les performances, la fiscalité, l'horizon de placement et le niveau de détention orientent les comportements de placement. Les variables d'âge et de CSP sont naturellement déterminantes dans la répartition globale des actifs financiers des ménages. Les grandes caractéristiques de répartition des patrimoines financiers sont connues : concentration chez les inactifs et dans les hauts revenus ¹⁷. Isoler les comportements des salariés

17. Une enquête récente de la Banque de France établit, par exemple, la grande concentration de la détention d'actifs sur les comptes-titres (détention directe d'action ou OPCVM monétaires et non monétaires) : 67 % de l'encours des portefeuilles est détenue par 12 % des comptes. *Bulletin de la Banque de France*, n° 81, septembre 2000, p.10.

dans cet ensemble n'est guère aisé et il est, de ce fait, difficile de savoir si l'apparition de l'épargne salariale conduit à des arbitrages nouveaux entre placements financiers. L'observation est d'autant plus difficile que les flux de l'épargne salariale restent extrêmement faibles dans cet ensemble. L'assurance-vie est le support qui s'est le plus développé en cinq ans : sa durée d'immobilisation (8 ans), son régime fiscal très favorable¹⁸, et l'étendue du réseau de sa collecte l'ont constitué en support d'une épargne dont beaucoup d'analystes considèrent qu'elle correspond à ce qui est recherché par les épargnants en matière de produits pour la retraite¹⁹. Après une pause en 1998 en raison d'inquiétudes sur la pérennité de son régime fiscal, la collecte d'assurance vie a repris bon train en 1998 et 1999 (+12,2 % en 1999) d'autant plus que l'offre s'est élargie et que les avantages fiscaux se sont étendus à tout support comportant une part significative d'actions européennes. On peut observer également que les contrats d'assurance vie de groupes professionnels ne cessent de croître également et dans des proportions non négligeables (17,9 milliards en 1996, 25 en 1998 et 33 en 1999)²⁰, ce qui atténue l'idée selon laquelle il y aurait eu, vis à vis de l'épargne salariale, une attente de produits destinés à l'épargne longue. Des supports existaient avant la loi de février 2001 pour l'épargne de moyen-long terme (8 à 10 ans) et leur développement était soutenu.

La faveur rencontrée aujourd'hui par l'épargne salariale ne s'appuie pas cependant sur l'argument de la retraite. Bien au contraire, de nombreux efforts sont consacrés à l'en distinguer. La figure centrale de l'épargne salariale, celle qui, au fond, est censée justifier son statut au regard de l'impôt et de la cotisation sociale, est de permettre la constitution dans l'entreprise d'une épargne favorisée par l'employeur, quel que soit l'usage que le salarié peut librement décider d'en faire.

Nous avons déjà opposé une première remarque à cette présentation dans la mesure où l'épargne salariale s'appuie (entre autres) sur le développement d'un intéressement dont une faible partie seulement est épargnée. Par ailleurs, la légitimité du statut de cette épargne au regard de l'impôt et de la cotisation sociale n'est nullement établie : en effet le développement de cette épargne est assuré au prix d'un coûteux allègement de cotisations sociales et d'impôts. Le rapport de Jean-Pierre Balligand et Jean-Baptiste de Foucault estimait que pour un montant de 35,8 milliards de francs (5,45 milliards d'euros) d'épargne salariale mobilisés en 1998, il en avait coûté 4,9 milliards de

18. Y compris et surtout en matière de mutation.

19. *Epargne et Financement*, n°6, février 2000. C'est aussi l'avis de la FFSA : « Il n'en reste pas moins vrai que la retraite contribue à expliquer largement la souscription des autres contrats d'assurance vie », (FFSA, 1999, p.18). D'ailleurs, ceux qui suivent l'évolution internationale des produits d'assurance vie englobent assurance vie et fonds de pensions dans la même rubrique.

20. *Ibid.*

F. (747 millions d'euros) de défaut de rentrées fiscales et 20,6 milliards (3,14 milliards d'euros) de défaut de cotisations sociales (Balligand-De Foucault, 2000, p 14) ²¹. L'exonération accordée par le législateur en 1967 au premier dispositif de participation obligatoire et reconduit depuis a été progressivement détournée de son sens initial : il ne s'agit plus en effet d'inciter les entreprises à constituer au moyen d'une épargne forcée une sorte de salaire différé pour les travailleurs mais d'introduire et d'amplifier, au moyen d'un privilège fiscal et d'une exonération de cotisations sociales, une logique de marché financier dans leur rémunération. Ne risque-t-on pas, en favorisant l'extension de tels dispositifs, d'affaiblir les régimes de protection sociale obligatoire, quelles que soient les précautions affirmées ²² ?

Enfin, la justification sociale à ce que l'épargne et notamment une épargne populaire se construise à partir de l'entreprise n'a pas été apportée. Il existe des dispositifs d'épargne (le livret d'épargne populaire, par exemple) qui permettent aux ménages les moins favorisés de voir bonifier leurs économies et il est largement possible de les améliorer. Une formule fortement subventionnée et passant par les entreprises offre-t-elle une garantie plus importante de démocratisation de l'épargne ? Au vu de la situation actuelle, la réponse est non : l'épargne salariale constituée aujourd'hui en entreprise augmente plus qu'elle ne réduit les inégalités salariales (voir encadré sur PIPA). C'est d'ailleurs au nom de ce constat qu'a été modifiée la loi sur l'épargne salariale de 1994 : en créant le plan d'épargne inter-entreprise (PEI), la loi du 19 février 2001 cherche à étendre le bénéfice de ces dispositions aux salariés des PME peu concernés jusqu'ici. Ces mesures sont-elles à mêmes d'infléchir les caractéristiques présentes de l'épargne salariale ? Notons qu'elles supposent encore l'accès à un emploi stable dans une PME durable mais aussi la garantie de non-substitution au salaire aujourd'hui impossible à vérifier notamment là où la présence syndicale n'est pas assurée. En réalité, la constitution d'une épargne conditionnée aux capacités financières des entreprises et aux rapports de forces syndicaux locaux ajoutent aux inégalités de revenu déjà bien présentes les inégalités structurelles des marchés du travail.

21. Paul Maillard, président de l'AFG-ASSFI (Association Française de Gestion), fait régulièrement remarquer (et en particulier dans l'entretien qu'il nous a accordé) que ces pertes n'étaient que virtuelles car si l'épargne salariale était soumise à ces prélèvements, elle ne les acquitterait pas mais disparaîtrait tout simplement. L'avis est discutable : il suppose qu'il n'existe aucune substitution du salaire à l'épargne salariale, ce qui n'est nullement démontré ; et si c'était le cas, les sommes non versées aux salariés réapparaîtraient bien ailleurs, dans le bénéfice par exemple et elles seraient donc taxées à ce titre.

22. La loi du 19 février 2001 réformant l'épargne salariale a introduit pour le nouveau plan paritarial d'épargne salarial volontaire une taxe de 8,2 % (soit l'équivalent de la part retraites des cotisations sociales) qui sera versée au fonds de réserve des retraites. Cette taxe ne concerne que la part d'abondement de l'employeur excédant 2 300 € (15 000 F.). Elle sera probablement d'un faible rapport mais elle vaut reconnaissance d'un problème.

L'abondement patronal permet-il de colorer de tonalités démocratiques l'épargne salariale ? Favorise-t-il l'épargne de ceux qui, autrement, ne seraient pas incités à épargner ? N'encourage-t-il pas au contraire de nouvelles formes de paternalisme patronal ? Notre enquête ne permet pas de répondre directement et en général à cette question. Notre petit échantillon permet néanmoins de vérifier cette généralité évoquée dans les résultats de l'enquête de la Dares : nous avons rencontré l'abondement dans les entreprises où les salaires sont *a priori* les plus élevés, sans parler de cette entreprise (Santé) qui abonde sur-proportionnellement aux salaires. Et, au sein des entreprises pratiquant l'abondement, celui-ci profite à ceux qui ont une capacité d'épargne : ceci ne désigne une part élevée de la population salariée que là où les niveaux de salaire sont eux-mêmes plus élevés que la moyenne. Sur un plan général, 3,6 milliards de francs d'abondement ont été versés en 1998, soit 68 % de plus que l'année précédente tandis que les versements volontaires connaissaient sur la même période une croissance de 106 %. Comment cette croissance s'inscrit-elle dans les mouvements de flux d'épargne ? Nous n'en savons rien. Les versements volontaires sont-ils une épargne nouvelle dégagée dans des populations qui, autrement, n'auraient pas épargné ? S'agit-il d'arbitrages dans une épargne qui, d'habitude, va se loger ailleurs ²³ ? La légitimité des exonérations dont elle bénéficie est fragile car le contrôle de la non-substitution de l'épargne salariale au salaire est difficile : la loi interdit la substitution d'une manière générale mais, sauf cas manifeste, l'établissement de la preuve est quasiment impossible à fournir ²⁴. Une étude publiée en 1998 montrait qu'un effet de substitution existait bien dans les PME (Mabile, 1998, pp 45-61). Notre enquête ne permet pas de dégager une appréciation générale mais les cas que nous avons rencontrés ne permettent pas, à l'évidence, de conclure à la non substitution de l'épargne salariale au salaire. Par ailleurs, les campagnes de promotion des produits d'épargne salariale auprès des entreprises sur les sites Internet des prescripteurs proposent une argumentation éclairante sur le sujet. La notion de « salaire non chargé » est très attractive dans l'entreprise car elle peut donner l'illusion d'un arrangement « gagnant-gagnant » pour le salarié et l'employeur. La garantie juridique est de faible portée et l'observation em-

23. Ce qui est certain, c'est que si ré-allocation d'épargne il y a, elle n'est pas le fait des épargnants modestes. Dans toutes les entreprises visitées, les DRH qui avaient mis au point des procédures de ré-allocations possibles entre les fonds nous ont dit que les salariés ne s'en servaient pratiquement pas.

24. En principe, car la réforme récente déjà citée introduit une clause d'autorisation de substitution en cas de passage aux 35 heures. Cette mesure destinée à faciliter l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail prend acte également de ce qu'un grand nombre d'accords conclus au cours des deux années précédentes s'étaient accompagnés de clauses de stagnation des salaires « compensées » le plus souvent par des mesures d'épargne salariale. L'étude des accords d'intéressement est tout à fait éclairante sur ce point (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 2000).

pirique indique qu'il est impossible de garantir, en réalité, la non dilution d'une partie du salaire dans ce type de formule. Nul ne peut affirmer que l'épargne salariale permet de « créer » de l'épargne et surtout pas dans les zones à bas salaires qui sont de loin les plus éloignées du PEE et, au sein de celui-ci, de l'abondement. Et si elle crée de l'épargne, c'est sur des flux détournés du salaire et de la cotisation sociale.

Ces remarques incitent à penser l'épargne salariale dans un cadre plus large c'est à dire situé dans l'ensemble des flux et stocks de l'épargne des ménages. Pour l'heure notre enquête nous a davantage appris sur les politiques salariales en cours dans les entreprises tout en confirmant le caractère protéiforme du PEE.

En conclusion, pour une approche conjointe entre salaires, épargne et retraites

Notre enquête ainsi que le débat de l'automne 2000 sur l'épargne salariale indique un enjeu autour de l'articulation entre épargne, salaire et retraite.

Même si l'épargne salariale semble moins afficher une orientation « retraites » que nous ne l'avions imaginé à mi-chemin de notre enquête, les développements de son usage accompagnent bien un mouvement général de contraction du statut salarial et d'accroissement d'une logique rentière dans la formation du revenu. C'est bien à une transformation du salaire, direct et indirect, que travaille cet ensemble mal décrit par la désignation « d'épargne salariale ». Il le fait à partir de flux certes infimes, nous l'avons dit, aussi bien par rapport aux masses que représentent les salaires, la sécurité sociale, voire même les flux et stocks de l'épargne financière des ménages. Mais il travaille à une reformulation du statut salarial qui tend à réduire la « sécurité » sociale assise sur des droits et des solidarités salariales au profit d'une « sécurité » assise sur la détention d'un patrimoine, qui plus est soumise aux aléas des marchés financiers.

Le lien salaires/épargne salariale ressort nettement des situations rencontrées dans l'enquête. L'amplification du mouvement est confirmé par la Dares dans les chiffres publiés relatifs à l'année 1999 (Jallet, Franceschi, 2001). Le lien entre épargne salariale et retraites est moins évident : la loi votée le 19 février 2001 a été l'occasion de l'aborder mais les compromis politiques ont conduit à écarter soigneusement de la rédaction toute formule évoquant la retraite ²⁵. Lorsqu'on cherche à analyser les comportements d'épargne des ménages, il est difficile néanmoins d'isoler clairement les

25. Toute formule ou presque car l'instauration d'un PPESV glissant transforme celui-ci en outil susceptible de suivre le salarié jusqu'à sa retraite. L'évocation d'une sortie possible en rente du PPESV a néanmoins été écartée afin de ne pas laisser croire qu'il s'agissait d'instaurer des fonds de pension sans le dire.

deux catégories de motivation de l'épargne et de la retraite : pour ceux qui ont la possibilité d'arbitrer au sein de leur revenu entre consommation et épargne, la perspective de retraite joue un rôle non négligeable, différente selon l'âge, la catégorie sociale et la composition de la famille ²⁶. Pour parfaire l'approche, il conviendrait d'inclure dans l'analyse les comportements d'endettement, d'accession à la propriété de la résidence principale dont la dimension « préparation de la retraite » est loin d'être négligeable. L'information disponible pour approcher ces questions est délicate à analyser (Dupont-Sterdiniack, 2000). L'épargne est un mode de projection dans l'avenir qui, pour une grande partie des salariés, est d'abord déterminé par le niveau de leur revenu. Elle est conditionnée aussi par une certaine représentation de la « retraite », de son côté plus ou moins assuré et du niveau de remplacement du salaire qu'elle permet d'escompter. Pour la plupart des salariés, les comportements d'épargne et d'endettement sont donc très conditionnés par les régimes publics de retraites, du moins par la perception qu'ils en ont. Les supports d'épargne n'existent pas non plus indépendamment des stratégies supposées des souscripteurs : le Livret A n'est pas orienté vers une dominante retraites ; le Plan d'épargne logement peut y être rattaché car il permet l'acquisition de la résidence principale très souvent liée à l'objet « retraites » ; beaucoup d'analystes de l'assurance-vie considèrent celle-ci comme un produit typique du souci retraites même si son régime fiscal autorise à lui attribuer un rôle de facilitateur de transmission.

Quel est l'objet de l'épargne salariale ? Sa caractéristique, du point de vue des prescripteurs comme des entreprises est de n'en avoir aucun en particulier, c'est à dire de les avoir tous. Entre une épargne salariale placée sur les marchés financiers et un plan de retraite privé américain (dit 401 K), il n'y a pas, en réalité, de différence de nature. S'il en fallait une preuve, l'usage américain du terme de fonds de pension en fait foi puisqu'il englobe dans sa définition toutes les formes de l'épargne (apRoberts, 2000). Il éclaire la communauté conceptuelle qui unit la retraite par capitalisation et l'épargne comme formes privées de projection dans l'avenir. S'il y a bien changement de nature entre le salaire et l'épargne salariale, entre celle-ci et la retraite en capitalisation, il n'y a qu'une différence de degré. Cette différence de degré peut elle, à elle seule, expliquer que la discussion de la loi sur l'épargne salariale de l'automne 2000 ne soulève pas les mêmes débats que ceux provoqués en 1997 par les projets de mise en place de « fonds de pensions » ? Des moyens ont été mis en œuvre pour dissocier les deux ques-

26. Il existe peu de grand modèle explicatif des comportements d'épargne des ménages. Le modèle du cycle de vie de Modigliani, le plus souvent évoqué en économie, s'avère bien impropre à rendre compte des mouvements de détention d'épargne des ménages. Un rapport (à paraître) du Conseil national du crédit et du titre présente une réflexion d'ensemble sur ces questions.

tions. Une fréquentation même rapide des prescripteurs de l'épargne salariale montre pourtant à quel point la projection dans l'avenir de ces dispositifs est pour eux clairement emboîtée à l'évolution des régimes de retraites. Nous avons montré que ce n'était pas le cas dans les entreprises que nous avons rencontrées, à l'exception de l'entreprise Santé. Pour l'heure les usages retraites de l'épargne salariale renvoient à des stratégies individuelles des salariés comme pour n'importe quel autre type de choix d'épargne. L'enquête a montré que le PEE était un produit tous usages permettant aux entreprises d'offrir à leurs salariés des solutions à plusieurs problèmes dont la possibilité de constituer des retraites supplémentaires « volontaires ». Ne risque-t-on pas alors d'assister à une introduction subreptice (et bien sûr très inégalitaire) de la capitalisation dans la protection sociale ?

Ecartée dans la sphère politique, la question des retraites n'est que rarement abordée de front dans les entreprises. L'épargne salariale en est le substitut commode qui présente pour les entreprises l'avantage de s'inscrire dans une tendance générale : celle d'une évolution salariale relevant de moins en moins de la sphère contractuelle ordinaire et de plus en plus de la part d'ombre qui, à travers l'abondement et l'intéressement, relève de procédures qui, même négociées, sont extrêmement déséquilibrées et font la part belle aux décisions des directions : l'abondement est entièrement à la discrétion de l'entreprise ; l'intéressement n'existe que si un accord est signé, ce qui donne un pouvoir important aux directions. Bien sûr, « l'accord » est préférable à l'arbitraire total mais la nécessité de la signature syndicale ne rétablit que formellement le déséquilibre qui existe en faveur des directions. Les syndicats peuvent certes lier leur signature à un résultat obtenu sur tel point du mode de calcul de l'intéressement. Là s'arrête leur autonomie. Aucun syndicat d'entreprise, même s'il est en désaccord avec l'intéressement au titre d'une analyse globale du financement de la protection sociale, ne peut, au niveau de l'entreprise, refuser de signer un accord qui va permettre aux salariés d'avoir accès à ce qu'ils considèrent comme un « complément de salaire ».

Si on ajoute à cela l'individualisation des salaires déjà largement étendue, les pratiques de bonus, les logiques de « paquet global » adressées aux groupes professionnels stratégiques, l'évolution de la masse salariale restant à la négociation salariale *stricto sensu* devient extrêmement faible, qui plus est en période de relative stabilité des prix. Ayant repris la main sur le salaire tout en libérant une partie de celui-ci des charges sociales et fiscales, les entreprises peuvent à loisir distribuer des libéralités que, le moment venu, le salarié pourra allouer à sa retraite si le besoin s'en fait sentir. Il suffit dès lors de créer le besoin, en décidant par exemple de geler pour l'avenir le niveau de cotisation dans les régimes publics de retraite. Le débat sur l'épargne salariale porte bien, même indirectement, sur la question des retraites. Dans notre enquête, nous l'avons surtout rencontrée au cœur des po-

litiques salariales au cours de l'année 2000. La question centrale ne peut être limitée à une simple opposition salaire-épargne. Projetée dans les enjeux de l'après 2002, elle s'inscrit dans une dynamique unique de relation entre salaire, épargne et retraite.

Références bibliographiques

- Aglietta Michel (1998), « Le capitalisme de demain », note pour la Fondation Saint Simon, n°106.
- L'Année de la Régulation (2000), *Fonds de pension et nouveau capitalisme*, vol.4.
- apRoberts Lucy, Reynaud Emmanuel (1998), *Un panorama de la protection sociale complémentaire*, Rapport réalisé pour la MIRE, février.
- apRoberts Lucy (2000), *Les retraites aux Etats-Unis. Sécurité sociale et fonds de pension*, Paris, La Dispute.
- Balligand Jean-Pierre, de Foucault Jean Baptiste (2000), *L'épargne salariale au cœur du contrat social*, Paris, La Documentation Française.
- Bijeire G., Igalens J. (1998), « Les conditions de réussite de l'intéressement », *Revue française de gestion*, mars-avril-mai, pp.18-29.
- Caisse des dépôts et consignations (2000), « Epargne financière », dans *Epargne et financement*, n° 6, février.
- CGT (2000), « Epargne salariale, les revenus du travail en question » dans *Analyses et Documents économiques*, n°82, mars.
- Chérioux Jean (1999), *L'actionnariat salarié : vers un véritable partenariat dans l'entreprise*, rapport d'information de la Commission des affaires sociales du Sénat.
- Chocron Monique (2000), « Le patrimoine en valeurs mobilières des personnes physiques à la fin décembre 1999 », *Bulletin de la Banque de France*, n° 81, septembre.
- Conseil supérieur de la participation (1996), « Groupe de travail Epargne salariale – Epargne retraite. Rapport sur les travaux du », *Liaisons sociales document*, n°22/96.
- Coutrot Thomas (1994), « Négociation et innovation salariale dans les entreprises », *Premières synthèses*, n° 57, 7 pages.
- Coutrot Thomas (1992), « L'intéressement : vers une nouvelle convention salariale », *Travail et emploi*, n° 53-3.
- Davanne Oliver, Lorenzi Jean-Hervé, Morin François (1998), *Retraite et épargne*, Conseil d'analyse économique. La Documentation française.
- Dupont Gaël, Sterdiniack Henry (2000), *Quel avenir pour nos retraites*, Paris, La Découverte.
- Fagnot Oliver (1998), « Les primes de partage des bénéfices attribuées en 1997 », *Premières informations et premières synthèses*, n° 38.
- Fagnot Olivier (1999), « De bons résultats pour la participation et l'intéressement versés en 1998 », *Premières synthèses*, n°8.
- Fédération française des sociétés d'assurances (2000), *L'assurance française en 1999*, juin.

- Friot Bernard (1998), *Puissance du salariat*, Paris, La Dispute.
- INSEE (1998), « Le patrimoine des ménages début 1998. Qui détient quoi ? » *INSEE Première*, n° 584 mai.
- INSEE (1999), Données sociales.
- INSEE (2001), « Enquête patrimoine 1998 : moins d'un salarié sur quatre détient de l'épargne placée en entreprise », *INSEE Première*, n° 755, janvier.
- IRES (1999), « L'euro et les débats nationaux sur les salaires », *Chronique internationale de l'IRES*, numéro spécial, n° 60, septembre.
- Jallet Françoise, Franceschi Paul (2001), « Partage des profits et épargne salariale », *Premières synthèses*, n° 14-1, avril.
- Laigre Philippe (1997), « Les plans d'épargne retraite : la main visible du marché », *Droit social*, n°5, pp. 482-492.
- Liaisons sociales (1995a), *Intéressement – participation – actionnariat*, Supplément au n° 12064, 1^{er} décembre.
- Mabile Sylvie (1998), « Intéressement et salaires : complémentarité ou substitution », *Économie et statistiques*, n° 316-317, pp. 45-61.
- Maillard Paul (1998), *Intéressement, participation, actionnariat*, Paris, Delmas.
- Maillard Paul (2000), « Qu'appelle-t-on l'épargne salariale ? », *Banque magazine*, n° 613, avril.
- MES Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (2000), *La négociation collective en 1999*, La Documentation française, 3 volumes.
- Orléan André (1999), *Le pouvoir de la finance*, Paris, Odile Jacob.
- de Terssac Gilbert et alii (1998), « La mise en place du compte épargne-temps : modalités et enjeux », dans *La négociation collective en 1997*, tome 1, Tendances et enjeux, La Documentation française.
- Turbot Patrick (1993), *Un placement formidable, profitez du plan d'épargne entreprise*, Paris, Dunod.

