



# Placements : faut-il faire confiance à son entreprise?

## GESTION

En cinq ans, trois lois, dont une votée tout récemment, se sont succédé pour renforcer les dispositifs d'épargne salariale et surtout les ouvrir au plus grand nombre.

**T**OUS LES FRANÇAIS ne sont pas logés à la même enseigne. Actuellement, à peine 10 % des structures de moins de 50 salariés proposent une forme d'épargne salariale, contre 95 % de celles employant 1 000 personnes ou plus. « 68 % des salariés jugent cette forme d'épargne avantageuse, mais 61 % s'estiment mal informés », indique Anne Boyon Fuster, directeur général de Novacy (filiale de Generali dédiée à l'épargne retraite et salariale).

Le constat vaut pour les FCPE, les fonds communs de placement d'entreprise, où transite l'essentiel des sommes drainées par l'épargne salariale. Détenus par 9,5 millions de porteurs, ces fonds représentaient, fin juin 2006, 77 milliards d'euros d'encours.

Établir des comparatifs de

FCPE n'est pas facile, car la majorité d'entre eux (51 % des encours fin 2005) sont encore des fonds dédiés conçus sur mesure pour une entreprise. Constituée d'un tiers au moins (dans les faits, beaucoup plus) d'actions de l'entreprise concernée (ou de titres d'une entreprise qui lui est liée), l'allocation d'actifs des fonds dédiés demeure confidentielle.

## Peu d'originalité dans l'offre

Ce n'est pas le cas des FCPE diversifiés multi-entreprises qui, proposés par une même société de gestion à différents employeurs, montent en puissance. « Ces fonds constituent la force vive d'un marché où 60 % des encours sont placés sur des fonds apparus dans les années 1990 », remarque Olivier de Fontenay, cofondateur de Debory, une société de courtage en épargne salariale qui vient de lancer un argus des FCPE multientreprises.

Proches dans leur fonctionnement des OPCVM classiques, ces FCPE diversifiés (au moins deux tiers des actifs placés dans des titres autres que ceux de

l'entreprise) couvrent toutes les classes d'actifs (à l'exception de la gestion alternative). « Ils sont proposés à un tarif de gros d'institutionnels, donc coûtent moins chers au salarié qu'un fonds souscrit au guichet d'une banque », souligne Ephraïm Marquer, directeur de l'épargne salariale et de l'épargne retraite au sein de l'AFG (Association française de la gestion financière). Ce d'autant plus que les entreprises prennent souvent une partie des frais d'entrée et de gestion à leur charge.

Autre atout, la gestion du FCPE est soumise au contrôle d'un conseil de surveillance paritaire (constitué de représentants des salariés et l'employeur), censé éviter les dérives de gestion. En 2002, un comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES) a même été créé afin de labelliser les offres jugées suffisamment sûres et respectueuses de la négociation collective. Ces garde-fou sont appréciables dans un secteur où 80 % du marché est concentré entre les mains d'une dizaine de sociétés de gestion, parmi lesquelles arrivent en tête celles des Banques populaires, du Crédit



Plus l'entreprise est grande, plus l'offre est diversifiée et adaptable.

agricole, de la Société générale et d'Axa.

L'offre proposée aux entreprises – et qui s'impose aux salariés – est cependant relativement homogène d'un acteur à l'autre. Elle comporte en général une large palette de fonds purs et profilés, majoritairement constitués de produits maison (quelques fonds ou profils sont cependant ouverts sur la multi-gestion). L'offre est « packagée » selon le type d'entreprises ciblées (plus la société est importante, plus l'offre est diversifiée et adaptable), et le véhicule d'épargne concerné. « Le PEE peut être investi en FCPE dédiés, mais il doit dans ce cas obligatoirement comporter au moins un fonds diversifié », rappelle Martine Tessières, prési-

dente du directoire d'InterExpansion (2,4 milliards d'euros sous gestion). En revanche, le Perco, outil d'épargne retraite, ne peut pas servir de support à l'actionariat salarié. Il doit offrir le choix entre au moins trois FCPE diversifiés, dont un « solidaire », investi à hauteur de 5 % (ou plus) en titres d'entreprises agréées solidaires.

Côté performances, les FCPE affichent des résultats évidemment variables selon leur nature, mais plutôt convaincants. « Sur trois ans, à fin mai 2006, la performance annualisée des FCPE actions françaises s'est établie à 19,7 % contre 15,2 % pour l'indice des grandes valeurs françaises », se réjouit Ephraïm Marquer.

LAURENCE DELAIN

## Ce que change la nouvelle loi

■ Aujourd'hui, l'épargne salariale s'appuie sur quatre piliers. L'intéressement est un outil de motivation facultatif, susceptible d'être perçu directement (il est alors fiscalisé) ou bloqué sur un plan d'épargne. La participation est obligatoire dans toute entreprise de plus de 50 salariés et doit res- ée immobilisée cinq ans. Le plan d'épargne entreprise (PEE), exonéré d'impôts au out de cinq ans, peut accueillir la participation, l'intéressement, les versements individuels du salarié et l'abon- lement de l'employeur. Enfin, le plan d'épargne retraite collectif (Perco) alimenté comme le PEE et dédié à la retraite, n'est récupérable qu'à cette échéance sous forme de rentes ou de capital défiscalisé (plusieurs cas de sortie anticipée sont néanmoins admis). La nouvelle loi sur la participation conforte ces mécanismes. Elle systématise la mise en place d'un PEE en cas d'accord de participation

et la question de la négociation d'un Perco s'imposera aux entreprises déjà dotées d'un PEE. Les branches auront trois ans pour négocier des accords de participation clés en main que les PME concernées seront libres ou non d'accepter. La loi crée aussi une nouvelle forme d'intéressement liée à la réussite d'un projet mobilisant plusieurs entreprises. Elle permet également aux entreprises de verser, une année donnée, un supplément d'intéressement et/ou de participation investi dans un PEE (on parle de dividende du travail). La loi encourage fiscalement les entreprises à la distribution d'actions gratuites dans des PEE ; elle simplifie le fonctionnement des FCPE d'actionariat salarié pour les PME et permet au conjoint collaborateur des chefs de petite entreprise de cotiser dans un PEE à hauteur de 25 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.

L. D.