

janvier 2022



Association des actionnaires salariés
et anciens salariés du groupe EDF



Epargne salariale

Hervé Chefdeville

Membre Commission Consultative Epargnants de l'AMF

Secrétaire Général de l'association Energie en actions

Secrétaire élu des Conseils de surveillance des 2 fonds d'actionnariat salarié EDF

Sommaire

- Rappels sur le cadre de l'épargne salariale
 - La participation
 - L'intéressement
 - Les Plans d'épargne salariale
 - Les grandes catégories de fonds proposés
 - Gouvernance des FCPE
 - Les frais et aides de l'entreprise
 - Evolution dispositifs épargne retraite
 - Durée de blocage et cas déblocage anticipé
 - Le cadre fiscal avantageux
- Le CET, autre forme d'épargne salariale, mais individuelle
- L'épargne salariale après le départ de l'entreprise
- Cas particulier de l'actionnariat salarié
- Quelques conseils pour conclure
- Focus sur l'épargne salariale dans le groupe EDF
- Annexes

Rappels sur le cadre de l'épargne salariale

Une épargne que les salariés peuvent se constituer au sein de leur entreprise, avec l'aide de celle-ci :

- Une condition d'ancienneté peut s'appliquer sans excéder 3 mois
- S'appuie sur les mécanismes de l'intéressement et de la participation
 - **La participation**, qui permet d'associer les salariés aux bénéfices de l'entreprise,
 - **L'intéressement**, dispositif facultatif, qui permet à toute entreprise d'associer les salariés à des objectifs de performance économique et financière. L'intéressement est mis en place par voie d'accord collectif entre l'employeur et les salariés,
 - Les entreprises qui proposent les 2, mettent souvent en place un plafonnement de l'ensemble des mesures en montant annuel ou % de la masse salariale.
- Permet de se constituer un capital à moyen/long terme, pour financer des projets ou pour préparer sa retraite, tout en profitant d'une fiscalité avantageuse :
 - Dans le cadre de Plans d'Epargne, avec des relevés annuels de situation
 - Avec possibilité de versements volontaires du salarié
 - L'employeur pouvant verser un abondement
- L'employeur doit remettre un **Livret d'épargne salariale** aux salariés

La participation : salariés pouvant en bénéficier

La **participation**, est **obligatoire pour les entreprises du domaine privé de plus de 50 salariés**, et facultative en dessous de ce seuil.

Des règles différentes s'appliquent au domaine public et aux entreprises détenues majoritairement par l'Etat, avec obligation d'appliquer la participation sous réserve toutefois de ne pas bénéficier de subventions d'exploitation, ne pas être en situation de monopole, ou ne pas être soumis à des prix réglementés. L'application de la participation peut également être décidée par décret (ex : Banque de France, sociétés d'autoroute par le Décret du 26/11/1987).

C'est ainsi que :

- En tant qu'entreprise privée, **la participation s'applique chez Engie, mais aussi dans ses filiales GRTGaz et Grdf,**
- EDF ne figurant pas dans le Décret du 26/11/1987, et dans ses adaptations, **la participation ne s'applique toujours pas chez EDF et chez RTE et Enedis.**

La participation : mode de calcul

Après la clôture de l'exercice annuel, l'entreprise doit calculer la part des bénéfices à distribuer aux salariés, qui est appelée **réserve spéciale de participation**.

L'entreprise doit utiliser la **formule de calcul légale ou une autre formule aussi favorable aux salariés** que la formule légale $[\frac{1}{2}(B - 5 \% C)] \times [S/V]$.

Avec : B - bénéfice net, C - capitaux propres, S – salaires, V - valeur ajoutée de l'entreprise

Quelle que soit la formule utilisée, **le montant de la prime de participation ne peut pas dépasser un plafond revalorisé chaque année** en fonction des indemnités de sécurité sociale. Pour l'année 2021, ce plafond est de 30 852 €.

Supplément de participation : En cas de bénéfices importants, le chef d'entreprise peut décider de verser aux salariés un supplément de participation au titre du dernier exercice comptable clos.

Différents modes de répartition possibles entre tous les salariés de l'entreprise : uniforme entre chaque salarié, proportionnelle aux salaires, proportionnelle au temps de présence dans l'entreprise, ou par la combinaison des 3 critères.

L'intéressement

L'intéressement doit être collectif, présenter un caractère aléatoire, et résulter d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise ; à défaut, il n'ouvre pas droit aux exonérations fiscales et sociales prévues par la loi.

La prime annuelle d'intéressement versée à chaque salarié ne peut être supérieure aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale (30 852 €). En outre, le montant global distribué aux bénéficiaires ne doit pas excéder 20 % du total des salaires bruts versés par l'entreprise au cours de l'exercice de calcul.

L'accord d'intéressement doit obligatoirement prévoir et préciser :

- un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord
- un préambule indiquant les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits
- la période pour laquelle il est conclu, et les établissements concernés
- les modalités d'intéressement retenues et les dates de versement
- les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits

Les plans d'épargne salariale

Les sommes versés au titre de l'intéressement et de la participation peuvent être placées dans les plans d'épargne salariale suivants, et échapper ainsi à l'imposition sur le revenu :

- **plan d'épargne d'entreprise (PEE),**
- **plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco)** ou nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO).

Sans précision dans les 15 jours suivant la notification :

- l'intéressement est versé dans le PEE sur le support le moins risqué,
- la participation est versée à 50 % dans le PERCO ou le PER Collectif sur un support en gestion pilotée, et le solde en fonction de l'accord de participation.

Les plans d'épargne peuvent également être institués **au sein d'un groupe** constitué par des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques (on parle alors de « **plan d'épargne de groupe** », **PEG**).

Les entreprises qui ne répondent pas à cette condition mais qui souhaitent mettre en place conjointement un plan d'épargne, peuvent avoir recours au plan d'épargne interentreprises (PEI) ou au Perco-I.

Pour les salariés, le **plafond annuel de versement** s'élève à **25 %** de leur **rémunération** (les salariés sont toutefois autorisés à verser jusqu'à une fois leur rémunération annuelle lorsque ces sommes sont investies sur un fond de reprise d'entreprise).

Les grandes catégories de fonds

L'épargne salariale est investie dans des placements financiers spécifiques :

- **Les Fonds communs de placements en entreprises (FCPE)** voir ci-après
- **Les Sociétés d'investissement à capital variable classiques (SICAV)**

L'épargnant peut diversifier ses avoirs sur l'ensemble des marchés financiers – actions, obligations, monétaires – avec **obligation de proposer au moins un fonds solidaire (ISR)**.

Les **catégories de fonds accessibles en épargne salariale** sont les suivants : Actions françaises, Actions zone euro, Actions internationales, Obligations euro, Obligations internationales, Monétaires court terme, Diversifiés, Fonds à formule et fonds garantis.

Les fonds sont gérés dans le but d'apporter des performances supérieures à un ou plusieurs indices sur un horizon de temps.

Dans le **cas des PERCO** (ou PER Collectif), choix entre :

- une **gestion libre** de vos investissements : avec au minimum 3 supports , dont 1 solidaire
- une **gestion pilotée** (mode de gestion par défaut) : gestion par des professionnels de l'épargne, avec 3 profils de risques (prudent, équilibré et dynamique), et en réduisant progressivement le risque (et donc également l'espérance de rendement) au fur et à mesure que se rapproche la date de départ en retraite.

Gouvernance des FCPE

- Les Fonds communs de placements en entreprises (FCPE) sont des copropriétés d'instruments financiers qui se décomposent en 2 grandes catégories :
 - Les FCPE diversifiés investis sur les marchés financiers
 - Les **FCPE d'actionnariat salarié**, dont plus du tiers de l'actif est investi en titres de l'entreprise du salarié bénéficiaire. Les titres peuvent être cotés en bourse ou non. Ces FCPE ne peuvent être proposés dans les PERCO.
- Les FCPE disposent tous d'un **Conseil de surveillance**
 - organe de décision des Fonds Communs de Placement Entreprise dans lesquels est placée l'épargne des salariés.
 - s'assure de la qualité des mesures prises par la société de gestion.
 - prend des décisions concernant la vie du fonds, sa gestion, en actant par exemple des opérations de scission ou de fusion. Il rend également des comptes aux épargnants, aussi appelés porteurs de parts. Sans l'accord du Conseil de Surveillance, aucune modification de règlement du fonds ne peut avoir lieu.
 - se réunit au moins une fois par an. C'est l'occasion de dresser un bilan sur la conjoncture économique, sur l'état des marchés financiers et sur les performances. L'occasion également d'échanger avec la société de gestion sur les orientations choisies.

Les frais, et aides de l'entreprise

Aide obligatoire de l'entreprise dans les plans d'épargne salariale.

Au minimum, cette aide doit consister en la **prise en charge, par l'entreprise, des prestations de tenue de compte-conservation** (ouverture du compte du bénéficiaire, établissement et envoi des relevés d'opérations, l'ensemble des rachats à l'échéance et ceux effectués dans les cas de déblocages anticipés, l'accès aux outils télématiques.).

Selon les accords, les frais d'entrée sur les nouveaux versements, et les frais d'arbitrages (transfert d'un support vers un autre) sont à la charge de l'entreprise ou des porteurs de parts.

Les autres frais applicables aux adhérents doivent être portés à leur connaissance.

L'abondement éventuel de l'entreprise

Cet abondement versé au cours d'une année civile ne peut excéder le triple de la contribution du bénéficiaire, ni être supérieur à une somme égale à 8 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale (soit 3 290,88 € en 2022, comme en 2020 et 2021).

Evolution des dispositifs d'épargne retraite

Jusqu'en 2019, les entreprises pouvaient proposer en plus du PERCO un **contrat Article 83** :

- contrat à cotisations définies souscrit par l'employeur, généralement auprès d'un assureur, permettant la mise en place dans l'entreprise d'un complément de retraite par capitalisation à destination des salariés, avec des versements réguliers de l'entreprise ,
- possibilité de versements libres

En 2019, **la loi PACTE a créé le Plan d'Epargne Retraite**, pouvant être souscrit à titre individuel : le PER individuel (PERIN), ou dans son entreprise le PER collectif (PERECO) et le PER obligatoire (PERO). Ils cohabitent avec les anciens dispositifs d'épargne retraite (PERCO, Madelin, Article 83, PERP, etc.), voués à disparaître puisqu'il ne peuvent plus être commercialisés depuis le 1er octobre 2020. Les versements sur les anciens contrats de retraite restent toutefois possibles ; ils peuvent également être transformés ou transférés vers les nouveaux PER.

Le PER est composé de 3 compartiments :

- **Compartiment individuel** : réservé aux versements volontaires de l'épargnant ;
- **Compartiment collectif** : réservé aux versements issus de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondement, monétisation des jours de congés non pris)
- **Compartiment obligatoire** : réservé aux versements obligatoires en entreprise, type art83

Durées de blocage et débloqué anticipé

L'épargne fiscale accumulée est en règle générale **disponible dans un délai de 5 ans, et au plus tard à l'âge de la retraite**. Mais il existe des possibilités de débloqué anticipé qui varient selon le dispositif (participation, PEE, Perco ou PER d'entreprise collectif). Le débloqué n'est pas automatique, le salarié devant en faire la demande, et le justifier.

Le versement est effectué en 1 seule fois, avec 1 seule demande par évènement.

Évènements permettant le débloqué anticipé par un salarié

5 pour Perco : Décès (salarié, époux(se) ou partenaire Pacs), **Invalidité** (salarié, époux(se) ou partenaire Pacs, enfants), **Surendettement**, **Acquisition d'une résidence principale** (ou travaux d'agrandissement ou remise en état suite à catastrophe naturelle), **Expiration des droits à l'assurance chômage**,

supplémentaires pour PEE, PEG : Mariage, conclusion Pacs ; **Naissance** (ou adoption) d'un enfant, à **partir du 3^e** ; **Divorce**, séparation, dissolution d'un Pacs, avec garde au moins un enfant ; **Violence conjugale**; **Rupture du contrat de travail** (licenciement, démission, départ à la retraite avant l'expiration du délai de 5 ans), cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ; **Création ou reprise d'entreprise** (par salarié, époux(se), partenaire Pacs, ou ses enfants).

déblocage anticipé

MOTIFS	PEE	PERCO	PER Collectif
Acquisition, construction de la résidence principale	X	X	X
Remise en état de la résidence principale par suite d'une catastrophe naturelle	X	X	
Agrandissement de la résidence principale	X		
Mariage civil ou conclusion d'un PACS	X		
Naissance ou adoption du 3ème enfant et suivants	X		
Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS (avec au moins un enfant)	X		
Création ou reprise d'entreprise	X		X
Rupture du contrat de travail (*)	X		
Cessation d'activité (*) (**)	X		X
Décès de l'intéressé ou de son conjoint (y compris PACS) (*)	X	X	X
Invalidité de l'intéressé, de ses enfants ou de son conjoint (y compris PACS) (*)	X	X	X
Surendettement (*)	X	X	X
Expiration des droits à l'assurance chômage		X	X
Violences conjugales (*)	X		

Pour le PEE, votre demande de déblocage doit être effectuée dans les 6 mois suivant l'évènement. Pour les situations signalées par (*) pour le PEE et dans tous les cas pour le PERCO/PER Collectif, aucun délai n'est exigé.

(**) Se référer aux textes : les conditions sont plus strictes pour le PER Collectif.

Le cadre fiscal avantageux : PEE et PERCO

Le blocage de l'épargne sur une certaine durée permet, comme d'autres placements (ex PEA), de bénéficier d'un cadre fiscal plus avantageux que le régime général.

Les sommes versées dans les PEE et PERCO, à l'exception de ceux provenant de CET, ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu. En revanche :

- l'intéressement, la participation et l'abondement sont soumis à la CSG et à la CRDS (9,7%*) avant le versement dans le plan ;
- les gains éventuellement réalisés à la sortie sont soumis aux prélèvements sociaux (17,2%*) ;
- En cas d'option pour une rente (PERCO), elle est partiellement imposée. La fraction imposable dépend de l'âge lors du versement de la première rente. Plus cette rente est versée tard, moins elle est fiscalisée.

Dans le PER Collectif (ou art83), possibilité de déduire les versements volontaires de l'impôt à l'entrée, mais dans ce cas, imposition à la sortie.

* Taux en vigueur depuis le 04/01/2018

Le Compte Epargne Temps, forme d'épargne salariale, mais individuelle

Permet, dans le cadre d'un accord négocié qui en précise les modalités d'alimentation et d'utilisation, d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes affectées (certaines primes, toute ou partie 13^{ème} mois).

Valorisation du CET sur la base du taux horaire du salarié > un bon placement dans la durée si bonnes perspectives de carrière, ou dispositif de GVT.

Transferts possible d'un CET vers Plans d'Epargne salariale si l'accord le prévoit :

- vers le PEG et vers le PERCO considérés comme des versements volontaires ; ils ouvrent droit à l'abondement (dans limite plafonds légaux et politique de l'entreprise).
- sur le plan social, exonérés en partie de cotisations de Sécu, mais soumis à CSG/CRDS.
- vers PEG pris en compte dans le revenu annuel imposable, défiscalisé vers PERCO dans une certaine limite (10 j/an) > **intérêt à alimenter chaque année un CET à hauteur du transfert défiscalisé possible dans PERCO, et/ou du plafond abondement**

Sécurisation des droits acquis CET : assurés dans la limite de 2 Plafonds Annuels Sécu par salarié contre le risque de non paiement (comme salaires) en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise. L'accord doit prévoir un dispositif d'assurance ou de garantie financière pour couvrir les droits acquis > seuil actuellement de 82 272 €/salarié.

L'épargne salariale après le départ de l'entreprise

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent conserver leur PEE ou leur PERCO, et continuer à y effectuer des versements. Ils reçoivent annuellement comme les salariés un **relevé de leur situation** ainsi que des opérations réalisées.

Ceux qui changent d'employeur ont la possibilité, mais non l'obligation de demander le transfert de leurs avoirs vers un plan homologue du nouvel employeur.

A son départ, tout bénéficiaire d'un PEE reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise. Cet état doit indiquer si les frais de gestion continuent à être pris en charge par l'entreprise ou sont financés par la cession d'actifs à l'initiative du gestionnaire.

Lors d'un départ à la retraite, l'entreprise doit informer l'intéressé si elle cesse de prendre en charge les frais de tenue de compte et de gestion. Lorsque les frais sont à la charge de l'épargnant, il appartient à celui-ci, s'il souhaite conserver son PEE après son départ, de suivre attentivement l'imputation des frais et l'évolution de ses avoirs. Si ceux-ci devenaient nuls, le plan serait en effet clôturé d'office et aucun versement ne deviendrait ensuite possible.

Cas particulier de l'actionnariat salarié

- Il existe plusieurs types d'opérations d'actionnariat salarié, parmi lesquelles figure :
 1. l'augmentation de capital réservée aux seuls salariés (et certains anciens salariés),
 2. l'augmentation de capital réservée aux seuls adhérents de Plan d'Épargne (PEE ou PEG)
 3. l'attribution d'actions gratuites (existantes ou à émettre),
 4. l'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions.
- Hors cas 2, les versements volontaires, et/ou ceux de l'entreprise peuvent être :
 - Investis soit en direct, en actions de l'entreprise.
 - Investis dans un FCPE d'actionnariat salarié, qui peut comprendre un ou plusieurs compartiments (formules différentes proposées, "ouvert" ou non aux nouveaux versements)
- Spécificités dans la gouvernance des FCPE d'actionnariat salarié, depuis Loi Pacte
 - Tous les représentants des porteurs de parts doivent être élus par ces derniers, à proportion de leur épargne placée dans le fonds,
 - Les représentants de la direction ne participeront plus au vote du Conseil de Surveillance pour définir la position de vote du FCPE sur les résolutions présentées en AG de l'Entreprise
- Problématiques des filiales réseaux / indépendance voulue par la CRE
 - La CRE impose déjà aux dirigeants des GRT de ne plus posséder d'actions de la maison-mère, et veut exclure les salariés des GRT de toute ORS de la maison-mère, et imposer aux personnes de vendre les éventuelles actions qu'ils détiennent à leur arrivée,
 - La CRE souhaiterait appliquer les mêmes règles aux salariés des GRD.

Quelques conseils pour conclure

- **Comme pour tout investissement, nécessité de :**
 - S’interroger sur **l’objectif de son placement** : Avoir un capital en cas de besoin, anticiper l’achat de sa résidence principale, préparer sa retraite...
 - Définir **son horizon de placement**, qui dépend de ses projets et du moment où l’on aura besoin de son argent pour les réaliser.
 - Déterminer son **profil de risque** : niveau de risque de perte de capital accepté en fonction de ses projets et de son horizon de placement. Si horizon de placement lointain, acceptation d’une prise de risque pour obtenir un meilleur rendement.
 - **Diversifier ses placements**. Cela permet de répartir le risque et donc de le réduire.
- **Définir ainsi son profil investisseur** (questionnaire investisseur financier (MIF) obligatoire avec un conseiller en investissement, mais qui n’est pas imposé en épargne salariale)
- **Des points particuliers à examiner en épargne salariale :**
 - **Avantages proposés par l’entreprise**, et modalités pour **optimiser l’abondement total annuel** perçu (qui peut varier selon les Plans et/ou les modes d’alimentation)
 - Possibilité d’utilisation à un certain horizon des **cas de déblocage anticipé**, qui diffèrent selon les Plans
 - **Utilisation du CET**, et notamment la possibilité de faire échapper chaque année l’équivalent de 70 H de travail à l’impôt sur le revenu (versement sur CET suivi transfert sur PERCO)
 - Dispositifs existants d’épargne retraite

Conseils spécifiques pour retraités, ou futurs retraités

- **Maintenir l'épargne salariale après la retraite**
 - Aucune obligation de débloquer les sommes du PEE ou du PERCO après liquidation des droits à la retraite.
 - Possibilité de conserver le capital constitué, réaliser des arbitrages et même effectuer des versements volontaires dans des Plans bénéficiant d'avantages fiscaux
 - En revanche, vous ne bénéficierez plus des éventuels abondements de l'employeur et dans la majorité des cas, c'est vous qui assumerez désormais les frais annuels de tenue de compte prélevés directement sur vos avoirs
- **Intérêt d'avoir souscrit un PERCO et de le conserver :**
 - A moins de 5 ans du départ en retraite, durée de blocage plus courte des versements sur le PERCO que sur le PEE
 - Une fois à la retraite, si vous effectuez des versements sur votre PERCO, vous pourrez les débloquer à tout moment
- **Intérêt de conserver PEE (ou PEG), le cas échéant plusieurs**
 - versements volontaires possibles, mais bloqués 5 ans, sans possibilité de déblocage anticipé
 - **avec des avoirs minimum, seul moyen pour les anciens salariés de pouvoir participer :**
 - **Aux augmentations de capital réservée au profit des adhérents de PEE**
 - **Aux élections des représentants des porteurs de parts aux Conseils de surveillance des fonds d'actionariat salarié**

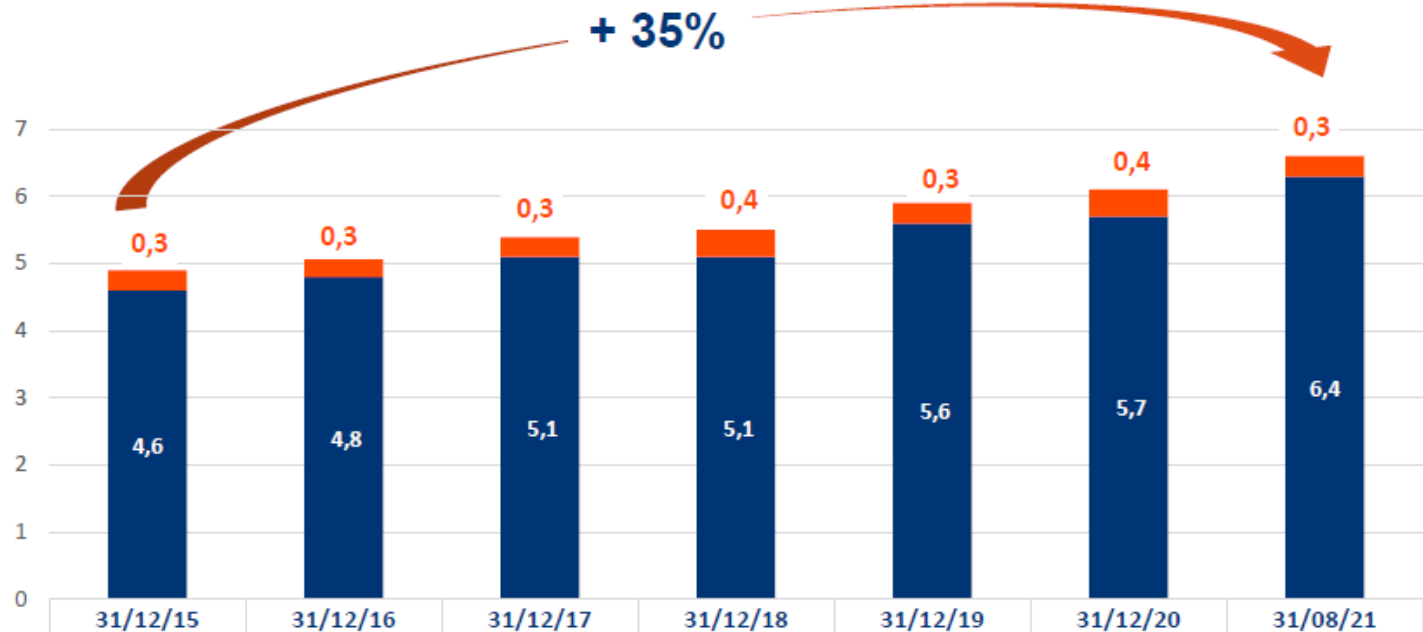
Focus sur l'épargne salariale groupe EDF

(chiffres au 31/8/2021)



Dispositif Épargne Salariale PEG +PERCO Évolution

Encours en Md€



	31/12/15	31/12/16	31/12/17	31/12/18	31/12/19	31/12/20	31/08/21
Fonds Actions EDF	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3	0,4	0,3
Autres FCPE (hors actionnariat)	4,6	4,8	5,1	5,1	5,6	5,7	6,4

■ Autres FCPE (hors actionnariat)

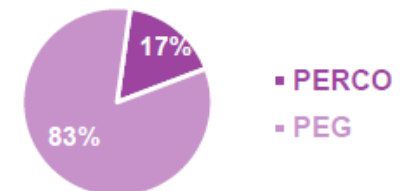
■ Fonds Actions EDF

Au 31 décembre 2020, les encours des plans d'épargne salariale et retraite s'élèvent à 147 mds €*. Le groupe EDF représente 4,5% du marché.

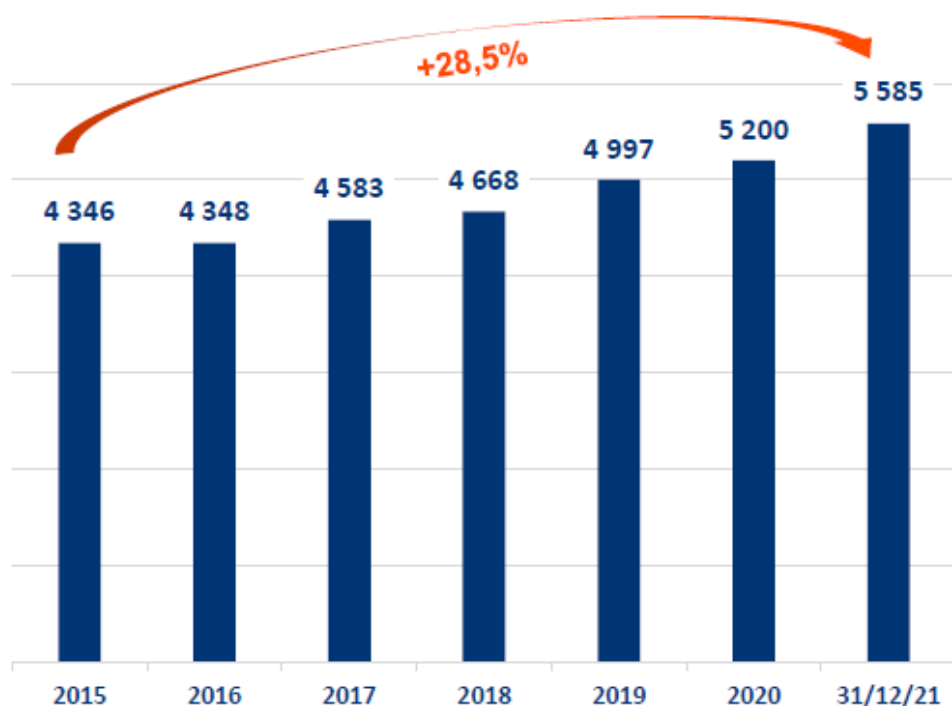
L'encours moyen au 31/12/2020 s'élève à environ 30 KE :

⇒ PEG : 25,5 KE

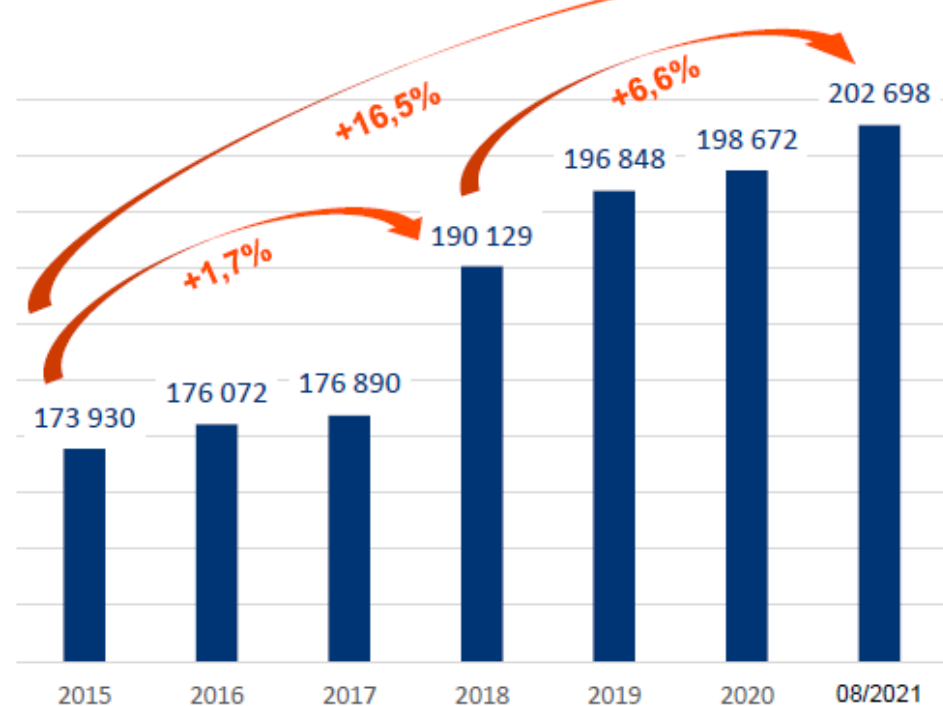
⇒ PERCO : 12 KE



PEG Évolution



Encours en M€



Nombre de comptes

Au 31/08/2021 :

⇒ L'encours du PEG représente environ 5 585 M€, soit une progression de 11,8 % depuis 2019,

⇒ Le nombre de comptes évolue à 202 698 soit une nouvelle progression de 2,9% depuis 2019 et de 2% depuis 2020.

PEG

Répartition des encours par tranche d'âge et par FCPE

Au 31/08/2021

Totalité encours =
5 585 863 303 €

	< 25 ans	25 - 35 ans	36 - 45 ans	46 - 55 ans	56 - 65 ans	> 65 ans
EDF ACTIONNARIAT SALARIE	4,01%	5,04%	6,17%	7,03%	6,72%	6,60%
EGEPARGNE MONETAIRE	40,69%	29,69%	24,11%	14,33%	10,43%	7,29%
EGEPARGNE 1 OBLIGATAIRE	12,59%	14,73%	16,16%	16,79%	19,42%	20,35%
IMPACT ISR RENDEMENT SOLID I	0,91%	0,68%	0,50%	0,31%	0,20%	0,02%
EGEPARGNE 2 DIVERSIFIE	14,04%	17,62%	19,67%	23,41%	26,84%	35,24%
EGEPARGNE ACTIONS CROISSANCE E	8,59%	13,22%	17,24%	24,06%	25,81%	25,99%
EGEPARGNE ACTIONS MONDE	16,97%	16,40%	13,73%	12,32%	9,48%	4,15%
EDF SOLIDAIRE BAS CARBONNE	2,20%	2,62%	2,41%	1,75%	1,11%	0,36%
TOTAL	0,36%	7,24%	11,88%	23,39%	34,08%	23,05%
		1/4		1/4	1/2	

La population jeune < 35 ans reste exposée en majorité au monétaire.

Les 36-45 ans maintiennent une allocation diversifiée avec une légère tendance à sécuriser ses avoirs (+2,5 points du monétaire).

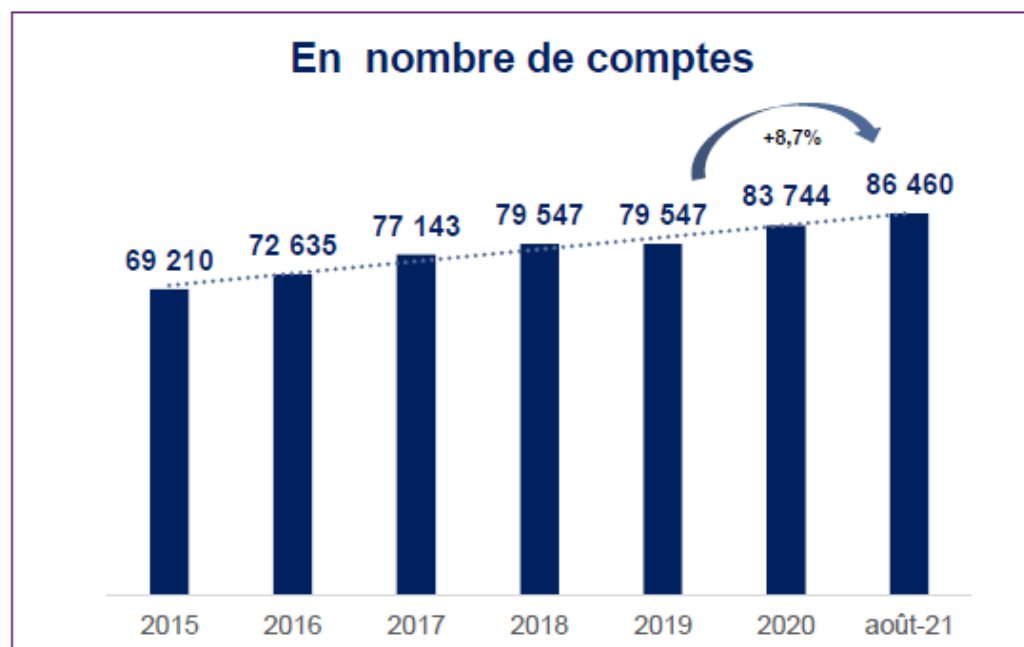
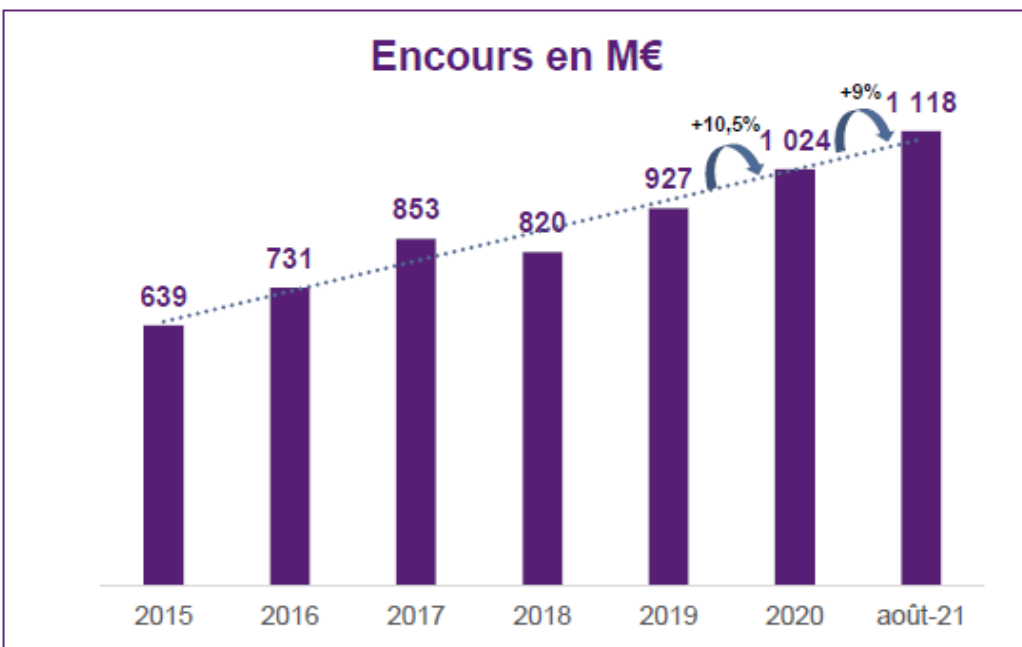
Les 46 à 65 ans présentent une allocation relativement similaire à 2020.

Les >65 ans s'exposent à 2/3 environ aux fonds Egépargne 2 & Croissance, à l'instar de 2020.

PERCO - Évolution

L'épargne retraite collective d'entreprise (PERCO et nouveaux PER) représente **22,5 Mds d'euros à fin 2020** (soit + 12,5 % en un an)*.

⇒ Le PERCO EDF représente **4,9% du marché** en 2020.



+75%

+25%

Au 31/08/2021, il est à noter une progression :

⇒ du nombre de porteurs de **+3,2%** (vs fin 2020),

⇒ des encours de **+9%** (vs fin 2020).

PERCO

Répartition des encours par tranche d'âge et par FCPE

AU 31/08/2021

Totalité encours =
1 118 818 205 €

	< 25 ans	25 - 35 ans	36 - 45 ans	46 - 55 ans	56 - 65 ans	> 65 ans
EDF BAS CARBONNE	5,4%	3,7%	2,9%	1,8%	2,7%	3,6%
CAP DEFENSIF	19,4%	20,7%	16,3%	10,0%	32,2%	44,4%
CAP - COMPARTIMENTS	30,7%	24,8%	44,7%	73,3%	51,1%	31,2%
CAP LONG TERME	43,6%	50,2%	35,7%	14,7%	13,8%	20,4%
IMPACT ISR RENDEMENT SOLID I	0,9%	0,6%	0,4%	0,2%	0,3%	0,4%
TOTAL	0,2%	7,9%	13,0%	28,3%	44,7%	5,9%

Une tendance de fond, les épargnants investissent sur un PERCO à partir de 35 ans avec une augmentation avec l'âge.

Le PERCO EDF est porté au ¾ par des épargnants entre 45 et 65 ans à l'instar de 2019.

La population <35 ans affiche une allocation stable par rapport à 2020 avec une prédominance du Long Terme.

Les 36-45 ans ont augmenté leur exposition de 7 points sur le compartiment Long Terme par rapport à 2020.

Les 46-55 ans sont largement investi dans les cap intermédiaires avec un léger effritement de 2 points en monétaire.

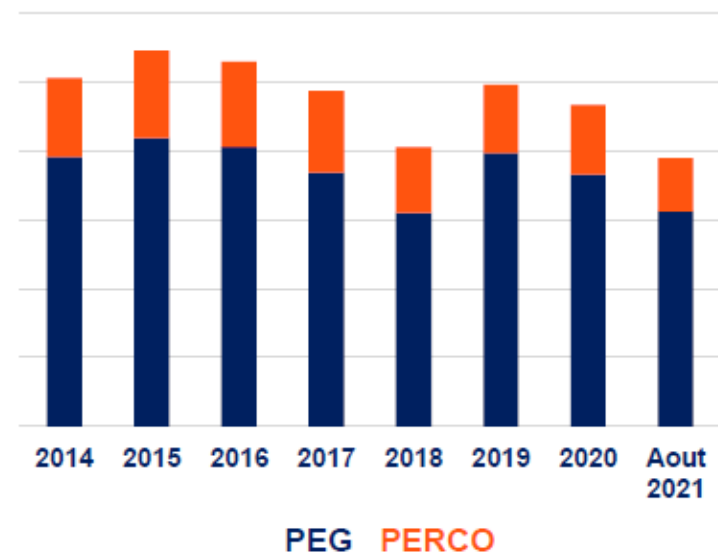
La tranche 56-65 ans enregistre une baisse du monétaire de 13 points vs 2020.

Les >65 ans ont allocation stable par rapport à 2020, avec une hausse de 12 points du monétaire.

PEG/PERCO

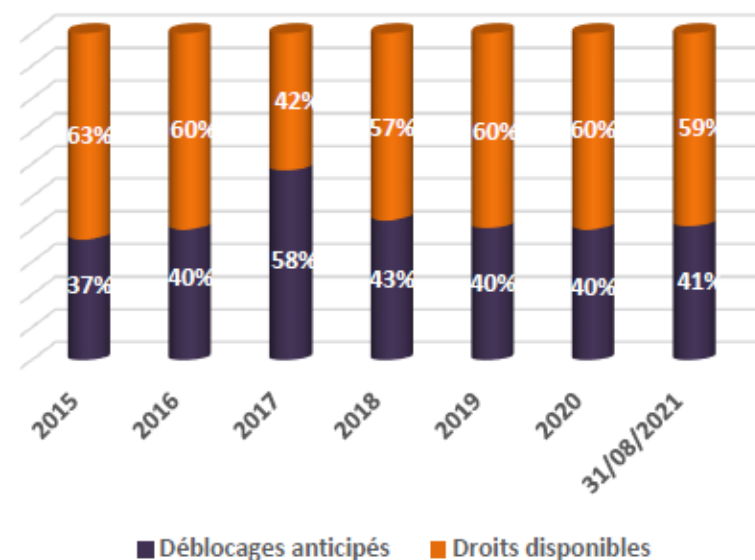
SOUSCRIPTIONS/RACHATS

SOUSCRIPTIONS en M€	2015	2016	2017	2018	2019	2020	08/21
PEG	419	407	369	311	398	366	313
PERCO	127	123	119	95	99	101	77
TOTAL	546	530	488	406	497	467	390



L'abondement représente, en 2020, 133 ME (PEG & PERCO vs 2019 128 ME).

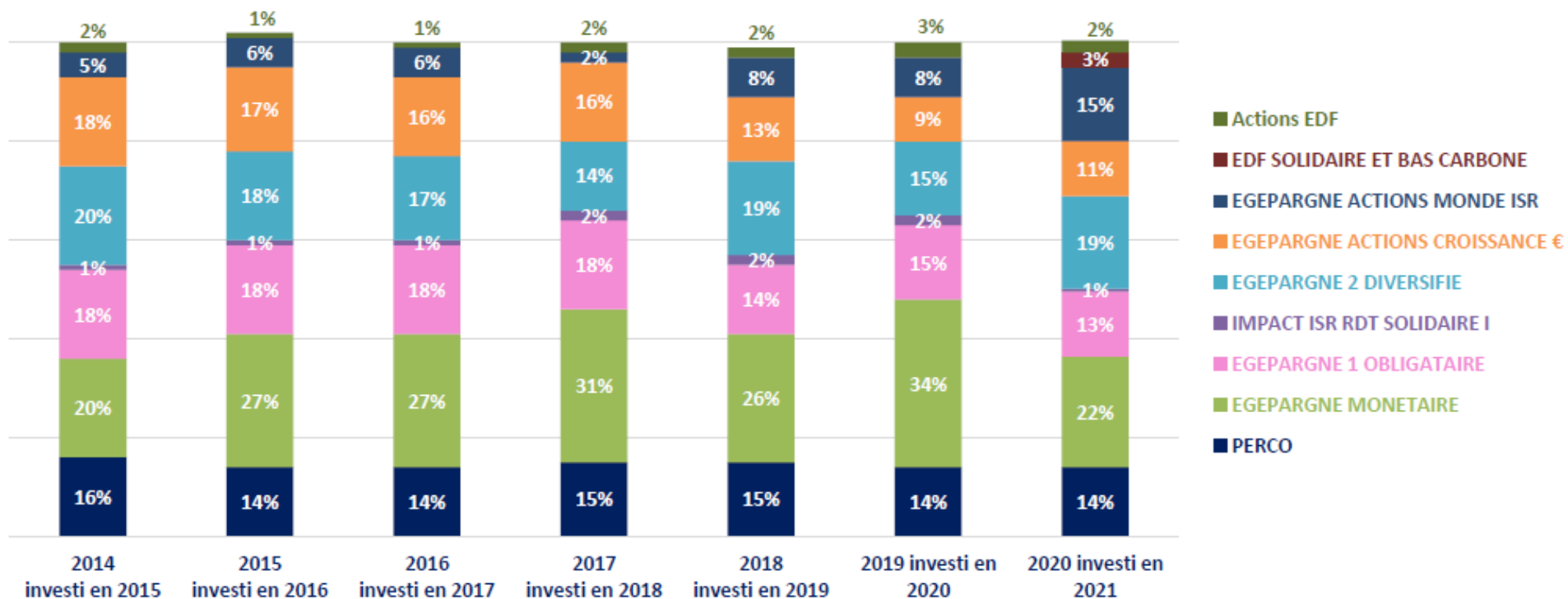
RACHATS	2015	2016	2017	2018	2019	2020	31/08/21
Montant en M€	411	452	479	470	500	400	330
En % de l'encours total des FCPE	8%	9%	9%	9%	8%	6%	5%
Nombre d'épargnants	46 895	47 028	45 104	45 707	47 496	50 711	34 811
Total des encours PEG - PERCO	4 985	5 079	5 399	5 487	5 924	6 225	6 704



Globalement, la répartition entre rachats anticipés / disponibles s'établit à 40% vs 60%.
 En 2020, le rachat moyen s'élève à 8 KE et 9,5 KE en 2021 (fourchette : de 8 à 10 KE)
 Premier cas de déblocage anticipé: Résidence principale, suivi de Cessation du contrat de travail

PEG et PERCO

Intéressement par FCPE (investissement N+1)

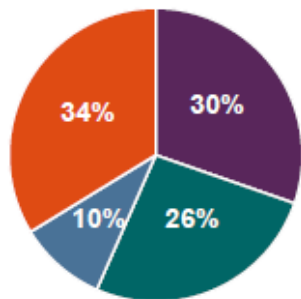


La part investie dans le PERCO est particulièrement régulière, autour de 15% du flux.

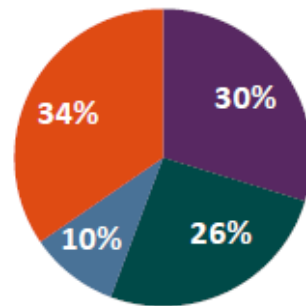
PEG - répartition des encours par famille de Fonds

2017/2020

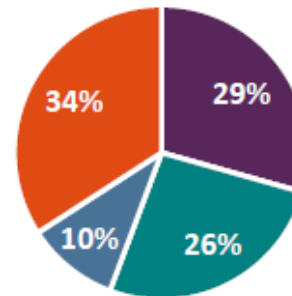
Parts 2018



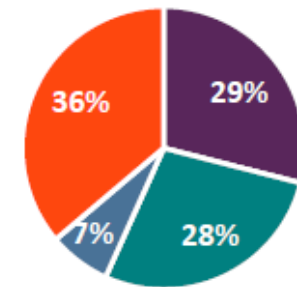
Parts 2019



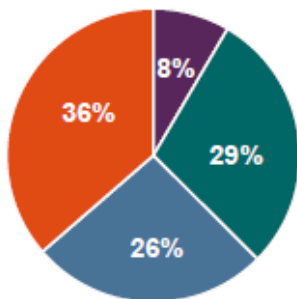
Parts 2020



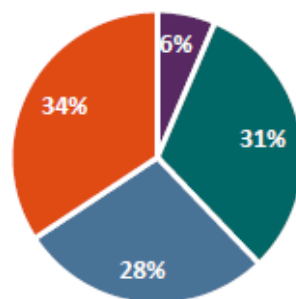
Parts 2021



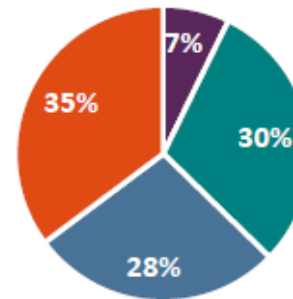
€ 2018



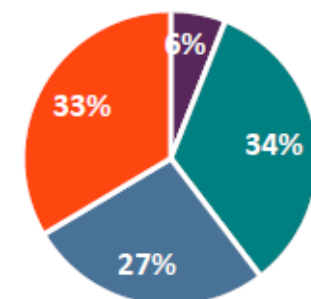
€ 2019



€ 2020



€ 2021

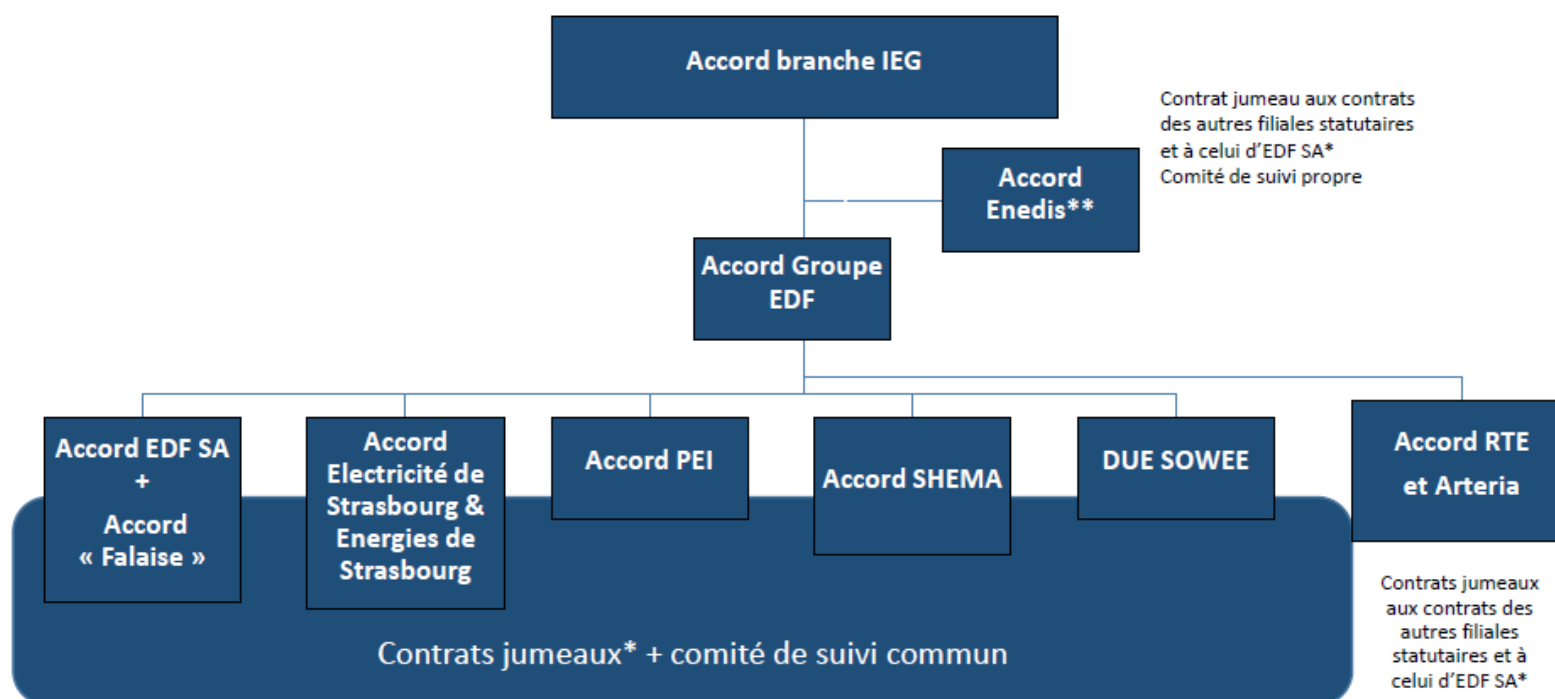


Fonds Actionnariat	Actions EDF
Fonds Dynamiques	EG Actions Croissance € + EG Actions Monde ISR
Fonds Equilibrés	EG2 Diversifié + Impact ISR R.Solidaire
Fonds Prudents	EG Monétaire + EG1 Obligataire

Annexes : article 83

Dispositif retraite supplémentaire – Article 83 des salariés statutaires

Articles 83 Statutaires



* Conditions générales identiques mais conditions particulières propres (taux de cotisation, assiette de cotisation ...)

** GRDF a un contrat identique à celui d'Enedis pour avoir des dispositifs homogènes en raison des salariés mixtes

Annexes : article 83

Mise en place et financement du dispositif

- Signature par les partenaires sociaux des IEG, le 21 février 2008, d'un accord cadre de mise en place d'un dispositif art.83 destiné à être décliné dans chacune des entreprises de la branche.
- Le groupe EDF a signé un accord le 12/12/2008 qui s'applique à EDF SA et aux filiales du Groupe qui y ont adhéré. ENEDIS a signé son propre accord.
- Afin de tenir compte de la diversité des entreprises composant le groupe, la détermination des modalités de financement est à la main de chacune des entreprises.
- Ce dispositif fait l'objet d'une co-assurance (Cardif 60%, Arial CNP 20%, et Quatrem 20%).
- Le produit assurantiel est identique pour toutes les entreprises signataires : mêmes supports de placement, mêmes options de rente possibles pour les bénéficiaires...
- Les cotisations versées (salariales et patronales) viennent alimenter un compte individuel au nom du salarié bénéficiaire. L'épargne constituée est ensuite gérée par Arial CNP jusqu'à la liquidation de la rente, au moment du départ en retraite.

Annexes : article 83

Incidence de la loi PACTE

Si transformation d'un Art 83 en PERO

Pour
l'employeu
r

- **Fiscalité** : forfait social à 16% au lieu de 20 %, si respect des contraintes financières
- **Seule solution possible pour les nouvelles filiales à compter du 01/10/2020 qui ne pourront plus adhérer aux "anciens" 83**
- **Sécurité juridique** dans le temps : les contraintes sur les anciens art 83 vont probablement se renforcer

Pour le
salarié

- **Transférabilité des fonds entre les différents dispositifs** d'épargne retraite et avancée vers un dispositif plus lisible : fonds communs pour le PERCO et le PERO, gestion administrative unique
- Possibilité d'investissement dans des fonds communs et gestion pilotée par défaut offrant **une espérance de rendement supérieure** dans la durée
- **Sortie possible en capital ou en en rente** pour les versements volontaires (VIF) et les sommes issues de l'épargne salariale
- **Cas de déblocage élargi** pour la résidence principale : possible désormais pour les VIF
- **Choix du régime fiscal** des VIF : déductible* ou non du revenu net global imposable. En choisissant de ne pas le déduire, fiscalité allégée pour son versement au moment de la sortie

* Dans la limite du « Plafond Épargne Retraite » calculé par l'administration fiscale, en fonction des revenus

Annexes : L'actionnariat salarié à EDF

Historique

Ouverture du capital avec ORS fin 2005 avec RL en janvier 2006

Attribution gratuite d'actions à tous les salariés ACT2007

ORS à l'été 2008, suite cession Etat pour plan financement université, dans un contexte particulier, avec opération réalisé avec un prix de souscription 66 € > cours action

aucune opération pendant 10 ans

ORS 2019 suite augmentation de capital de mars 2017, avec baisse de la part de l'Etat

Chiffres

38,75 millions d'actions, soit 1,23 % du capital, détenus au travers des 2 fonds d'actionnariat salarié : FCPE Actions EDF et FCPE EDF ORS

« ACTIONS EDF » compartiment Actions EDF

ENCOURS = 396,6 M€

72 599 PORTEURS DE PARTS

« EDF ORS » compartiments EDF Classique et ORS multiple 2019

ENCOURS = 31,9 M€

36 327 PORTEURS DE PARTS

4,017 millions d'actions, soit 0,13 % du capital, au nominatif pur ou administré

Annexe : suivre les publications d'Energie en actions

Page LinkedIn >



Energie en actions

Promouvoir l'actionariat & défendre les intérêts des actionnaires, salariés et anciens salariés du groupe EDF.

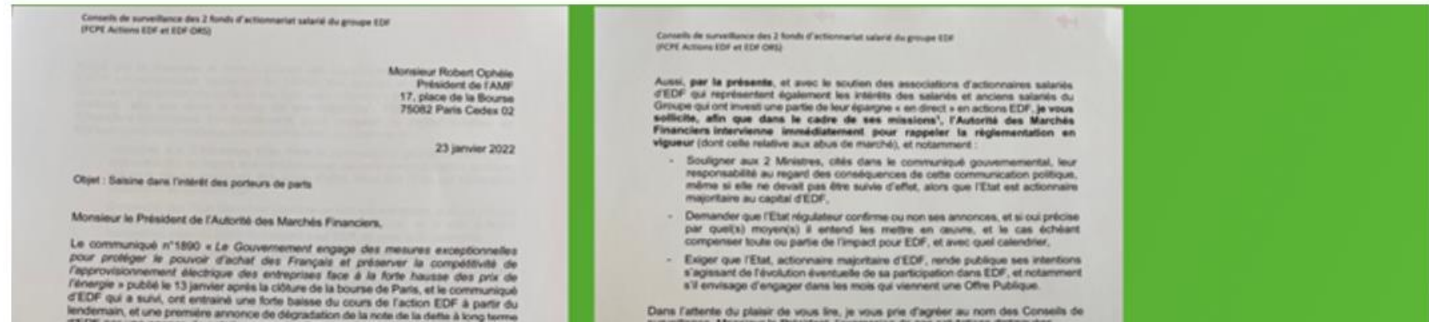
<https://www.energie-en-actions-edf.fr/>



Association des actionnaires salariés et anciens salariés du groupe EDF

Accueil | L'association | Actualités | Agenda | Dossiers | Liens | Presse | Act. salarié EDF | CS FCPE | Elections 2021

Saisine de l'AMF par les représentants des actionnaires salariés EDF



- [Contactez-nous](#)
- [Organisation et statuts](#)
- [Rechercher](#)
- [Facebook Energie en actions](#)
- [LinkedIn Energie en actions](#)
- [Mentions - légales](#)

• En adhérant à Energie en actions, via le site internet

Pour toute précision ou question : contact.energieenactions@gmail.com, ou appel Hervé Chefdeville au 06 85 92 94 77