

Annexe 1

RELANCER LA PARTICIPATION DANS SES TROIS DIMENSIONS

Note de Lionel Tourtier
Délégué général de¹ :



A - Introduction

La Participation a été au cœur de la pensée politique du Général de Gaulle. Pour tout responsable qui se réclame du Gaullisme, c'est une référence fondamentale. Elle traduit la vision que le Général avait de l'évolution de la société face à ses défis contemporains, intégrant aussi, et en pleine cohérence, des notions essentielles comme l'unité nationale, le rôle de l'État, la souveraineté, etc.

En effet, la participation constituait une réponse à la crise de civilisation que traversait notre société, face aux effets des révolutions industrielles et des progrès techniques qui modifiaient profondément les rapports sociaux. Dans ce prolongement, la « troisième voie », la « société participative », représentait une alternative pragmatique entre un capitalisme débridé et un marxisme aliénant. En favorisant la généralisation de la propriété privée, elle contribuait ainsi à définir un nouveau modèle démocratique, fondé sur les notions de responsabilité, de justice et de dignité, permettant d'échapper ainsi à la confrontation violente entre le capital et le travail.

La participation recouvre deux dimensions, articulées de façon indissociable et dynamique, l'une et l'autre s'enrichissant en permanence : le Social ET l'Economique.

Dans la perspective des élections présidentielles de 2017, il nous semble que la participation doit redevenir un élément central du projet politique. Mais cela implique de revenir à des fondamentaux politiques par rapport à ce que les forces économiques ont fait de la participation et du détournement de sens qui en est résulté.

Toute relance de la participation dans sa dimension politique d'origine doit conduire à faire un constat sans concession de ce qu'est devenue aujourd'hui la participation dans notre pays.

B - Un système d'optimisation de la rémunération et un enjeu du marché de l'épargne d'entreprise avec quelques données statistiques pour illustrer la situation actuelle.

Pour ce deux sources statistiques ont été prises en considération : celle de la DARES² qui dresse un bilan des dispositifs à fin 2014 et celle de l'AFG³ qui recense les encours gérés à fin 2015.

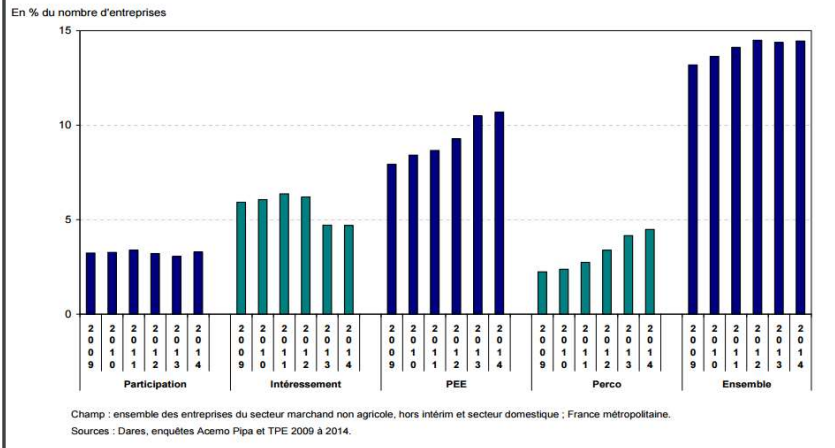
On peut se féliciter du développement de la dimension économique de la participation dans notre pays, et de l'actionnariat salarié. Beaucoup d'avancées ont été produites par des gouvernements de droite. Ainsi en reprenant les chiffres de la Dares, il s'avère qu'un peu plus de la moitié des salariés (56,1 %) du secteur marchand non agricole, soit 8,7 millions de salariés, ont accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale.

¹ Générations E.R.I.C. est un collectif de réflexions sociétales créé en janvier 2013 sous la forme d'une association.

² DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques).

³ AFG (Association Française de la Gestion financière).

Proportion d'entreprises ayant un accord d'épargne salariale : Le Perco devant la Participation



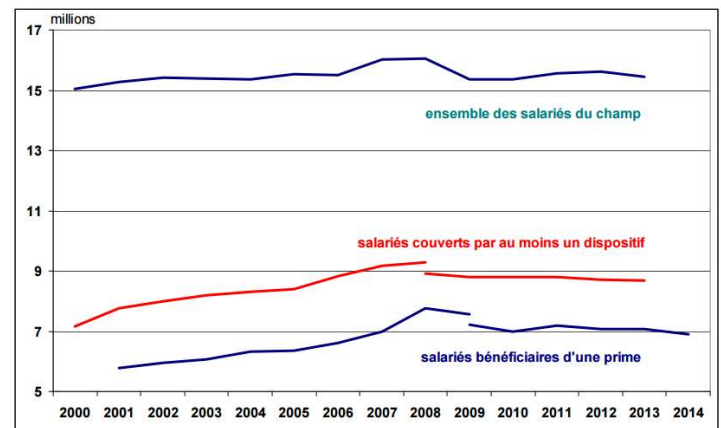
Au sein de ces dispositifs, le plan d'épargne entreprise (PEE), qui couvre 45,5 % des salariés, demeure le plus répandu.

Près de 6,9 millions de salariés ont reçu une prime au titre de la participation ou de l'intéressement ou bénéficié d'un abondement de l'employeur sur les sommes qu'ils ont versées sur un PEE ou sur un plan d'épargne retraite collectif (Perco). Pour les entreprises de 10 salariés et plus, ce chiffre est ramené à 6,7 millions de salariés.

Montants et nombre de bénéficiaires en 2014 : l'Intéressement dépasse la Participation

Dispositifs	Montants (Md€)	Nombre de bénéficiaires (milliers)	Prime moyenne (€)
Participation	6,1	4 540	1 341
Intéressement	7,2	4 453	1 625
Abondement employeur sur PEE	1,4	2 203	649
Abondement employeur sur Perco	0,4	872	445
Ensemble	15,1	6 676	2 269
Prime partage des profits	0,3	1 153	262

Salariés couverts et salariés bénéficiaires



Source : Pipa, entreprises de 10 salariés ou plus

Le graphique (à droite ci-dessus) de la DARES montre sur longue période (depuis 2000), une réalité bien différente que les analyses un peu triomphantes que l'on fait sur les mécanismes d'épargne salariale.

Mais cette situation est encore plus critique. Car l'exploitation des statistiques est essentiellement effectuée sur la base de moyennes et non en prenant en considération la médiane et les dispersions. Ainsi, l'INSEE souligne que la répartition des primes d'intéressement de participation est plus inégalitaire que les salaires :

« Tandis que les 10 % de salariés ayant perçu les salaires les plus élevés se partagent 27% de l'ensemble des salaires versés, les 10 % de salariés ayant perçu les primes les plus élevées se partagent 57 % des montants de participation, d'intéressement, et d'épargne salariale en 2010 ». Source INSEE Dossier Participation, intéressement 2013 et Dossier 2006

C - La financiarisation des entreprises a conduit à la financiarisation de la participation

Partant du principe que la participation est calculée sur la base du résultat fiscal et non comptable, beaucoup de directions financières ont développé un savoir-faire important pour contenir voire supprimer les primes versées. Deux opérations sont symptomatiques de cette manipulation.

La première concerne les fusions dont les modalités pénalisent les salariés jusqu'alors bénéficiaires des mécanismes de participation. Certaines entreprises créent un montage fiscal (effet rétroactif d'incorporation des pertes d'une des entités fusionnées) qui prive les salariés de toute participation alors que les dividendes versés aux actionnaires ne suivent pas le même sort.

Pour les groupes français à dimension internationale, le calcul des prix de transfert reste très « occulte » et peut favoriser certains traitements qui indirectement vont réduire les résultats des entités françaises (filiales) même si l'administration fiscale reste vigilante sur ce point, car cela la pénalise également en termes d'impôts sur les bénéfices.

Enfin, les opérations de croissance externe entraînent une augmentation relativement forte des fonds propres des entreprises, ce qui réduit d'autant la participation dont l'un des éléments de calcul est l'application d'un seuil de 5 % de ces fonds propres. En d'autres termes, comme l'ont relevé plusieurs études, il faut mieux être actionnaire salarié que bénéficiaire de la participation.

Il faut donc sortir la participation de cette financiarisation si l'on veut en faire un vrai levier de cohésion sociale et nationale. En l'état, cette situation sape la confiance, crée un sentiment d'injustice et une certaine forme de fatalité : dans le monde de l'entreprise, l'Homme subit son destin alors que le Général de Gaulle voulait qu'il en reprenne la maîtrise.

D - La primauté de l'épargne salariale sur la participation, traduction de la mainmise du secteur financier sur l'évolution des dispositifs

Le Perco est désormais devenu le centre de gravité des dernières réformes engagées. C'est le résultat de la forte influence exercée par les sociétés de gestion dont on voit bien quel est leur intérêt commercial. Mais il me semble que cela va bien plus loin encore.

Alors que nos jeunes ont beaucoup de difficultés à faire face à leurs dépenses contraintes, en particulier le logement, l'option par défaut s'applique dorénavant à l'intéressement sur le PEE. Autre exemple : les entreprises peuvent également procéder de façon unilatérale à des versements dans un Perco. Nous sommes donc entrés dans un cadre contraint de la participation où tous les automatismes vont dans le même sens : gonfler les encours de gestion.

Or, la participation est fondamentalement une école de la responsabilité ; ce qui appelle d'ailleurs un effort de pédagogie des employeurs, ce qu'ils ne font pas. Automatiser les processus, c'est la négation du libre choix responsable. Sous la vision d'un « Etat providence », notre société s'est profondément déresponsabilisée sur de nombreux sujets.

L'orientation du Général de Gaulle était à l'inverse de cette conception. L'absence de renégociation des accords d'intéressement au bout de trois ans traduit la même idée : sous prétexte de simplification, on nie l'importance de débattre de la situation financière de l'entreprise et les voies d'amélioration à engager. Comment croire qu'au bout de trois ans, dans le contexte économique actuel, il ne soit pas besoin de recadrer les efforts à engager ?

E - Le savoir, le pouvoir et l'avoir

Redonner du sens politique à la participation doit conduire à revenir aux principes fondamentaux de la participation selon la vision qu'en avait le Général de Gaulle. Cela implique de repositionner les mécanismes actuels autour de trois axes directeurs :

Le Savoir tout d'abord.

L'employabilité dans un monde numérique va exiger un niveau plus élevé de qualification et donc un effort de formation constant et qualifiant. Nous considérons que les mécanismes de la participation, de l'intéressement et de l'abondement des entreprises doivent privilégier cette augmentation de la qualification, dont le niveau actuel insuffisant ne favorise pas non plus l'investissement des entreprises. Ce point a été souvent et largement traité par l'économiste Patrick Artus. Le salarié doit mieux se responsabiliser par rapport à son destin professionnel, mais il doit aussi en avoir les moyens. Alors que l'épargne salariale est désormais totalement orientée sur la retraite avec le Perco, nous pensons que les priorités, en particulier pour les jeunes générations sont d'abord celles de l'emploi et de l'employabilité.

De même, la compréhension des défis de l'entreprise et le développement d'une culture du risque d'entreprendre implique une évolution de l'enseignement des sciences économiques. Le cadre légal de la participation dans l'entreprise prévoit déjà cette possibilité de formation, mais en fait, elle n'est pas réellement utilisée. Il faut donc y inciter plus fortement.

Le pouvoir ensuite.

Nous sommes entrés dans une nouvelle ère de la démocratie politique et sociale. La gouvernance devient un enjeu majeur de cohésion, quels que soient les domaines où elle s'applique : la gouvernance de l'Etat, la gouvernance de la protection sociale, à commencer par la gestion de la Sécurité sociale, la gouvernance numérique, etc.

La démarche participative doit se généraliser. Ce qui implique de responsabiliser les acteurs à leur niveau individuel tout en restant dans un cadre collectif, ce qui est le fondement même de la démocratie. Ce faisant, cette démarche est la meilleure assurance contre l'abstention et la démotivation. Pour ce faire, il faut préalablement informer et former, car pour exercer une responsabilité, encore faut-il comprendre les raisons et les conséquences des décisions à prendre. Cela nous ramène au Savoir précédant.

La participation selon le Général de Gaulle est une voie de responsabilisation, qui ne s'applique pas seulement au monde de l'entreprise mais qui peut se généraliser. Cela suppose néanmoins que dans, l'entreprise, un vrai cadre d'expression soit ouvert, alors que le patronat reste campé dans un rapport dialectique opposant le capital des actionnaires et le travail des salariés.

Bien sûr, il faut conduire une réflexion approfondie sur la place des organisations syndicales, en particulier sur les critères de représentativité que la réforme de 2008 n'a aucunement améliorés. De même, il faut revoir notre modèle de paritarisme et éviter les écueils actuels : en particulier les blocages et la multiplication des mandats qui sont un facteur de coûts non négligeable pour la collectivité.

La représentation des actionnaires salariés aux conseils d'administration ou aux conseils de surveillance des entreprises doit être renforcée à partir d'un certain seuil. Pour les PME et TPE, il faut des instances de consultation plus flexibles.

La gouvernance des fonds salariaux et autres dispositifs de collecte de l'épargne doit être redéfinie pour jouer un vrai rôle de contre-pouvoir, en particulier contre les excès du capitalisme financier débridé qui mine notre société. Les Français souscriront à cette évolution dans le cadre d'un nouveau projet présidentiel, non pas exprimé contre la Finance « mon ennemi » mais pour une finance responsable et utile socialement.

L'Avoir.

Il faut sortir la participation de son instrumentalisation financière à la fois du patronat et des intermédiaires financiers, ce qui ne sera pas une action simple à mener.

Pour le patronat, la financiarisation de la participation qui trouve son origine dans les textes de 1967 a été le moyen d'éviter la mise en œuvre des deux autres dimensions sociales défendues par le Gaullisme social : le Savoir et le Pouvoir.

En fait, l'Avoir ne peut être que la résultante des deux premières strates de la participation : c'est parce que le Savoir améliore la prise de responsabilité et la productivité, donc la création de richesse qu'il est possible de partager cette dernière de façon équitable. Le Savoir est le préalable au partage des fruits de l'expansion.

Le Pouvoir est le second niveau qui permet d'appliquer le Savoir dans l'entreprise à l'amélioration des performances et à l'adhésion des choix stratégiques. Il est aussi le garant d'un partage équitable des richesses créées, face au poids des actionnaires privés. Le Pouvoir est de fait l'élément d'équilibre qui favorise la réconciliation du capital et du travail.

L'Avoir est l'aboutissement logique de deux premières étapes de la participation. Placer l'Avoir en premier au détriment des deux autres dimensions, ce qui a été mené depuis plus de 60 ans, ne peut qu'aboutir aux constats d'échec actuels de la participation.

Traduire ces trois orientations par des propositions concrètes

Les solutions pour repositionner dans ses trois dimensions d'origine la participation existent. Elles pourront être présentées ultérieurement. Elles ont été élaborées par des experts et sont donc robustes.

Ce n'est pas leur dimension technique qui pose des difficultés de mise en œuvre. C'est surtout l'expression d'une volonté politique, indépendante des orientations patronales et de celles des acteurs financiers (souvent les mêmes d'ailleurs) qui font défaut aujourd'hui.

Cette volonté pourrait être au cœur du prochain projet présidentiel, en tant qu'élément de cohérence d'un programme social et économique apte à redonner confiance dans l'avenir à nos concitoyens.

F - LES PROPOSITIONS DE GENERATION E.R.I.C

En considérant cinq axes directeurs

1. Un meilleur partage des profits, plus équitable et sur la base d'un dialogue social approfondi

Mise en place d'un *Accord Global de Participation* comportant deux volets et se substituant aux accords de participation et aux accords d'intéressement :

- *Un Accord Social de Participation* instituant obligatoirement sous le terme une prime de participation de 5 % des résultats comptables, répartie de façon forfaitaire à l'ensemble des salariés (dividende du travail). Cette disposition rétablira l'équité de la participation et favorisera la consommation des plus bas salaires.
- Un *Accord Complémentaire de Participation*, permettant de contractualiser des objectifs de rentabilité ou de performances, pouvant aller jusqu'à 2 fois l'ASP, avec une répartition soit forfaitaire soit proportionnelle au salaire, débattue dans le cadre du dialogue social. L'accord sera soumis au vote de l'assemblée générale.
- L'Accord Complémentaire de Participation pourra faire l'objet d'un *Accord Local de Participation* pour les établissements et unités de travail.
- Rapport du Conseil d'administration à l'assemblée générale sur la répartition des profits avec le suivi du ratio :

Primes versées ASP + ACP de l'année N **DAFIC de l'année N**

- Les primes versées au titre de l'AGP seront versées dans un délai maximum de 5 mois après clôture de l'exercice et soumises, dans ce cas, à l'impôt sur le revenu, à la CSG et au CRDS.
- Une annexe au rapport de gestion présentée à l'assemblée générale des actionnaires précisera l'impact des prix de transfert sur le résultat comptable généré en France et sur le calcul de l'AGP.
- Le traitement comptable de l'AGP est une imputation sur le résultat, pour les deux volets (pas de référence à la masse salariale).

2. Encouragement à l'épargne-retraite et à l'accession à la propriété, notamment pour les jeunes générations

- Les primes versées dans le cadre de l'AGP et perçues immédiatement sont soumises à l'IR, à la CSG et au CRDS (comme indiqué ci-dessus).
- Le PERCO est maintenu et sa structure n'est pas modifiée.
- Il est créé un **Plan d'Épargne Logement d'Entreprise**, dans un cadre de refonte générale de l'Action Logement (1 %) et ce afin d'encourager l'accession à la propriété de la résidence principale.
- Tous les flux de versement (primes de participation, versements individuels facultatifs et abondements) seraient déductibles de l'assiette de l'IRPP du salarié, suivant des règles fiscales existantes, communes aux dispositifs d'épargne longue en vue de la retraite (PERCO, PERP, Article 83, Madelin etc...).

- Le PERCO et le Plan d'Épargne Logement d'Entreprise ne seraient pas soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus de placement.
- Les versements de l'employeur (primes de participation et abondements) seraient assujettis aux charges sociales sur salaire (éventuellement à taux réduit ou sur une partie des contributions, mais toujours productrices de droits).
- Les versements de l'employeur (primes de participation et abondements) sont assujettis à la CSG-CRDS, à condition que les rentes PERCO ne le soient pas.
- En contrepartie de l'assujettissement aux charges sociales, le forfait social et autres contributions seraient supprimés, tant sur les primes de participation que sur les abondements.

3. Aider au financement des TPE PME par l'intermédiaire des Fonds Régionaux d'Investissement alimentés par l'épargne salariale

- Les TPE et PME dont les effectifs sont inférieurs à 49 salariés et qui mettront volontairement en place un AGP bénéficieront d'un taux réduits de l'IS durant les 5 années suivant la mise en place de l'accord.
- Pour les TPE et PME dont les effectifs sont de 10 salariés et plus, jusqu'à 250, les sommes versées au titre de la nouvelle formule de participation AGP pourront être investies, en totalité ou pour partie selon le choix du salarié, dans un **Fonds régional d'investissement**, géré par le *FSI Régional*.
- Ce dispositif permettra au bout de deux ans de faire bénéficier la TPE ou la PME de conditions privilégiées pour les concours distribués par le FSI Régional.
- Dans ce cadre, les sommes versées par les salariés le seront en franchise d'impôts, taxes et cotisations sociales et pourront faire l'objet d'un abondement majoré par l'entreprise, selon des modalités fixées par décret.
- La rémunération appliquée aux sommes versées par le salarié sera fixe et garantie par le FSI Régional. Il reviendra à l'entreprise de mettre en place ce dispositif en liaison avec le FSI Régional.
- En outre, à l'issue d'un délai de dix ans, les sommes capitalisées par le salarié pourront être transférées, pour tout ou partie, en franchise d'impôts, taxes et cotisations sociales, dans un dispositif d'épargne-retraite.
- Lorsque des offres de souscription de titres de l'entreprise seront proposées aux salariés, quelles qu'en soient les formules, un abondement spécifique de l'entreprise et forfaitaire pourra également être accordé, mais soumis aux prélèvements sociaux.

4. Renforcer le droit à la formation pour assurer l'employabilité

- Lorsque l'entreprise signera un accord de participation (ASP) comportant un accord de participation complémentaire (ACP), elle pourra constituer, selon le choix des salariés optant pour une formation qualifiante pour le versement de sa participation, une **Réserve de Participation à la Formation** dont le montant sera équivalent au montant des sommes versées chaque année ; et cela en franchise d'impôts, y compris en incluant l'abondement pour la formation qui sera constituée dans le cadre nouveau dispositif.
- Les formations qui seront financées à partir de cette réserve devront être qualifiantes

- La référence à cette participation à la formation sera intégrée au sein même du contrat de travail, afin de lui donner une plus grande publicité parmi les salariés.
- Cette disposition devra être reliée à la création du CPF (Compte Personnel de Formation), qui vient en substitution au DIF. En conjuguant la prime de participation à la formation au Compte Personnel de Formation, avec un éventuel abondement supplémentaire de l'entreprise à ce CPF, il serait possible d'aboutir à un dispositif conduisant à une élévation régulière du niveau de qualification.
- Pour les séniors –à partir de 45 ans – l'abondement de l'employeur sera doublé, afin de les aider à accroître leur qualification dans l'optique d'assurer leur employabilité jusqu'à leur départ en retraite, au lieu de subir des licenciements ou de négocier leur départ.

5. Substituer au contrat de travail pour certains collaborateurs un contrat de compétence ouvrant droit à l'actionnariat interne (replacer la participation dans l'ubérisation de l'économie).

- A partir d'un relevé des compétences du postulant à l'emploi repris en annexe au contrat (état s'inscrivant dans l'esprit de la Validation des Acquis de l'Expérience de la loi de 2002), l'employeur ferait une proposition d'emploi sur une durée déterminée de dix ans, renouvelable autant de fois que les parties le souhaiteront.
- Le fondement de l'accord porterait sur l'utilisation des compétences présentées par le postulant (formation, expérience professionnelle, etc.), en contrepartie d'une rémunération de base.
- L'employeur s'engagerait ensuite à ce que ces compétences soient revalorisées par un programme de formation déterminé d'un commun accord et donnant ainsi une trajectoire professionnelle en fonction des besoins de l'entreprise.
- L'engagement de l'employeur porterait sur la mise à disposition de temps et de moyens de formation ; le collaborateur s'engagerait de son côté à suivre les formations dans le laps de temps indiqué.
- Les autres dispositions contractuelles porteraient sur des obligations classiques de loyauté, de respect des normes et procédures de sécurité, de protection sociale, etc.
- En cas de dénonciation du contrat par l'une ou l'autre partie avant l'échéance de dix ans, il y aurait versement d'une indemnisation, proche des conditions de préavis que l'on retrouve dans les conventions collectives, mais avec comme différence le fait que le collaborateur serait également soumis à cette obligation. Celle-ci se justifie par l'investissement de l'employeur pour augmenter la qualification du collaborateur.
- L'évaluation de la contribution du collaborateur, par exemple, au *Free cash-flow to equity*, permettrait d'établir une valeur du capital humain majorée, laquelle pourrait être modifiée chaque année en fonction de la contribution réelle du collaborateur à la création de richesse (*discounted cash-flow*).
- A partir de ce constat, le rapport entre capital humain et création de valeur (soit à partir de la valeur ajoutée économique traditionnelle, soit de façon préférable en rapport avec le *Free Cash-flow to Equity*), permettrait d'établir un **droit préférentiel à l'actionnariat du collaborateur**. En d'autres termes, la distribution d'actions gratuites serait reliée à un autre type de rapport dans l'entreprise, fondé sur les compétences et la création de valeur générée par le collaborateur.