

# Journée Sociale

30 septembre 2021

L'Ogec :  
une association  
au cœur du droit social



09h05 - 09h15

### L'OGEC EST-IL UNE ENTREPRISE DE TENDANCE ?

Nathalie Tretiakow, adjointe au secrétaire général - Enseignement catholique

S'INSCRIRE 

En savoir + 

09h15 - 11h15

### LA VIE DU CONTRAT AU REGARD DU DROIT ASSOCIATIF

Zora Villalard, avocate associée - Fromont Briens

S'INSCRIRE 

En savoir + 

11h30 - 12h30

### RISQUES PROFESSIONNELS ET CONDITIONS DE TRAVAIL, LES OGEC EN MOUVEMENT !

Solenne Taocali, chargée de mission - Direction Générale du Travail  
Bernard Cottet, fondateur et dirigeant - Didacthem

S'INSCRIRE 

En savoir + 

13h45 - 15h15

### PRÉSIDER ET ANIMER UN CSE : POSTURE ET CONSEILS OPÉRATIONNELS

Valérie Le Boulanger, ancienne DRH - Orange

S'INSCRIRE 

En savoir + 

15h20 - 17h20

### UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DANS UN OGEC ?

Gabriel Bardinet, directeur adjoint - Eclésia RH  
Marie Leclerc-Bruant, responsable du marché économie sociale & institutionnels - Caisse d'Épargne  
Anne-Marie Retailleau, responsable projets marchés - marchés entreprise et économie sociale - Caisse d'Épargne  
Nadine Hüther, directrice de l'animation commerciale - Natixis Intérépargne  
Adrian Manicea, directeur économie sociale & logement social- Natixis Intérépargne

S'INSCRIRE 

En savoir + 

17h20 - 17h30

### CONCLUSION

Gabriel Bardinet, directeur adjoint - Eclésia RH

S'INSCRIRE 

En savoir + 

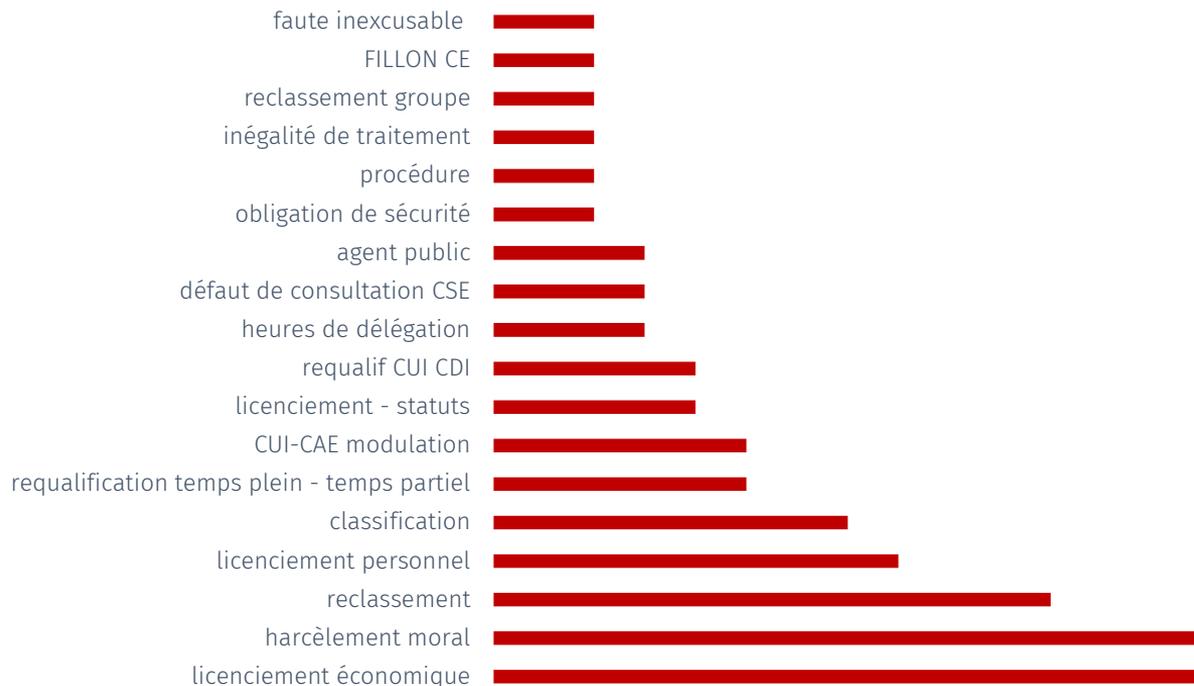


**1. L'Ogec est-il une entreprise de tendance ?**

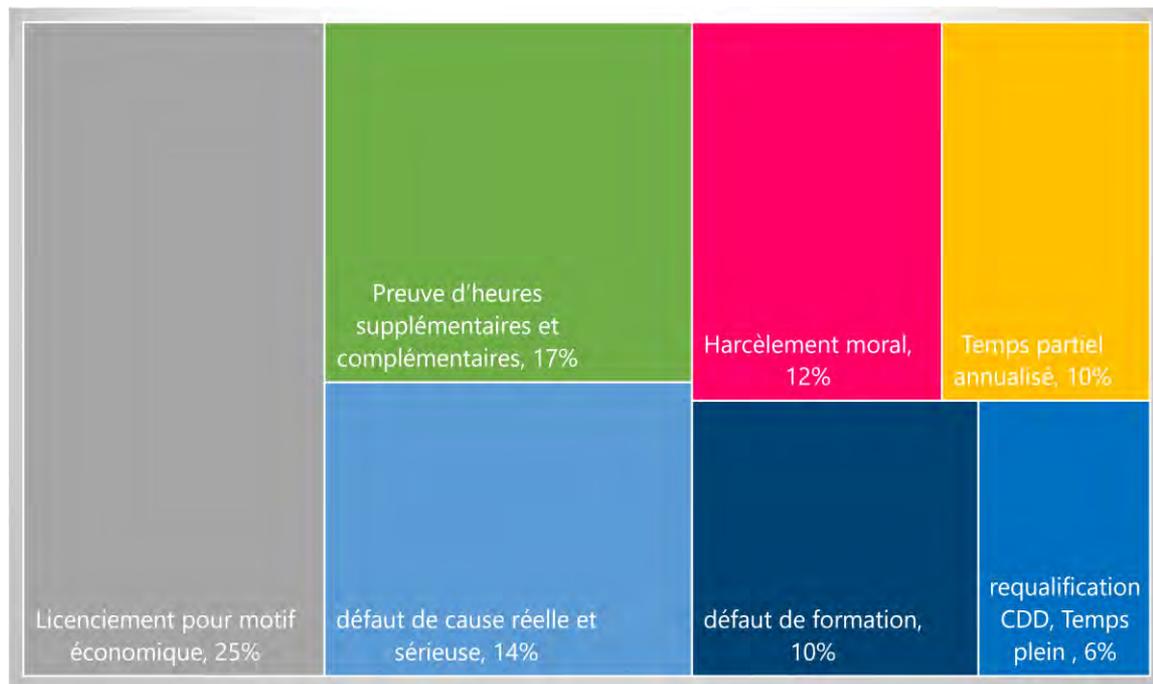


## 2. La vie du contrat au regard du droit associatif ?

# Etude de jurisprudence 2018-2021



# Etude jurisprudence 2019-2021



# Thématiques

1. inégalité de traitement-discrimination
2. harcèlement moral
3. respect du formalisme – de certains aspects formels
4. durée du travail
5. défaut de formation





## 2. Risques professionnels et conditions de travail, les Ogec en mouvement !

# Obligation de sécurité de résultat de l'employeur





# Pénibilité

Le référentiel de branche

1<sup>er</sup> octobre 2017

## 6 Facteurs de pénibilité

Travail de nuit

Travail en  
équipes  
successives  
alternantes

Travail répétitif

Travail en milieu  
hyperbare

Bruit

Températures  
extrêmes

C2P



Manutentions  
manuelles de  
charges

Postures  
pénibles

Vibrations  
mécaniques

Agents  
chimiques  
dangereux

~~C2P~~

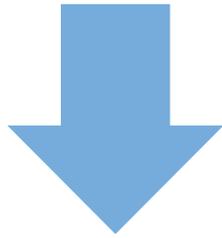
C2P

Formation

Aménagement du  
temps de travail

Départ anticipé à  
la retraite

# Comment l'employeur déclare les facteurs de pénibilité?



Le référentiel professionnel de pénibilité!





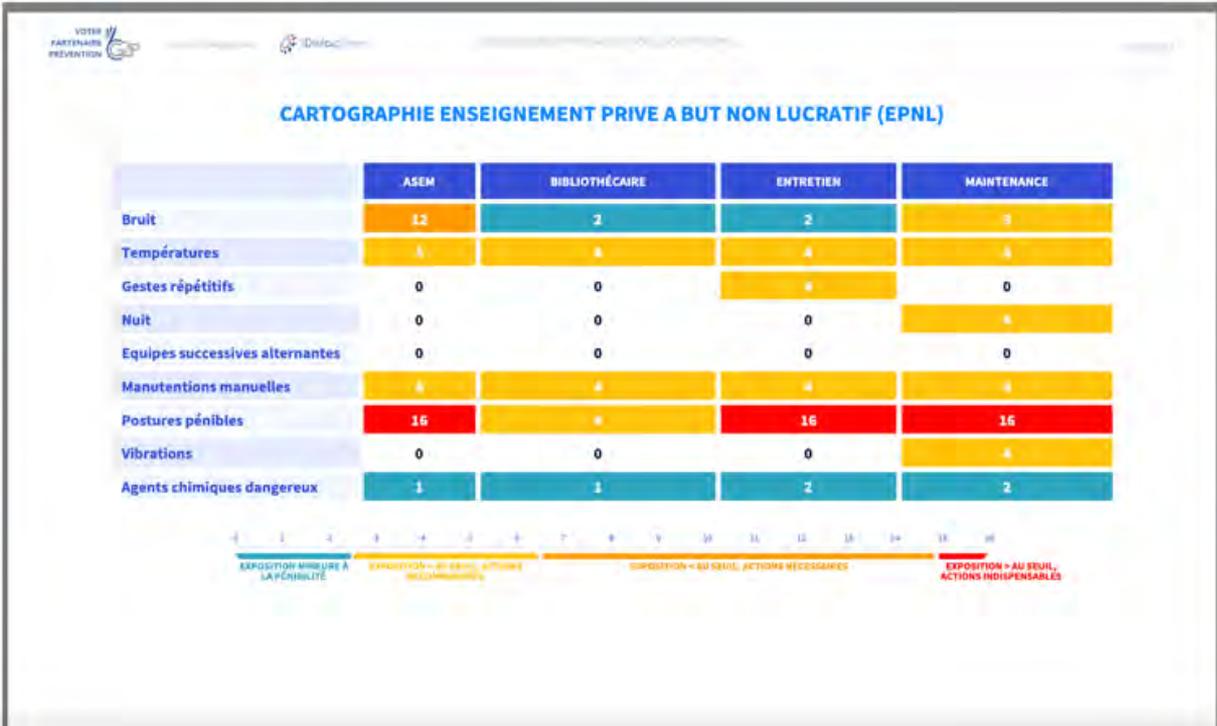
ENSEIGNEMENT PRIVE /

GÉRER MA STRUCTURE

DIAGNOSTIC

PILOTAGE

STATISTIQUES



GÉRER MA STRUCTURE

DIAGNOSTIC

PILOTAGE

STATISTIQUES



### Postes occupés

Polyvalent

SITE	Siège
PÉRIODE	16/01/2023 à 31/03/2023
POURCENTAGE	100%
DESCRIPTION	Études et réalisations

### Mesure de l'exposition aux facteurs de risques

Bruit	0	Températures	4
Gestes répétitifs	4	Chaleur	18
Équipes successives alternantes	Non concerné	Manutentions manuelles	4
Postures pénibles	18	Vibrations	4
Agents chimiques dangereux	2		



# Conditions de travail

Évolution de l'outil de pilotage – loi « prévention santé »

Le **DUER** répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs, sachant qu'aujourd'hui le **DUER** comporte déjà un « inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail ».

G2P aborde sous forme de questionnaires tous les risques professionnels pour chacune des unités de travail. Les réponses aux questions aboutissent à une cartographie des risques.



The screenshot shows a web-based questionnaire interface for a 'MAGASINIER' (warehouse worker). The interface is divided into four vertical sections on the left: 'GÉRER MA STRUCTURE' (dark blue), 'DIAGNOSTIC' (orange), 'PILOTAGE' (blue), and 'STATISTIQUES' (teal). The main content area displays two questions:

- Question 1/21:** "Des mesures de prévention sont-elles prises pour éviter les chutes de hauteur ?" (Prevention measures are taken to avoid falls from height?). Below the question are two buttons: "OUI" (Yes) and "NON" (No).
- Question 2/21:** "Les zones où s'élevaient les palettes sont-elles libres de tout encombrement ?" (Are the areas where pallets were raised free of any clutter?). Below the question are two buttons: "OUI" (Yes) and "NON" (No).

On the right side of the interface, there are two panels titled "Situation de travail" (Work situation) and "Risques" (Risks). The top panel indicates "Le salarié est en contact de..." and lists "R11 - Risques de chute de hauteur". The bottom panel indicates "Le salarié travaille sur une palette mal positionnée ou le bord de l'empilement" and lists "R02 - Risques de chocs de chariot". At the bottom of the questionnaire, there are two buttons: "Enregistrer les réponses" (Save answers) and "Valider les réponses" (Validate answers).

*Le DUER assure la traçabilité collective de ces expositions (cette précision est nouvelle par rapport aux dispositions réglementaires aujourd'hui en vigueur).*

Toutes les réponses précédentes sont archivées et permettent de s'y référer autant que nécessaire. L'évolution de l'amélioration des conditions de travail est ainsi tracée.

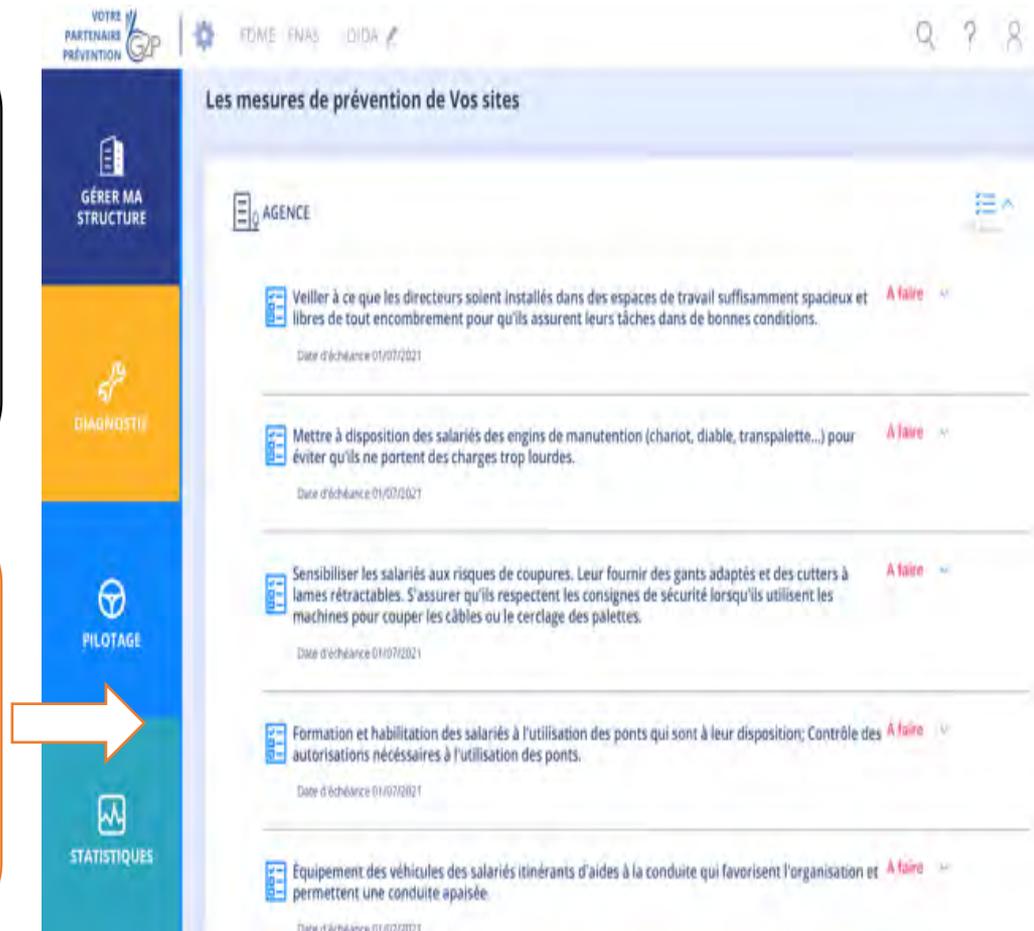


The screenshot shows a web application interface for 'VOTRE PARTENAIRE PRÉVENTION'. The top navigation bar includes the logo, a settings gear, and the text 'FOMI · FNAS · OJDIA'. The main content area is divided into three vertical sections: 'GÉRER MA STRUCTURE' (dark blue), 'DIAGNOSTIC' (orange), and 'PILOTAGE' (blue). The 'DIAGNOSTIC' section is highlighted with a dashed box. To the right, a list of professions is displayed, each with a date: 'Opérateur machine' (Révisé le 31-08-2021), 'Pontier' (Révisé le 31-08-2021), 'Soudeur' (Révisé le 31-08-2021), 'Technicien SAV en atelier' (Révisé le 31-08-2021), 'Technicien SAV itinérant' (Révisé le 31-08-2021), 'Plateforme logistique' (Révisé le 31-08-2021), and 'Gaz taxi' (Révisé le 31-08-2021). On the far right, there is a search bar and a user profile icon. At the bottom right, a button labeled 'Consulter les archives' is circled in red.

*Les résultats de l'évaluation des risques doit déboucher sur la définition d'actions de prévention et, le cas échéant, sur un programme annuel de prévention des risques. Ce programme annuel doit comprendre la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir avec, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût).*

2 listes sont disponibles dans G2P :

Les actions prévues et les actions réalisées quand elles le sont. G2P permet ainsi de préparer un plan d'action en matière de prévention des risques professionnels au niveau de chaque UT et de le consolider pour l'établissement afin de la valider chaque année avec les partenaires sociaux pour qu'il devienne le « plan annuel de prévention »



The screenshot displays the G2P software interface. On the left is a vertical navigation menu with four main sections: 'GÉRER MA STRUCTURE' (blue), 'DIAGNOSTIC' (orange), 'PILOTAGE' (blue), and 'STATISTIQUES' (teal). An orange arrow points from the 'PILOTAGE' section to the main content area. The main content area is titled 'Les mesures de prévention de Vos sites' and shows a list of preventive measures for an 'AGENCE'. Each measure includes a description, a 'Date d'échéance', and a status 'À faire' with a dropdown arrow.

AGENCE		
 Veiller à ce que les directeurs soient installés dans des espaces de travail suffisamment spacieux et libres de tout encombrement pour qu'ils assurent leurs tâches dans de bonnes conditions.	01/07/2021	À faire
 Mettre à disposition des salariés des engins de manutention (chariot, diable, transpalette...) pour éviter qu'ils ne portent des charges trop lourdes.	01/07/2021	À faire
 Sensibiliser les salariés aux risques de coupures. Leur fournir des gants adaptés et des cutters à lames rétractables. S'assurer qu'ils respectent les consignes de sécurité lorsqu'ils utilisent les machines pour couper les câbles ou le cerclage des palettes.	01/07/2021	À faire
 Formation et habilitation des salariés à l'utilisation des ponts qui sont à leur disposition; Contrôle des autorisations nécessaires à l'utilisation des ponts.	01/07/2021	À faire
 Équipement des véhicules des salariés itinérants d'aides à la conduite qui favorisent l'organisation et permettent une conduite apaisée.	01/07/2021	À faire

*L'identification des ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées.*

A chaque action de prévention prévue est attaché l'e-mail de la personne en charge.



Nom	E-mail	Rôle	Statut
DUPONT Jean	jdupont@didacthem.com	Gestionnaire de site public (AGENCE)	Actif
MARTIN Jacques	martin@didacthem.com	Gestionnaire de site privé (AGENCE)	Actif

*Un calendrier de mise en œuvre (déjà prévu par les règles actuelles).*



Chaque action de prévention programmée est accompagnée de sa date de réalisation.

*Pour les entreprises de moins de 50 salariés, si le législateur n'a pas ajouté d'obligation d'élaborer un plan de prévention, le DUER doit conduire à la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions doit également être consignée dans le DUER ainsi que ses mises à jour.*



Chaque DUER réalisé par G2P comprend ce plan d'action et donc la liste des actions et leur date de mise en place

*Conservation et accès au DUER, formalités de dépôt et de transmission Désormais l'employeur doit conserver le DUER, dans ses versions successives, pendant une durée d'au moins 40 ans (la durée précise sera fixée par décret).*



Toutes les versions antérieures de DUER sont archivées dans G2P qui de plus prévient les entreprises de la date à laquelle l'actualisation doit être faite.

*Par ailleurs, l'employeur devra le tenir à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès (la liste sera précisée par décret).*

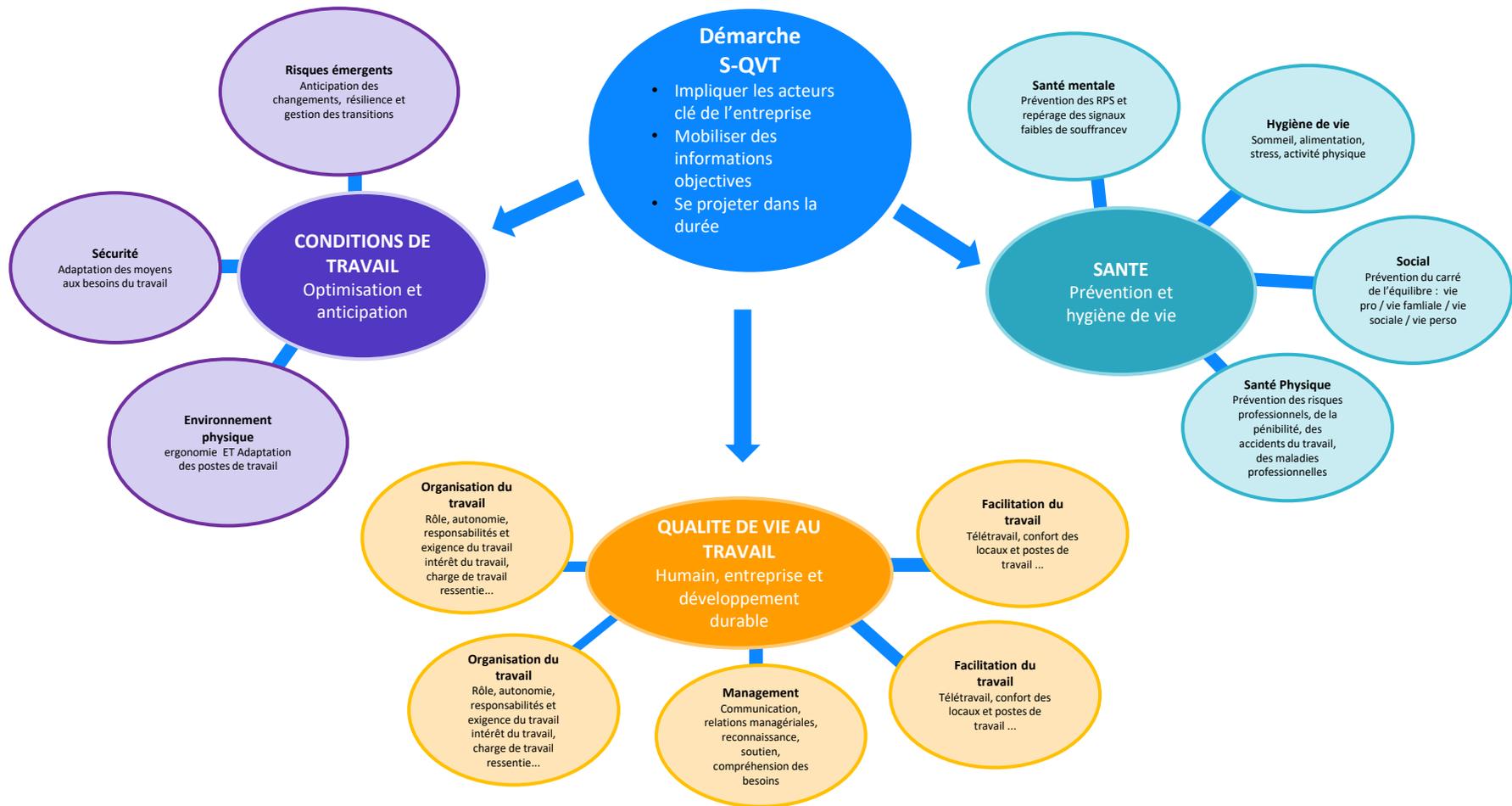


L'entreprise peut imprimer le DUER en pdf ou attribuer un accès si elle le souhaite.

*Enfin, la loi prévoit que l'employeur devra transmettre le DUER au service de prévention et de santé au travail auquel il est adhérent.*



G2P, accessible en mode SAAS avec identifiant et mot de passe est de facto un portail numérique dédié à la santé au travail.





### 3. Présider et animer un CSE : posture et conseils opérationnels



## 4. Une politique de rémunération dans un OGEC ?

# Agenda



01

## Composants de la rémunération

Les éléments (composants et agrégats) à notre disposition pour construire la politique de rémunération

02

## Politique de rémunération

L'approche en 3 P pour une prise en compte de l'ensemble des critères explicatifs de la rémunération

2.1

### Description et évaluation de postes

Réduire les écarts entre le travail réel et le travail prescrit par une analyse du niveau de responsabilité

2.2

### Pratique de rémunération

Impacts de différents facteurs (Secteur, Métiers, Région, ...) influençant le niveau de rémunération fixe

2.3

### Rémunération variable

Entre évaluation de la performance ou des performances, la rémunération variable est-elle encore un dispositif efficace ?

03

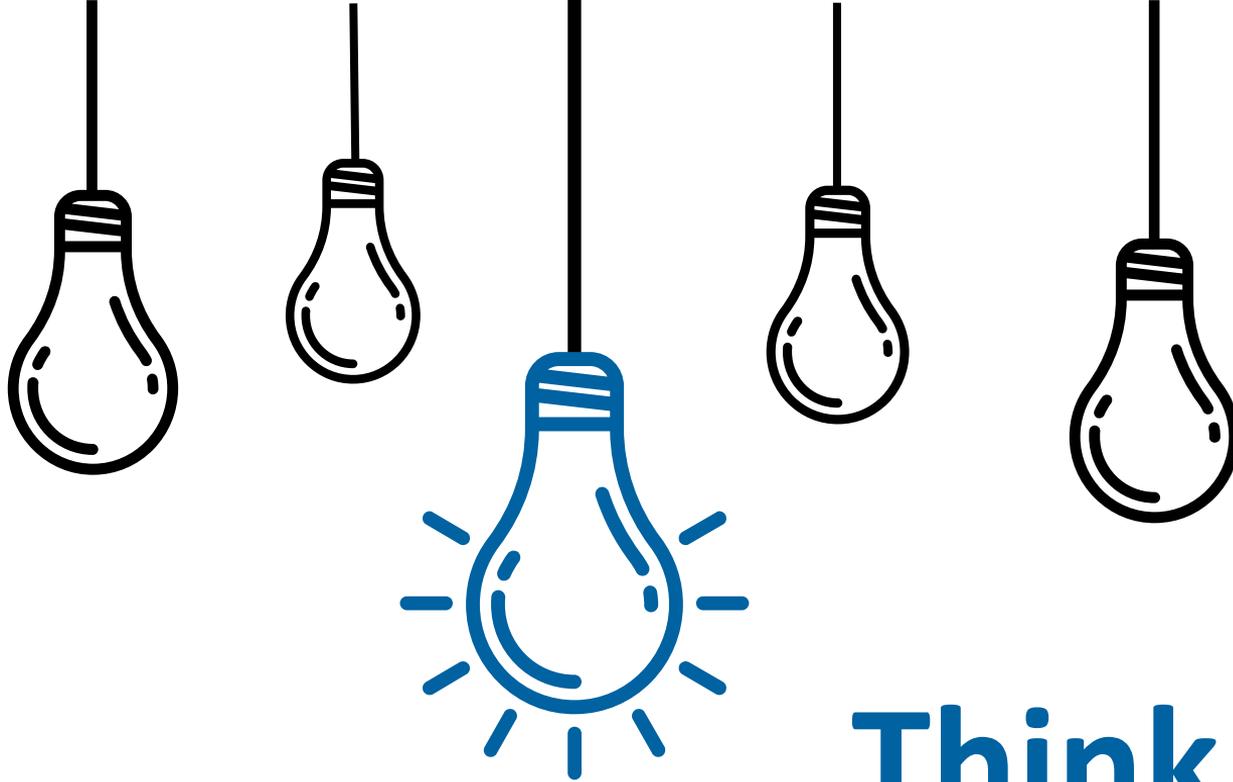
## Rémunérations complémentaires et différées

Vision des autres composants de la rémunération avec Natixis

04

## Rétribution globale

Pour aller au-delà d'une pure approche monétaire !

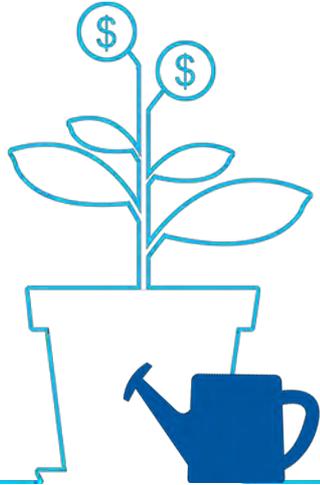


**Think  
Bigger**

# La rémunération

## Quels enjeux ?





# Les Composants de la rémunération

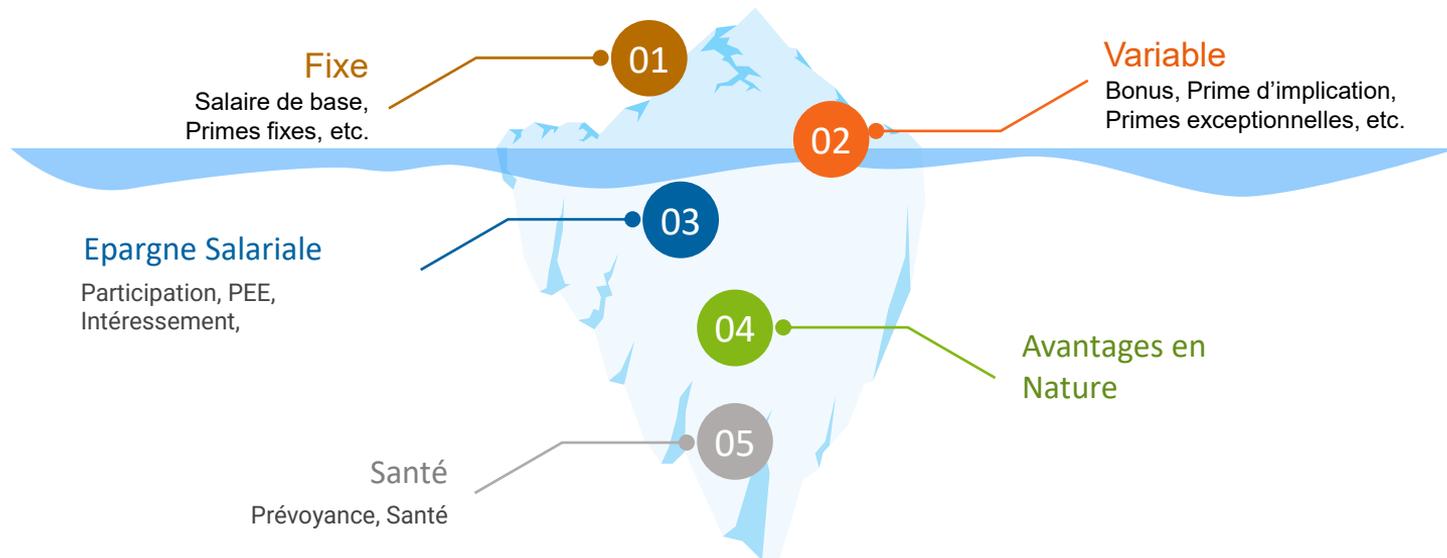


Définition & différenciation

# La rémunération

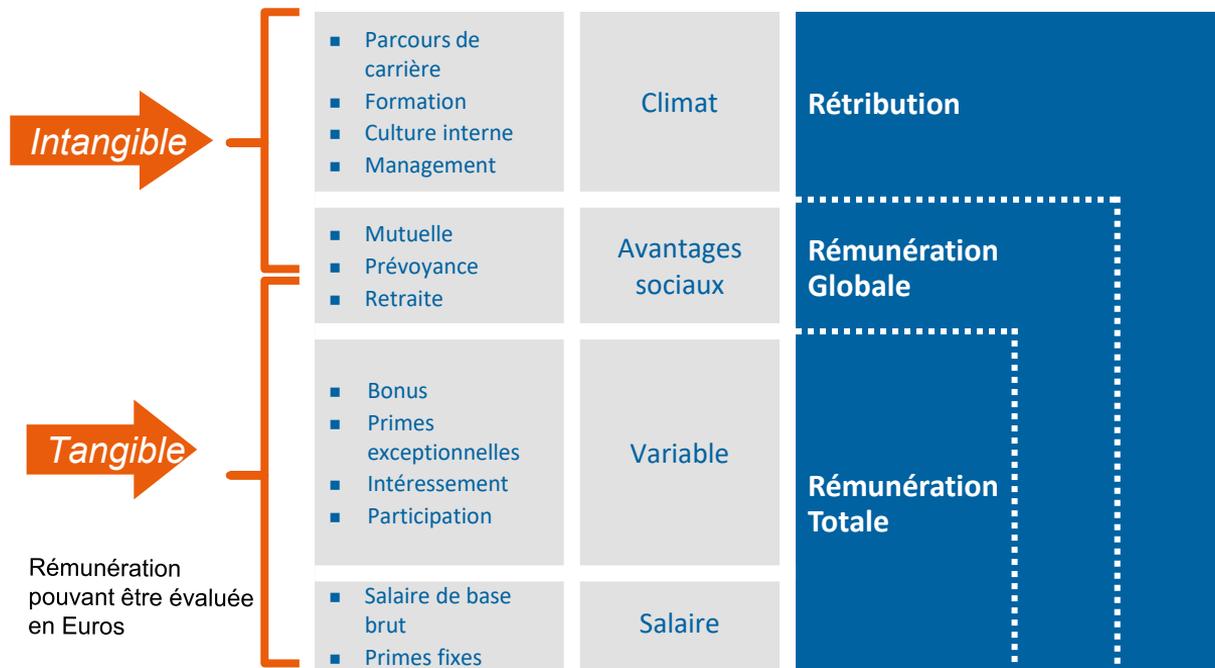
## Une grande diversité d'éléments

Les éléments (composants et agrégats) à notre disposition pour construire la politique de rémunération



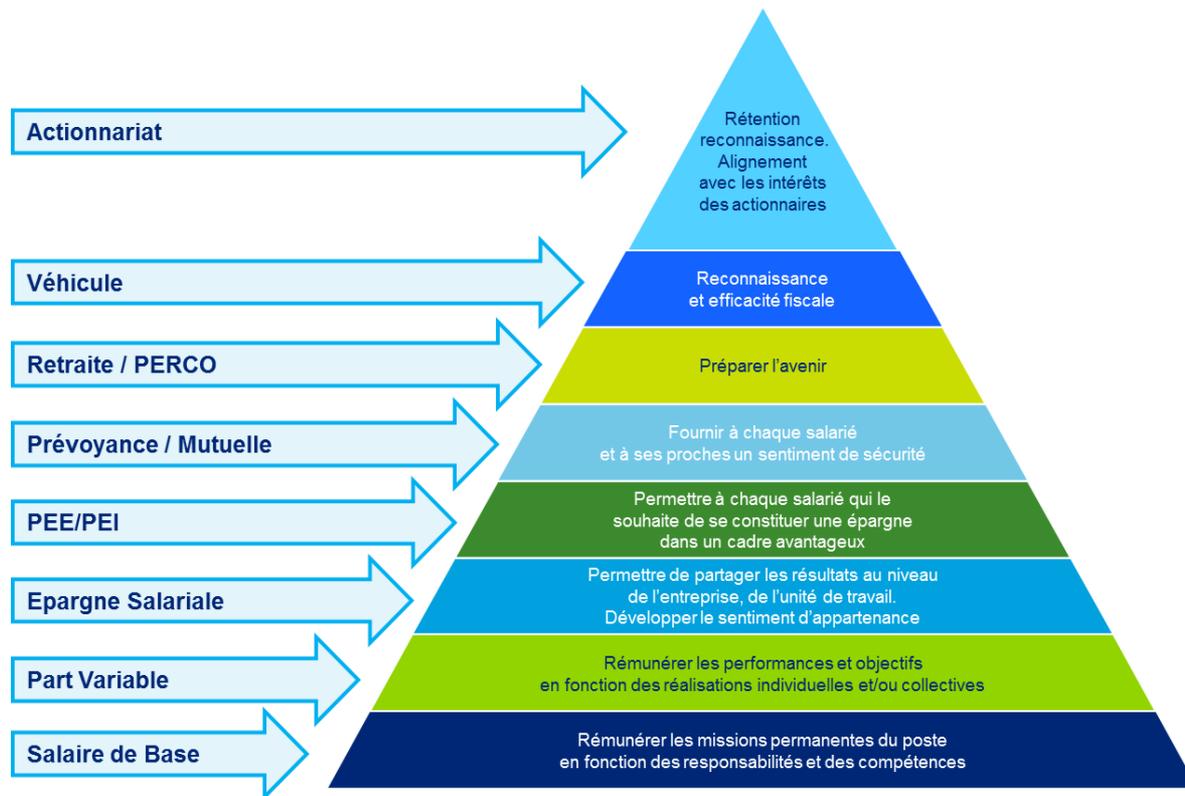
# La rémunération

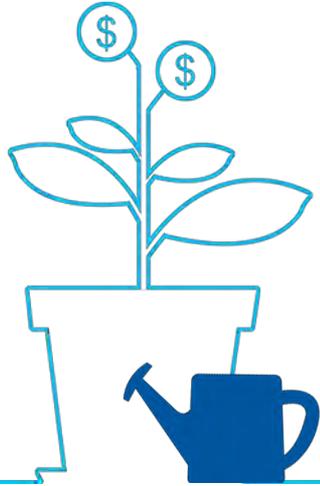
## Les agrégats



# La rémunération

## La pyramide de la rémunération globale





# Politique de rémunération

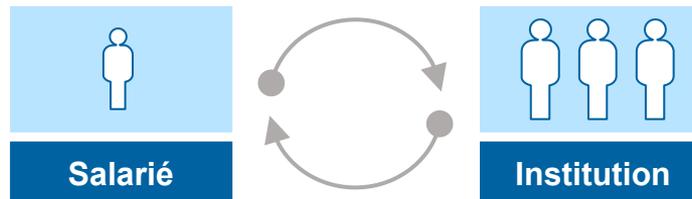
Introduction



# Politique de rémunération

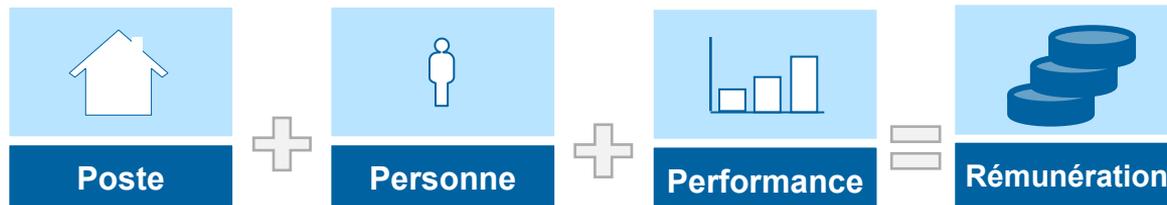
## Approche en 3P

La rémunération est un outil de reconnaissance ...



Le niveau de responsabilité  
Les compétences  
L'implication, les efforts discrectionnaires

Avec des critères explicatifs !



Place dans l'institution,  
impact attendu sur les  
résultats, dimension  
managériale, etc.

Compétences,  
expérience,  
comportement, mais  
aussi potentiel, valeur  
sur le marché, etc.

Individuelle ou collective,  
quantitative ou  
qualitative



# Politique de rémunération

## Quelle différenciation ?

Critères  
**d'homogénéisation**



- Les responsabilités ?
- Le niveau hiérarchique ?
- ... ?

Critères de  
différenciation



- Les compétences ? Techniques ?  
Comportementales ?
- Le potentiel ?
- La fidélité ?
- ... ?



- Individuelle ?
- Collective ?
- ... ?



# Politique de rémunération

## Une question de posture

### Coût

Si la **rémunération est un coût**, l'objectif de l'organisation est de le réduire

**Les organisations se concentrent surtout sur :**

- Faire ce que les autres font
- Suivre l'inflation et se soumettre à la loi du marché (recrutement, rétention)
- Calculer combien elles peuvent se permettre

Il n'y a pas beaucoup d'autres choix que de suivre les leaders...

### Investissement

Si la **rémunération est un investissement**, l'objectif de l'organisation est de l'optimiser et donc de s'assurer que le retour est à la hauteur des montants investis

**Les organisations définissent une politique de rémunération et se concentrent surtout sur :**

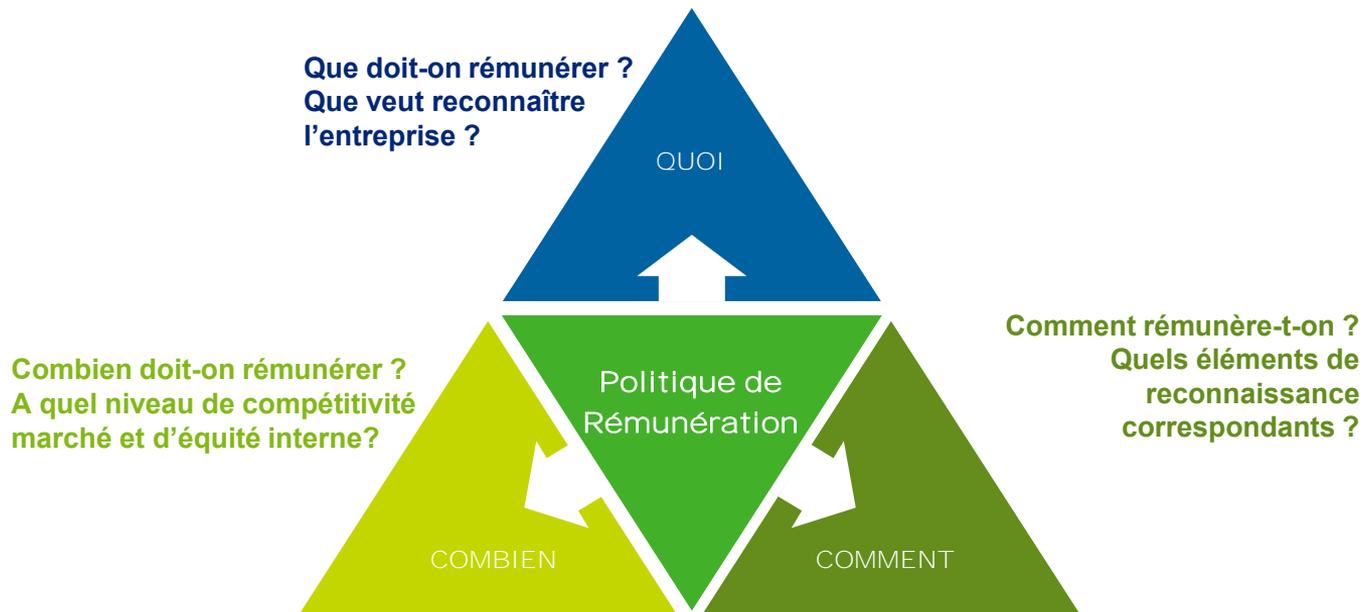
- Identifier les employés qui leur apportent un avantage concurrentiel certain
- Construire des programmes de reconnaissance qui alignent les intérêts de leurs salariés avec leurs intérêts
- Communiquer le lien entre la rémunération et la performance
- S'appuyer sur les managers pour l'implémentation du dispositif



# Politique de rémunération

## Quelles questions ?

Elle impose, pour l'entreprise de répondre à 3 questions structurantes et déterminantes :

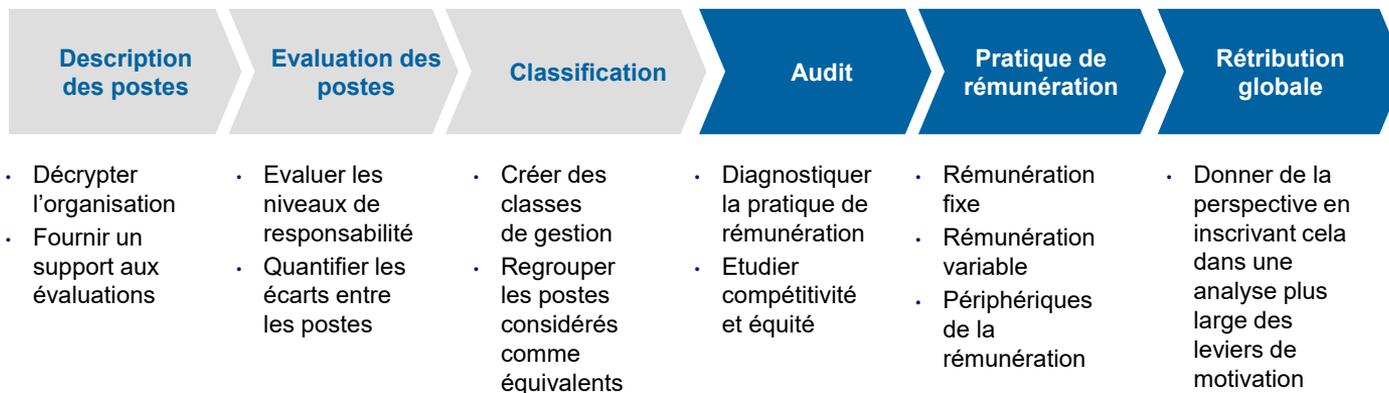


Les étapes de mise en  
œuvre ou de révision  
d'une politique de  
rémunération



# Politique de rémunération

## Les étapes





# Description et évaluation de poste

Réduire les écarts entre le  
travail réel et le travail  
prescrit



# Description de poste

## Clarification des concepts

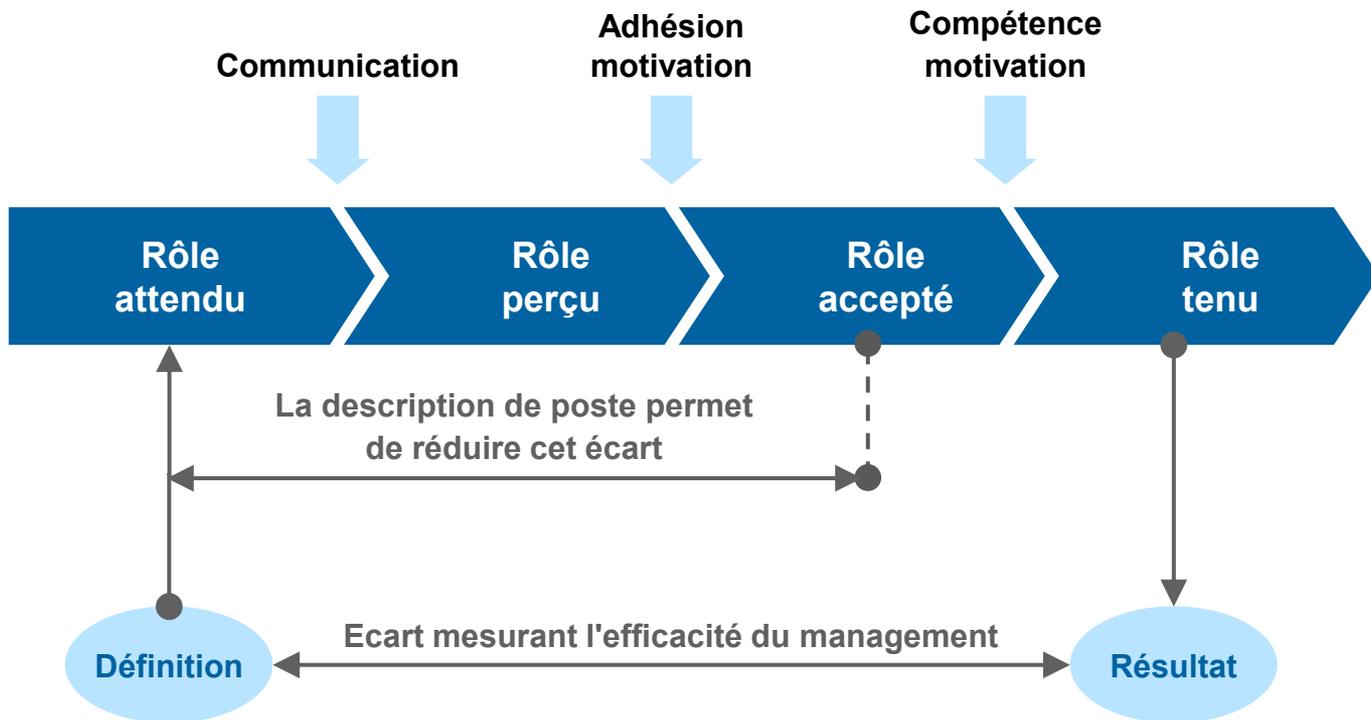
Bien distinguer plusieurs éléments de gestion des ressources humaines liés au poste de travail :

- **Contrat de travail** : type de contrat par lequel une personne s'engage à effectuer un travail pour un employeur
- **Lettre de mission** : lettre stipulant les enjeux du poste
- **Fiche de poste** : nom générique pour description de poste et définition de poste (distinction dans la méthodologie retenue pour la concevoir)
- **Procédure** : description des opérations ou tâches à effectuer, des précautions à prendre ou des mesures à prendre dans un domaine



# Description de poste

## Réduire les écarts



# Evaluation de poste

## Différentes approches

### Evaluation de poste

Choix de la méthode d'évaluation / classification et anticipation des implications sur la structure salariale

#### FNOGEC

- Niveaux conventionnels déterminés par des critères d'évaluation communs à la branche (descriptions, définitions, critères classants, etc.)

#### Méthode Universelle

- Méthode Hay (Korn Ferry)
- Méthode IPE3 (Mercer)
- Méthode LDA (Altedia)
- Méthode JES (Deloitte)
- Méthode REPERES (Ecclesia RH)

#### Méthodes sur-mesure

- Elaboration des critères, pondération, niveaux, points associés, loi de progression, etc. L'évaluation détermine un nombre de points ou le positionnement

The first screenshot shows a detailed job description table with columns for 'Qualité', 'Quantité', 'Autonomie', 'Complexité', and 'Responsabilité'. The second screenshot is a table titled 'PERFORMANCES - PERCOURS D'ÉVALUATION' with columns for 'Niveau de poste', 'Niveau de compétence', 'Niveau de responsabilité', 'Niveau de complexité', 'Niveau de nouveauté', 'Niveau de diversité', 'Niveau de variété', 'Niveau de rythme', 'Niveau de pression', 'Niveau de responsabilité', 'Niveau de complexité', 'Niveau de nouveauté', 'Niveau de diversité', 'Niveau de variété', 'Niveau de rythme', 'Niveau de pression'. The third screenshot is a matrix for 'Méthode sur-mesure' with columns for 'Niveau C', 'Niveau D', 'Niveau E', 'Niveau F', 'Niveau G' and rows for 'Niveau A', 'Niveau B', 'Niveau C', 'Niveau D', 'Niveau E', 'Niveau F', 'Niveau G'.

# Evaluation de poste

## Les objectifs

### En Interne

1. Veiller à l'équité interne : cohérence interne des fonctions dans la classification ; et en particulier dans la gestion des rémunérations
2. Structurer l'organisation (niveaux hiérarchiques)
3. Promouvoir une perspective globale entre les métiers et des organisations au sein d'un groupe, via l'analyse comparative des fonctions
4. Faciliter la mobilité/gestion de carrières permettant de clarifier les règles de mobilité horizontale et verticale dans les organisations (favorise un bon climat social)

### En Externe

1. Fiabiliser les analyses de compétitivité sur les niveaux de rémunération : les méthodes de classification des cabinets de conseil = base de raccordement pour l'analyse comparative entre les fonctions (> principes méthodologiques des enquêtes)

# Evaluation de poste

## Quels critères ?

	JES (Deloitte)	Hay (KornFerry)	REPERES By Ecclésia RH	LDA (Altedia)	CENTOR	JobLink (Hewitt)	Towers Perrin (Willis)	Watson Wyatt (Willis)
<b>Connaissance</b>	Compétences professionnelles	Connaissances nécessaires	Les compétences requises	Responsabilités professionnelles	Niveau d'études et d'expérience	Technicité	Formation	Connaissances fonctionnelles
					Langues étrangères		Compétences	
	Capacité de management	Les exigences relationnelles	Management	Responsabilités hiérarchiques	Relationnel		Complexité technique	
	Capacité en relations humaines			Transfert de compétences		Aptitudes manuelles/artisiques	Aptitudes relationnelles	
			Expression orale et écrite					
			Prise des informations					
<b>Complexité</b>	Rôle et Délégation	Cadre de la réflexion	La complexité	Nature des relations clients / fournisseurs	Traitement des situations	Autonomie	Recherche des faits et analyse	Résolution de problèmes
		Exigence des problèmes à résoudre		International	Organisation		Originalité et créativité	
			Délégation	Logique applicable				
<b>Contribution</b>	Périmètre économique	Latitude d'action	L'autonomie	Périmètre économique	Sécurité des personnes, des biens et de l'environnement	Responsabilité	Responsabilités en gestion des personnes	Nature de l'influence
		Ampleur du champ d'action	Les responsabilités	Champs des fonctions	Sécurité des informations		Responsabilités sur le plan financier	Etendue de l'influence
		Impact			Responsabilités qualité / hygiène		Position dans l'organigramme	
<b>Environnement</b>	Complexité de l'environnement			Environnement et enjeux			Contraintes physiques	
							Environnement de travail	



# Audit des pratiques de rémunération

Salaire de base et  
augmentation



# Pratiques de rémunération

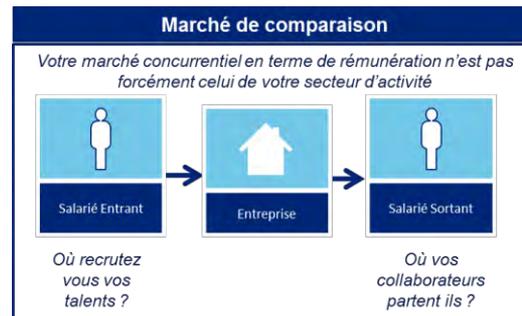
## Le choix d'un marché de comparaison

L'analyse de la compétitivité externe des rémunérations entraîne un questionnement du type « *Quelle est la valeur que l'institution attribue à un salarié exerçant normalement son rôle par rapport à son prix sur le marché ?* »

Cela revient à **définir une cible de rémunération au regard d'un marché externe**. La sélection du marché de référence est donc une étape-clé qui doit tenir compte :

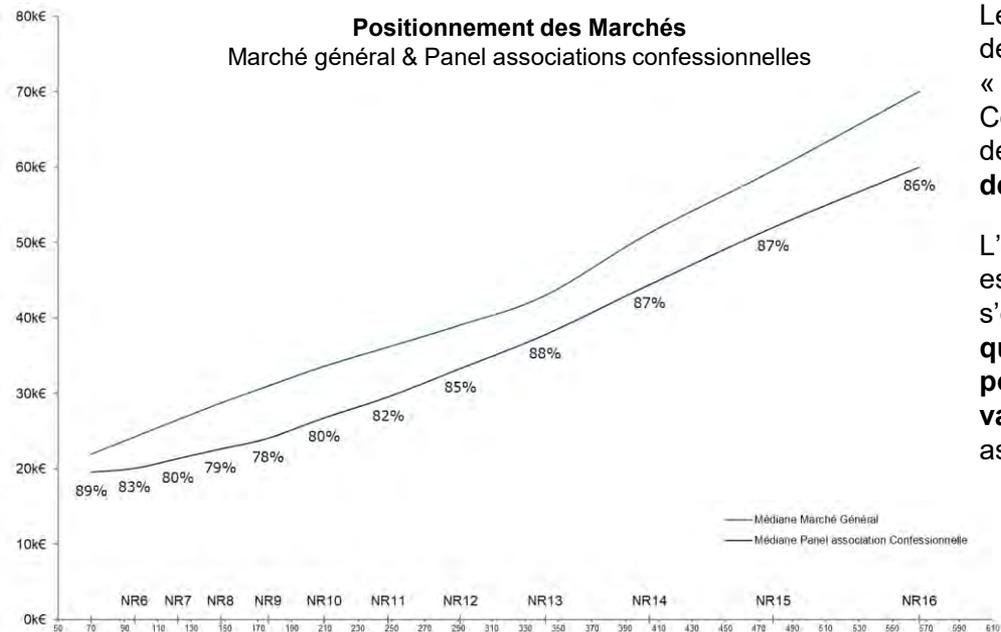
- De l'origine souhaitée et/ou réelle des salariés recrutés : où va-t-on chercher nos talents ? Avec qui sommes-nous en concurrence pour les attirer ?
- Des risques identifiés de départ : qui convoite nos talents ? Quelle destination choisissent nos départs volontaires ?

Le marché de référence est souvent défini de façon étroite comme se limitant à la sphère concurrentielle « Métier » (plus facile à communiquer). En pratique, la **concurrence RH est beaucoup plus large que la concurrence « Métier »**



# Pratiques de rémunération

## Marché général et Panel Confessionnel



Le positionnement en Salaire de base du Panel « Associations Confessionnelles » se situe de l'ordre de **16 points en dessous** du Marché Général.

L'écart en rémunération totale est de 22 points ce qui s'explique **par une pratique quasi inexistante de politique de rémunération variable** dans le secteur associatif.



# Pratiques de rémunération

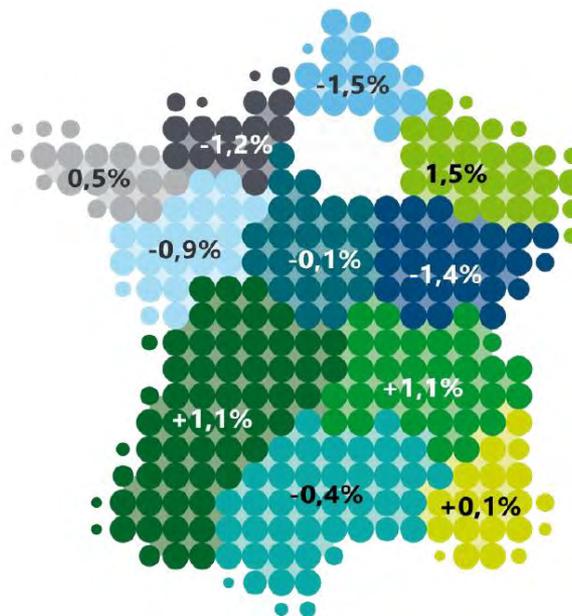
## Influence de la localisation géographique

Contrairement à la légende urbaine, **l'écart de rémunération entre l'Île-de-France et les régions se maintient cette année entre 5% et 6%.**

L'écart entre les régions (hors Île-de-France) marque une amplitude maximum de 5 points, tant en salaire de base qu'en rémunération totale.

Pour autant **l'écart de coût de la vie entre Paris et la province était de l'ordre de 13%** selon l'Insee (Etude de 2008). Un écart qui s'explique essentiellement par le prix des loyers, supérieur de 50 % pour les Franciliens.

L'écart de rémunération entre les PME (moins de 50 millions d'euros de CA) et les grandes entreprises (plus de 1 milliard d'euros de CA) est de 14 points en rémunération totale.



Source : Etude ERI Deloitte



# Pratiques de rémunération

## Ecart salarial entre les hommes et les femmes

On lit souvent qu'il y a un écart de salaire de plus de 20 % entre hommes et femmes. Pourtant, selon l'étude Gender Pay Gap de Korn Ferry (HayGroup), **cet écart n'est en réalité que de 2,7%** (3,3% selon Deloitte) , à niveau de poste et de responsabilité comparables au sein d'une même entreprise.

Cet écart n'est donc pas tant le résultat d'un calcul erroné que le révélateur **d'une réalité différente**. Le salaire moyen des femmes en France est, effectivement, inférieur à celui des hommes ; mais cela traduit davantage des **différences en termes de postes, de types d'emploi et/ou de parcours de carrière** (davantage de femmes à temps partiel ou dans les secteurs peu rémunérateurs, peu de femmes dans les niveaux de direction des entreprises) que d'iniquité au sein de l'entreprise.

Avec encore 80 % des postes de direction occupés par des hommes en 2018, **les entreprises, comme la société française, ont encore du chemin à parcourir pour progresser dans ce domaine !**



# Pratiques de rémunération

## Zoom sur les métiers du secteur confessionnel



Filière	Poste	1 <sup>er</sup> Quartile	Médiane	3 <sup>ème</sup> Quartile
Pastorale	Responsable Pastorale		33 k€	
Communication	Responsable Communication	25 k€	35 k€	50 k€
Communication	Directeur Communication	75 k€	79 k€	84 k€
Gestion Finance	Comptable unique		36 k€	
Gestion Finance	Contrôleur de Gestion	32 k€	42 k€	49
Gestion Finance	Responsable Administratif et Financier	29 k€	48 k€	66 k€
Gestion Finance	Directeur Administratif et Financier	60 k€	85 k€	100 k€
Informatique	Gestionnaire Systèmes d'Information		32 k€	
Informatique	Responsable des Systèmes d'Information		84 k€	
Education	Chef service éducatif		38 k€	
Education	Educateur	21 k€	28 k€	29 k€
Enseignement	Directeur des études		47 k€	
Ressources Humaines	Responsable Ressources Humaines	28 k€	47 k€	57 k€
Services généraux	Assistant de direction	20 k€	30 k€	43 k€
Services généraux	Intendant		44 k€	
Services généraux	Responsable de l'Immobilier	33 k€	50 k€	60 k€



# Pratiques de rémunération

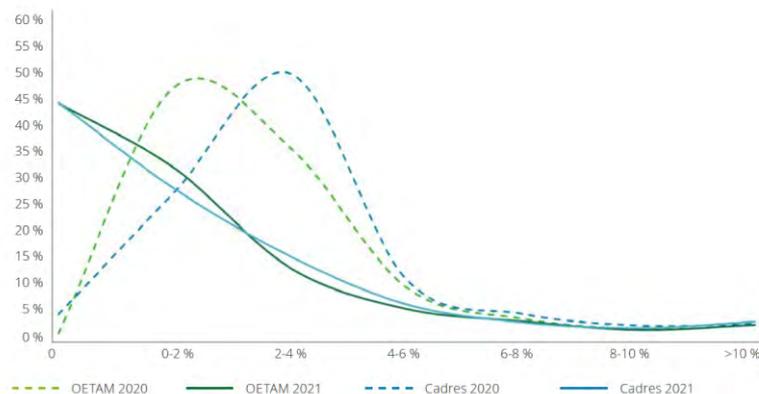
## Une année 2021 sous pression

### Augmentations

Les augmentations du salaire de base en 2021 ont été fortement impactées par le nombre notable d'absence d'augmentation, avec un **budget médian de 0,6 % pour les OETAM et les Cadres.**

**Près de 45 % des titulaires** n'ont pas connu d'évolution de leur salaire. L'augmentation médiane (hors gel) est de 1,8 %

Enquête 2021  
Distribution des augmentations



### Prime PEPA

La reconduction n'a été officialisée qu'au 2ème trimestre de cette même année, ne laissant que peu de temps pour se saisir de ce dispositif fiscalement avantageux. Ainsi, seulement 18 % des entreprises (soit un recul de 5 % par rapport à 2020) ont utilisé la prime PEPA.

« Les OGEC, qui sont des d'IG relevant des articles visés, peuvent verser une prime PEPA dans les conditions prévues par la loi, sans devoir négocier d'accord d'intéressement »



# Pratiques de rémunération

## La maîtrise de fonction

Il est important de mesurer la maîtrise du poste qui traduit le niveau de compétences et de savoir-faire du titulaire au regard des attendus de son poste.



### Remarque :

Un jeune collaborateur peut facilement comprendre qu'il n'est pas en maîtrise totale des attendus de son poste.

Néanmoins, il est indispensable de lui apporter une clarté sur les attendus de l'organisation afin que le positionnement du salaire de base soit compris par le titulaire et non ressenti comme une « note de performance ».



# Pratiques de rémunération

## S'appuyer sur une matrice de décision

Le principal outil pour gérer l'équité interne et la différenciation est l'utilisation d'une matrice d'augmentation individuelle :

- Les chiffres sont indicatifs et servent à la compréhension du mécanisme
- Ils sont modifiés par itération afin de respecter l'enveloppe globale
- Ils servent de proposition aux managers qui conservent la décision finale

Deux données d'entrée sont nécessaires à son utilisation :

- Le positionnement du titulaire par rapport à la cible (comparatio)
- L'appréciation du manager sur la maîtrise de la fonction

Exemple de matrice d'augmentation		Position du titulaire / cible				
		< 85%	85 – 95%	95 – 105%	105 – 115%	> 115%
Maîtrise de la fonction	Dépasser	15%	10%	8%	5%	Prime
	Devancer	10%	8%	5%	3%	1,5%
	Dominer	5%	3%	1,5%	0%	0%
	Débuter	0%	0%	0%	0%	0%

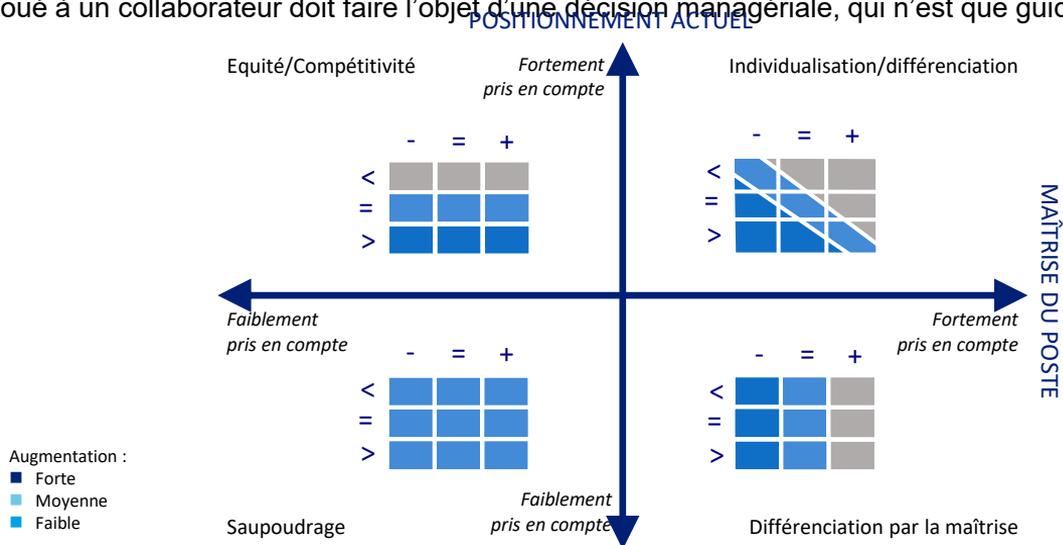


# Pratiques de rémunération

## Différents types de messages

Une matrice d'augmentation est un tableau à double entrée, qui va permettre de déterminer un % d'augmentation du salaire de base à accorder à chacun des salariés, en fonction de leur positionnement actuel et de leur niveau de maîtrise du poste, le tout adapté par rapport au budget dont dispose l'entreprise.

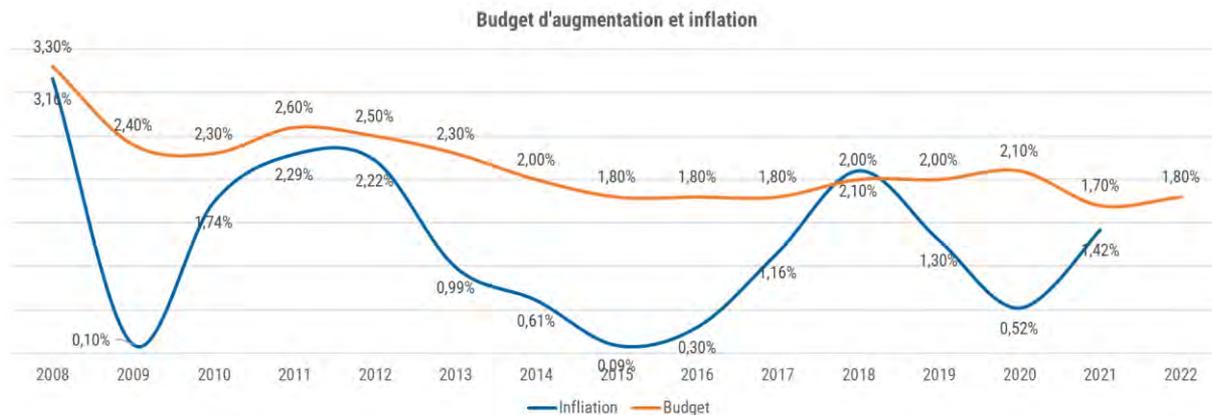
La matrice est l'outil d'aide à la décision, et non pas un outil mécaniste. Le pourcentage d'augmentation alloué à un collaborateur doit faire l'objet d'une décision managériale, qui n'est que guidée par la matrice.



# Pratiques de rémunération

## Vision historique

Les budgets d'augmentations prévisionnels pour 2022 **sont de 1,8 % pour les deux catégories** socioprofessionnelles (OETAM et Cadres), dans un contexte d'inflation plus fort que l'an passé.





# Rémunération variable

Et gestion de la  
performance



# La rémunération variable

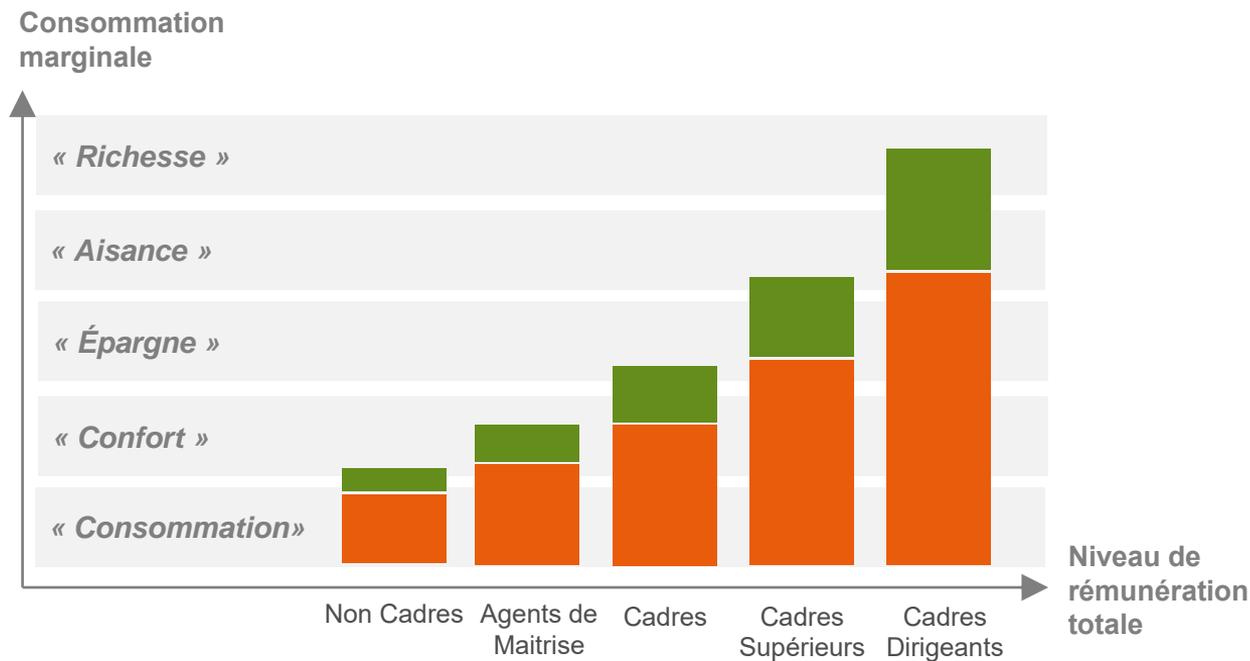
« *Same same but different* »

Le salaire fixe rémunère	Le <b>niveau de responsabilité</b> et sa <b>maîtrise du rôle</b> : le collaborateur maîtrise-t-il les <b>savoir, savoir-faire et compétences comportementales</b> ?	<b>Exemples :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Améliorer sa connaissance d'une technique</li><li>• Développer son relationnel / client</li><li>• Faire preuve de plus de rigueur</li><li>• Développer son leadership</li></ul>
La part variable rémunère	L'atteinte des objectifs de <b>résultats</b> et/ou de <b>projets</b> de l'année ( <i>individuels et/ou collectifs</i> )	<b>Exemples :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Réaliser un chiffre d'affaires, une marge brute de X Euros</li><li>• Procéder à une nouvelle organisation de son service</li><li>• Participer à un groupe de travail sur un projet</li></ul>



# Rémunération variable

## La perception individuelle de la variabilité



# Rémunération variable

## Une reconnaissance aux multiples facettes

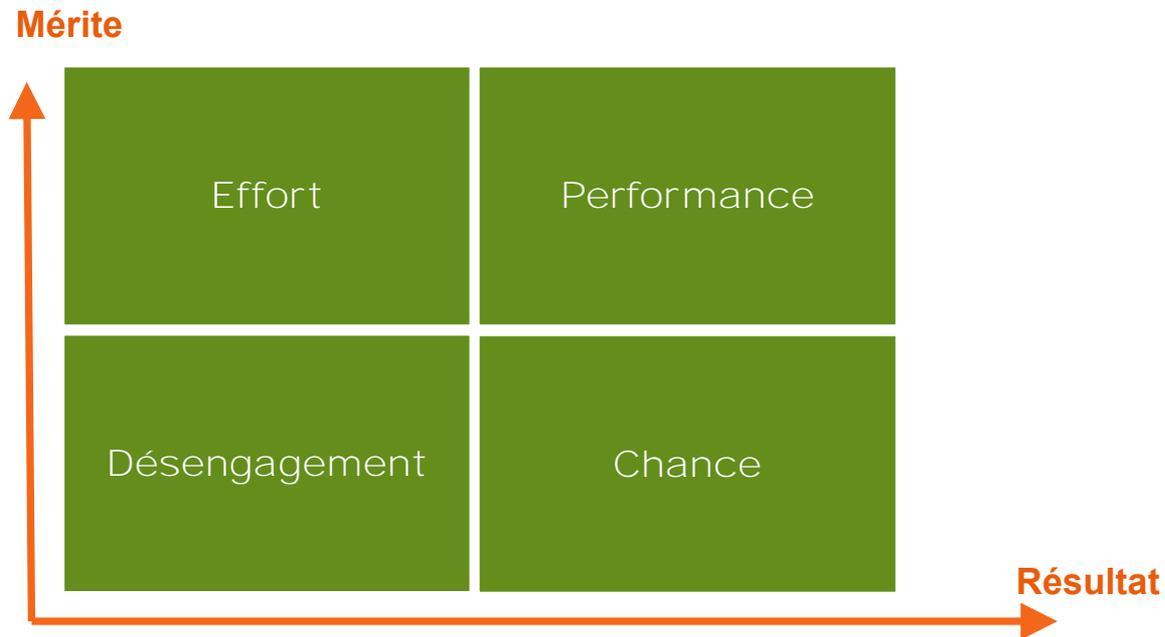
Pratiques organisationnelles ou managériales mettant en avant des collaborateurs, des comportements, des tentatives innovantes, une ancienneté et/ou des résultats.

- 1. La reconnaissance peut être organisationnelle** via des cérémonies, la remise de cadeaux, des valorisations du travail, une gestion de carrière, des formations etc.
- 2. La reconnaissance peut être managériale** via des feedbacks, des remerciements en réunion, des célébrations en équipe, une plus grande autonomie etc.



# Rémunération variable

Qu'est-ce que la performance ?





# Rémunérations complémentaires et différées

Caisse d'Epargne – Natixis  
Interépargne

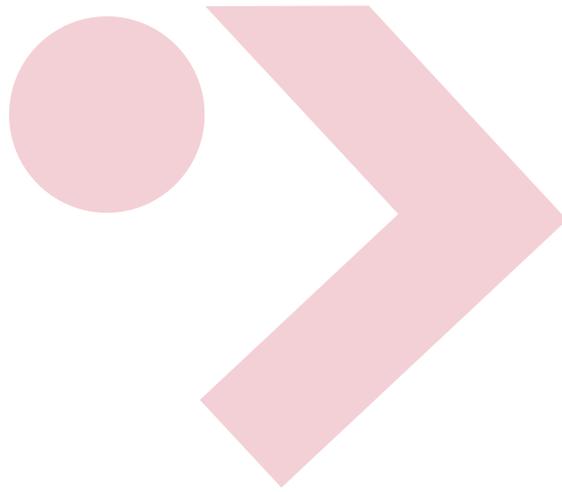




# Rémunérations complémentaires et différées dans le monde associatif



Les associations soutiennent de grandes causes.  
Mais qui **soutient** les associations ?



---

PARTENARIAT FNOGEC / CAISSE EPARGNE

**L'EPARGNE** SALARIALE ET RETRAITE

---



JOURNÉE SOCIALE

30 SEPTEMBRE 2021

---

## PARTENARIAT FNOGEC / CAISSE EPARGNE

---

MARIE LECLERC-BRUANT

RESPONSABLE DU MARCHÉ ECONOMIE SOCIALE &  
INSTITUTIONNELS CAISSE D'EPARGNE

ANNE-MARIE RETAILLEAU

RESPONSABLE PROJETS ENTREPRISE & ECONOMIE  
SOCIALE CAISSE D'EPARGNE



# Ensemble, engagés pour l'économie sociale et solidaire

Des valeurs en partage, des actions au quotidien

**Vous êtes engagés...**

**La Caisse d'Epargne, aussi !**

Comme **acteurs de proximité** implantés au coeur des territoires

15 Caisse régionale ancrées dans leur territoire, autonomes dans leurs décisions locales

Comme **acteurs de l'innovation sociale** qui inventent et installent durablement de nouveaux modèles de création de valeur

1<sup>er</sup> **financeur** privé de l'économie sociale et solidaire

Comme **acteurs de la gouvernance** démocratique

Une **banque coopérative**, comptant 4,6 millions de clients sociétaires

Comme **acteurs du progrès, de l'égalité et de la solidarité**

Née il y a 2 siècles pour apporter de l'autonomie financière à toutes et tous, la Caisse d'Epargne est aujourd'hui la 1<sup>ère</sup> banque des hôpitaux publics, la 1<sup>ère</sup> banque des personnes protégées, parmi les 1<sup>ers</sup> mécènes dans les territoires ainsi que la 1<sup>ère</sup> banque du microcrédit personnel.

Comme **acteurs plaçant l'humain** au coeur de leur projet

140 **chargés d'affaires 100% dédiés** à l'accompagnement des acteurs de l'économie sociale et solidaire

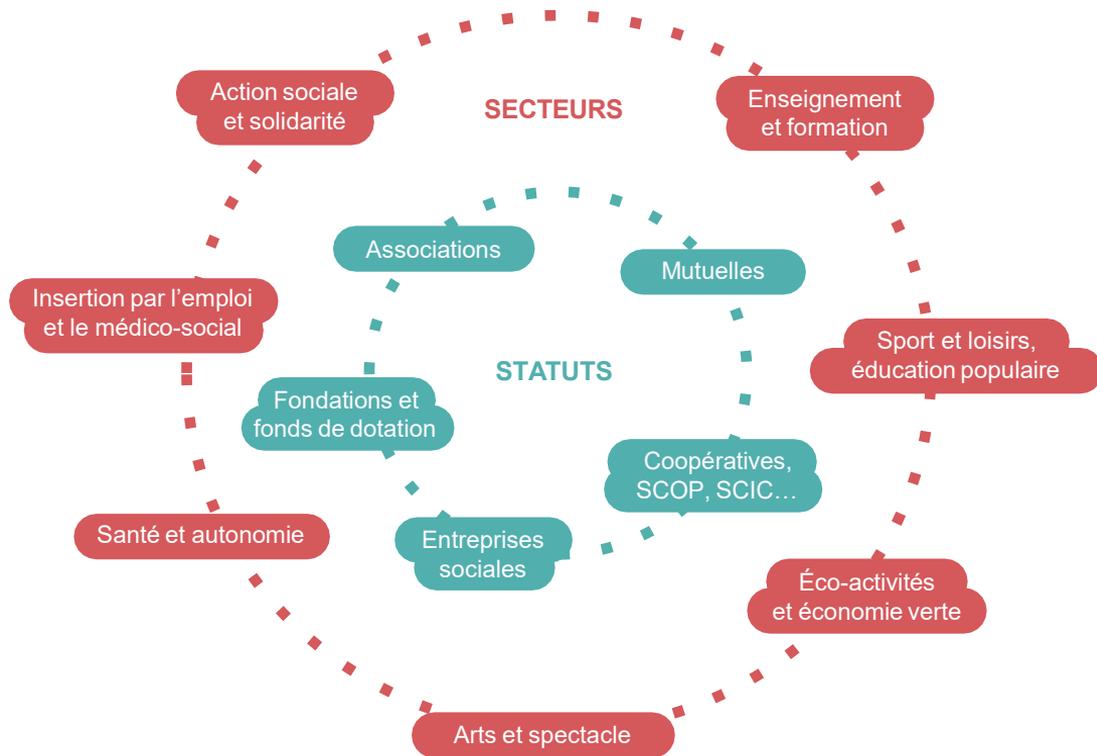
# Être une **banque de proximité**, c'est...

Financer l'économie territoriale, grâce au circuit court de l'argent



## Aux côtés de l'ensemble des acteurs de l'économie sociale et solidaire

200 000 associations et entreprises à impact sont aujourd'hui accompagnées par la Caisse d'Épargne



## Des experts disponibles sur l'ensemble du territoire

140 chargés d'affaires 100 % dédiés à l'ESS

Des chefs d'orchestre qui mobilisent et coordonnent l'ensemble des expertises **Caisse d'Epargne & Groupe** pour accompagner votre structure avec des solutions sur mesure.



- 2130 clients dans le secteur de l'enseignement privé (général, agricole, supérieur et formation professionnelle)
- **Dont 1220 Clients OGEC ou assimilés**
  - Enseignement primaire : + de 448 établissements
  - Enseignement secondaire général : + de 530
  - Enseignement secondaire technique ou professionnel : + de 230 établissements
  - 25 UDOGEC, 7 UROGEC
- 10 PGE souscrits par des OGEC pour 1 076 000 €

## Responsables du marché ESS en Caisse d'Epargne



# Des solutions sur mesure qui s'adaptent à vos besoins

La Caisse d'Épargne s'appuie sur les expertises du Groupe BPCE pour vous proposer du conseil et des offres spécifiques



## Banque au quotidien

Encaisser, effectuer des règlements, sécuriser vos transactions

Exemple :

[Joinly / Espace Asso](#)

Une solution 100 % digitale pensée pour les associations : collecte des adhésions, encaissements de dons et produits de la vente, outil de gestion & pilotage budgétaire



## Financements

Acquérir ou rénover vos locaux, financer vos équipements à court, moyen ou long terme

Exemple :

[Avance sur subvention](#)

Prêt court terme conçu pour les organismes à but non lucratif et acteur de l'ES. L'avance sur subvention permet d'attendre sereinement les fonds accordés par une subvention publique. La durée de l'avance est ajustée au rythme des encaissements



## Placements<sup>(1)</sup>

Valoriser vos excédents de trésorerie, donner un sens à votre épargne

Exemple :

[Mirova](#)

Société de gestion dédiée à l'investissement durable :  
Portefeuille 100 % ISR ; trajectoire climat 2° ;  
67 % d'exposition aux obligations vertes et sociales ;  
1er actionnaire et financeur de France Active



## Politique sociale

Fidéliser et motiver vos salariés

Exemple :

[Natixis Interépargne](#)

Épargne salariale solidaire : 5 % à 10 % des fonds placés dans des titres d'entreprises agréées solidaires ; reporting extra-financier sur la gestion de l'épargne salariale



## Travaux



## Digitalisation



## Assurances



## Véhicules



## Équipements



Production d'énergie



Efficacité énergétique



Mobilité verte



(1) Risque de perte en capital

# Annuaire des Responsables de marché

## Économie Sociale et Solidaire - Caisse d'Épargne

Caisse d'Épargne	Représentants des caisses	Fonction	Email	Adresses postales	Téléphones
Aquitaine Poitou-Charentes	William HEFFNER	Responsable Marchés Entreprises et Économie Sociale	<a href="mailto:william.heffner@ceapc.caisse-epargne.fr">william.heffner@ceapc.caisse-epargne.fr</a>	<b>Caisse d'Épargne AQUITAINE POITOU-CHARENTES</b> 1 Parvis Corto Maltese - CS 31 271 33076 BORDEAUX Cedex	05 56 00 17 49
Auvergne et Limousin	Philippe FERNANDES	Directrice de Marché	<a href="mailto:philippe.fernandes@cepal.caisse-epargne.fr">philippe.fernandes@cepal.caisse-epargne.fr</a>	<b>Caisse d'Épargne d'Auvergne et du LIMOUSIN</b> 63, rue Montlosier 63961 CLERMONT FERRAND Cedex 9	04 73 98 57 59
Bourgogne-Franche-Comté	Sylvie GUILLONNEAU	Responsable de Marché	<a href="mailto:sylvie.guillonnet@ceafc.caisse-epargne.fr">sylvie.guillonnet@ceafc.caisse-epargne.fr</a>	<b>Caisse d'Épargne de BOURGOGNE – FRANCHE COMTE</b> Direction des Entreprises et de l'Économie sociale 1, Rond Point de la Nation - BP 23088 - 21088 DIJON Cedex 9	03 80 70 35 42
Bretagne - Pays de la Loire	Jean-Marie PINSON	Responsable de Marché	<a href="mailto:jean-marie.pinson@cebpl.caisse-epargne.fr">jean-marie.pinson@cebpl.caisse-epargne.fr</a>	<b>Caisse d'Épargne de BRETAGNE – PAYS DE LOIRE</b> 15 Avenue de la Jeunesse BP 127 44703 ORVAULT	02 40 67 76 36
Côte d'Azur	Franca CHAMPAGNE	Animatrice du marché ESS	<a href="mailto:franca.champagne@cecaz.caisse-epargne.fr">franca.champagne@cecaz.caisse-epargne.fr</a>	<b>Caisse d'Épargne COTE d'AZUR</b> Service Animation et Marketing BDR 455, Promenade des Anglais - BP 3297 - 06205 NICE cedex 3	06 74 84 46 73
Île-de-France	Patrice MAVILLA	Responsable de Marché	<a href="mailto:patrice.mavilla@ceidf.caisse-epargne.fr">patrice.mavilla@ceidf.caisse-epargne.fr</a>	<b>Caisse d'Épargne ILE DE FRANCE</b> 26/28 rue Neuve Tolbiac CS 91344 - 75633 PARIS Cedex 13	01 58 06 69 55
Hauts-de-France	Vincent ANDRIEUX	Responsable de Marché	<a href="mailto:vincent.andrieux@hdf.caisse-epargne.fr">vincent.andrieux@hdf.caisse-epargne.fr</a>	<b>Caisse d'Épargne HAUTS DE FRANCE</b> 135 Pont de Flandres CS 80008 - 59031 Lille Cedex	06 74 98 09 42
Grand Est Europe	Julien SANCHIS	Chargé de développement marché ESS	<a href="mailto:julien.sanchis@cegee.caisse-epargne.fr">julien.sanchis@cegee.caisse-epargne.fr</a>	<b>Caisse d'Épargne GRAND EST EUROPE</b> Direction du Développement 5 Parvis des Droits de l'Homme - 57000 METZ	03 87 21 41 07
Languedoc-Roussillon	Michel SIRVENT	Responsable de Marché	<a href="mailto:michel.sirvent@celr.caisse-epargne.fr">michel.sirvent@celr.caisse-epargne.fr</a>	<b>Caisse d'Épargne LANGUEDOC ROUSSILLON</b> 254, rue Michel Teule - Zac d'Alco BP 7330 - 34184 MONTPELLIER cedex 4	04 67 04 73 34
Loire-Centre	Audrey BOURDONCLE	Directrice des Institutionnels Locaux	<a href="mailto:audrey.bourdoncle@celc.caisse-epargne.fr">audrey.bourdoncle@celc.caisse-epargne.fr</a>	<b>Caisse d'Épargne LOIRE-CENTRE</b> 12, rue de Maison Rouge CS 10620 - 45146 SAINT JEAN DE LA RUELLE	02 38 24 41 28
Loire Drôme Ardèche	Catherine BADIN	Responsable de Marché	<a href="mailto:catherine.badin@celda.caisse-epargne.fr">catherine.badin@celda.caisse-epargne.fr</a>	<b>Caisse d'Épargne LOIRE DROME ARDECHE</b> 17, rue P. et D. Ponchardier – Espace Fauriel BP 147 - 42012 SAINT ETIENNE cedex 2	04 77 47 74 65
Midi-Pyrénées	Carole GAUTIER	Responsable animation ESS	<a href="mailto:carole.gautier@cemp.caisse-epargne.fr">carole.gautier@cemp.caisse-epargne.fr</a>	<b>Caisse d'Épargne de MIDI-PYRENEES</b> 10 avenue Maxwell –BP 22306 31023 TOULOUSE Cedex 1	05 34 56 20 46
Normandie	Bruno BOSSE	Responsable de Marché	<a href="mailto:bruno.bosse@cen.caisse-epargne.fr">bruno.bosse@cen.caisse-epargne.fr</a>	<b>Caisse d'Épargne NORMANDIE</b> 151, rue d'Uelzen 76230 BOIS-GUILLAUME	02 35 59 64 24
CEPAC	Laurent GONZALEZ	Responsable de Marché	<a href="mailto:laurent.gonzalez@cepac.caisse-epargne.fr">laurent.gonzalez@cepac.caisse-epargne.fr</a>	<b>Caisse d'Épargne CEPAC</b> Place Estrangin Pastre BP 108 - 13254 MARSEILLE Cedex 06	06 84 77 98 19
Rhône-Alpes	Frederic HELLO	Directeur Marché de l'Économie Sociale et Solidaire	<a href="mailto:frederic.hello@cera.caisse-epargne.fr">frederic.hello@cera.caisse-epargne.fr</a>	<b>Caisse d'Épargne RHONE ALPES</b> Tour Incity 116 Cours Lafayette - 69404 LYON Cedex 03	04 72 60 47 77



# L'épargne salariale et retraite

**NATIXIS INTERÉPARGNE**

30 Septembre 2021

**Nadine HUTHER**

Directrice de l'animation commerciale BPCE

**Adrian MANICEA**

Directeur Economie Sociale & Logement Social



**FAIRE DE L'ÉPARGNE SALARIALE ET RETRAITE  
UN MOTEUR DE LA PERFORMANCE DE VOTRE ENTREPRISE**

**C'EST ÇA, ÊTRE INVESTI DANS VOTRE AVENIR**



# SOMMAIRE

1. QUI SOMMES-NOUS ?
2. CHIFFRES CLES & ETUDE AUPRES DES EPARGNANTS
3. POINT D'ACTUALITÉ : LOI PACTE & LOI ASAP
4. LES DISPOSITIFS D'EPARGNE SALARIALE & RETRAITE
5. ZOOM SUR LA GESTION FINANCIERE
6. FIN DE LA PRESENTATION
7. ANNEXES



# QUI SOMMES-NOUS ?



# Natixis Interépargne, la référence en épargne salariale et retraite du Groupe BPCE

**La référence en tenue de compte d'épargne salariale<sup>(1)</sup>**

**Près de 3 millions d'épargnants**

soit 26,5 % de parts de marché<sup>(1)</sup>

**Plus de 83 000<sup>(2)</sup> entreprises clientes**

**26 milliards d'euros d'actifs sous gestion en épargne salariale<sup>(1)</sup>**

**La référence de l'épargne salariale en encours PERCO, soit 4,9 mds €<sup>(3)</sup>**

soit 24,3 % de parts de marché<sup>(3)</sup>

**Un leader de la gestion ISR et Solidaire**

Avec 31,2 % de parts de marché<sup>(4)</sup> de l'épargne ISR et/ou solidaire

- **50 ans d'expérience** dans la gestion de l'épargne salariale, l'épargne retraite et l'actionnariat salarié.
- Une stratégie **d'innovation** permanente.
- Une **plateforme de services** dédiée, performante et évolutive.
- un **système de management certifié ISO9001**
- **Près de 460 collaborateurs** au service des clients dont **350 basés à Caen dans le Calvados**.

(1) Source : Association Française de Gestion – 30/06/2020

(2) Natixis Interépargne - 31/12/2020

(3) Source : Association Française de Gestion – 30/06/2020

(4) Source : Finansol et CIES

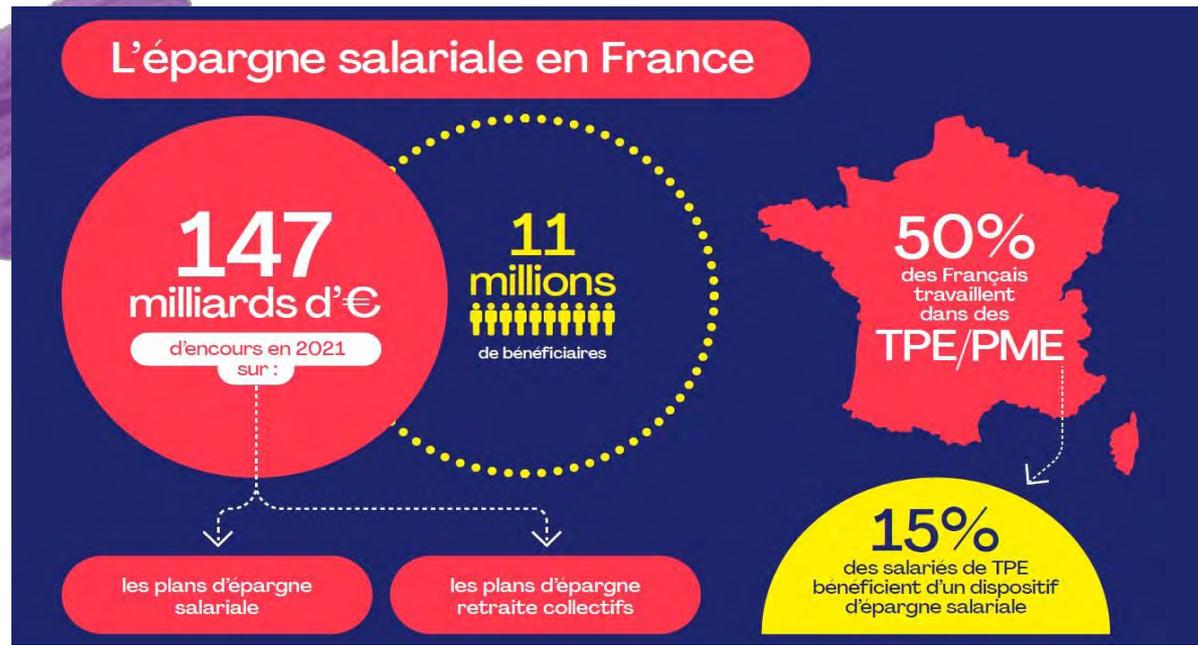


# CHIFFRES CLES AU 31 DECEMBRE 2020

## ETUDE AUPRES DES EPARGNANTS



## 2 | CHIFFRES CLES AU 31 DECEMBRE 2020 (1)

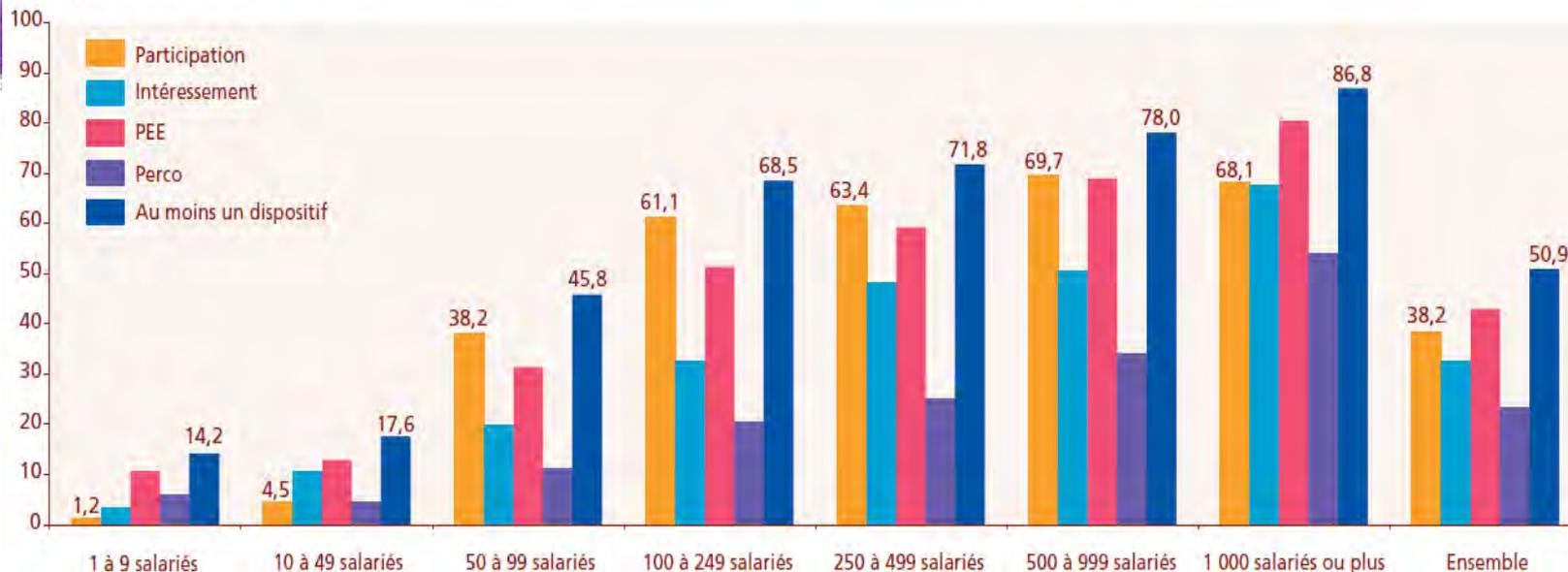


(1) Source : Association de Gestion Financière (AFG)

## L'équipement en épargne salariale et retraite est fonction de la taille de l'entreprise (1)

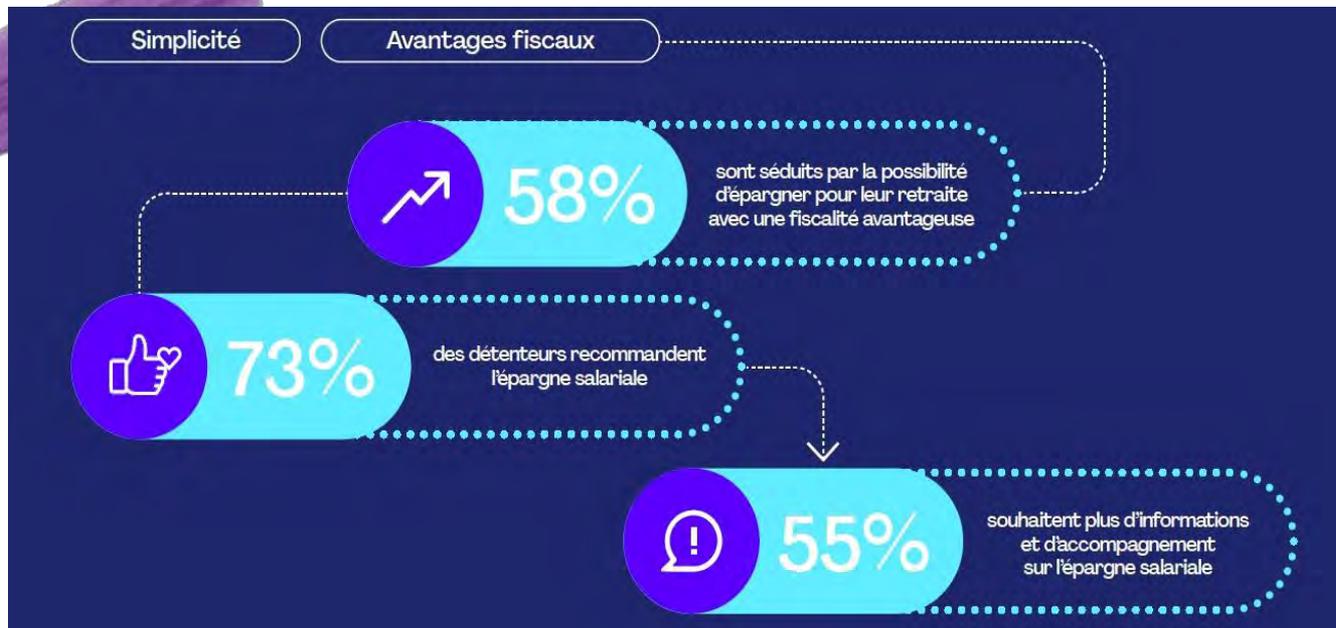
Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2018 par taille d'entreprise

En % du nombre de salariés



(1) Source décembre 2020 : Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2019

## 2 DES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE PLEBISCITES (1)



(1) Source : Etude Opinion Way pour la Semaine de l'épargne salariale « les salariés et l'épargne salariale » Mars 2020



# POINT D'ACTUALITÉ : LOI PACTE & LOI ASAP



### 3 Un contexte favorable pour l'épargne salariale et retraite

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les avantages fiscaux et sociaux des entreprises ont été renforcés par la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2019



Pour les entreprises  
de 1 à 49 salariés

**0%** DE CHARGES  
SOCIALES

Grâce à la  
suppression du forfait  
social sur  
**l'abondement**  
**l'intéressement**  
**la participation**

Pour les entreprises  
de 50 à 249 salariés

**0%** DE CHARGES  
SOCIALES

Grâce à la  
suppression du forfait  
social sur  
**l'intéressement**

# 3 ZOOM SUR LA LOI PACTE

## Depuis le 1er Octobre 2019

La loi **PACTE\*** s'insère dans un chantier ambitieux de modernisation de l'économie qui a un double objectif :

-  **Orienter l'épargne vers le financement des entreprises**
-  **Favoriser le partage de la valeur**

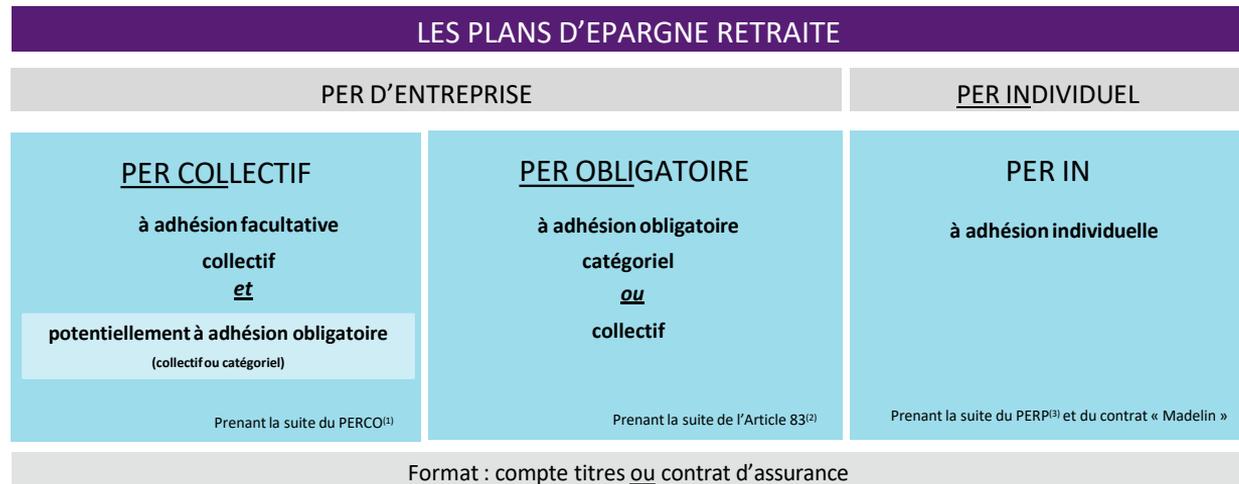


Concernant l'épargne salariale, PACTE s'articule autour de **3 grandes thématiques** :

-  Promouvoir la diffusion de l'épargne salariale
-  Favoriser l'essor de l'épargne retraite
-  Développer l'actionariat salarié

\* Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises

(PER)

La loi PACTE crée les **Plans d'Épargne Retraite (PER)**

- ➡ **Harmonisation des caractéristiques** des produits : PER Collectif, PER Obligatoire et PER Individuel.
- ➡ Possibilité pour les épargnants de **transférer leur épargne retraite d'un produit à l'autre au cours de leur parcours professionnel.**

(1) Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif  
 (2) Plan d'épargne retraite relevant de l'article 83 du Code général des impôts  
 (3) Plan d'Épargne pour la Retraite Populaire

### 3 Zoom sur la loi ASAP (2021)

Objectif : Simplifier la mise en place de ces dispositifs pour les TPE/PME

La loi n°2020-1525 ASAP\* vient **simplifier la mise en place de l'épargne salariale et retraite dans les TPE/PME:**

- 1 **Généralisation des accords d'intéressement d'un à trois ans**, avec option de tacite reconduction pour une durée identique à leur durée initiale.
- 2 **Mise en place d'un PEI/PERCOL-I désormais possible par simple Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE), pour les entreprises jusqu'à 10 salariés.**

\*d'Accélération et de Simplification de l'Action Publique



# LES DISPOSITIFS D'EPARGNE SALARIALE & RETRAITE



# 4

## Les dispositifs d'épargne salariale et retraite



1

- **Les dispositifs d'épargne salariale et retraite vous permettent de motiver et valoriser vos salariés. Ils vous permettent d'aider vos salariés à se constituer :**
  - une **épargne à moyen terme** (5 ans) grâce au **Plan d'Epargne Entreprise** (PEE)
  - une **épargne pour la retraite** grâce au **Plan d'Epargne Retraite Collectif** (PERCOL)



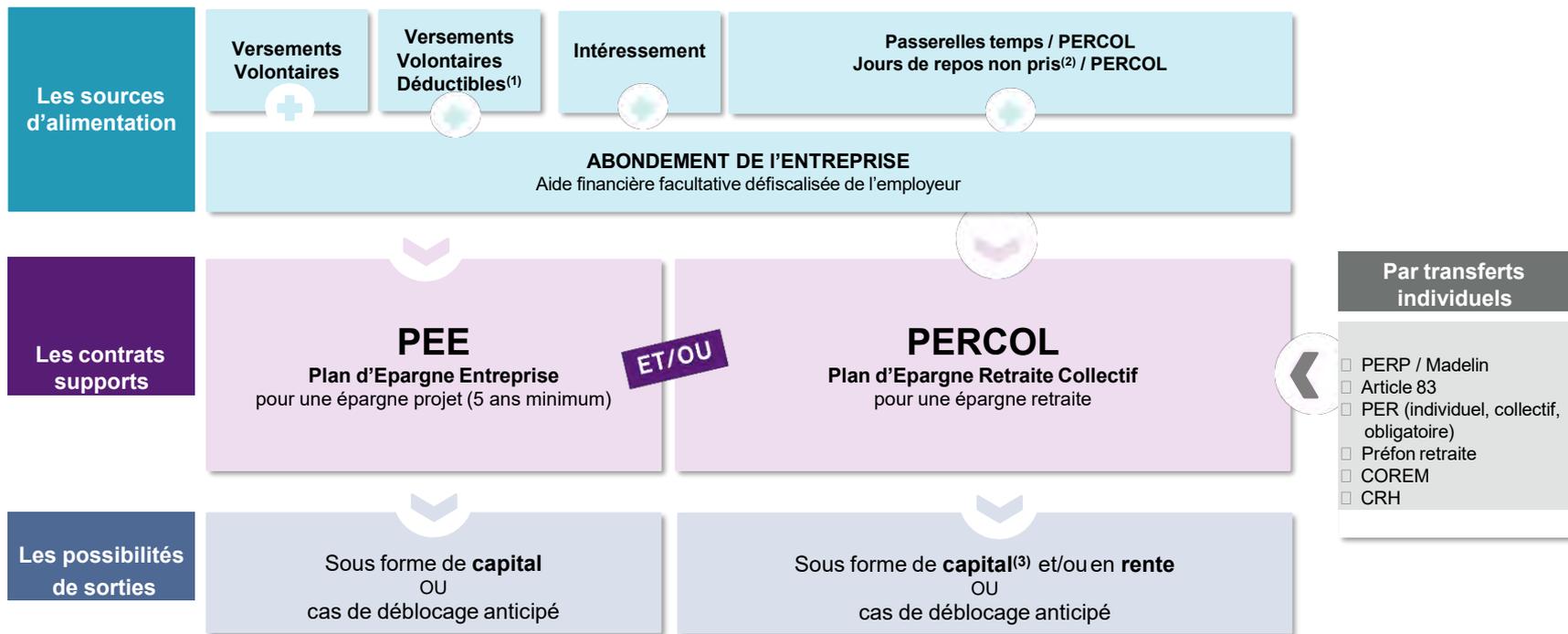
- **Les bénéficiaires: Vos salariés**, qu'ils soient en CDI, CDD ou en apprentissage sous conditions d'avoir 3 mois d'ancienneté



- **La mise en place des dispositifs d'épargne salariale et retraite selon le mode de représentativité dans l'entreprise :**
  - Accords négociés avec les partenaires sociaux (C.S.E. ou D.S.)
  - Ou
  - Accords PEE et PER COL octroyés en cas d'échec des négociations ou PV de carence le cas échéant
  - Ou
  - Ratification au 2/3 des salariés pour les entreprises ne disposant pas de partenaires sociaux

# 4

## Comprendre le fonctionnement des dispositifs



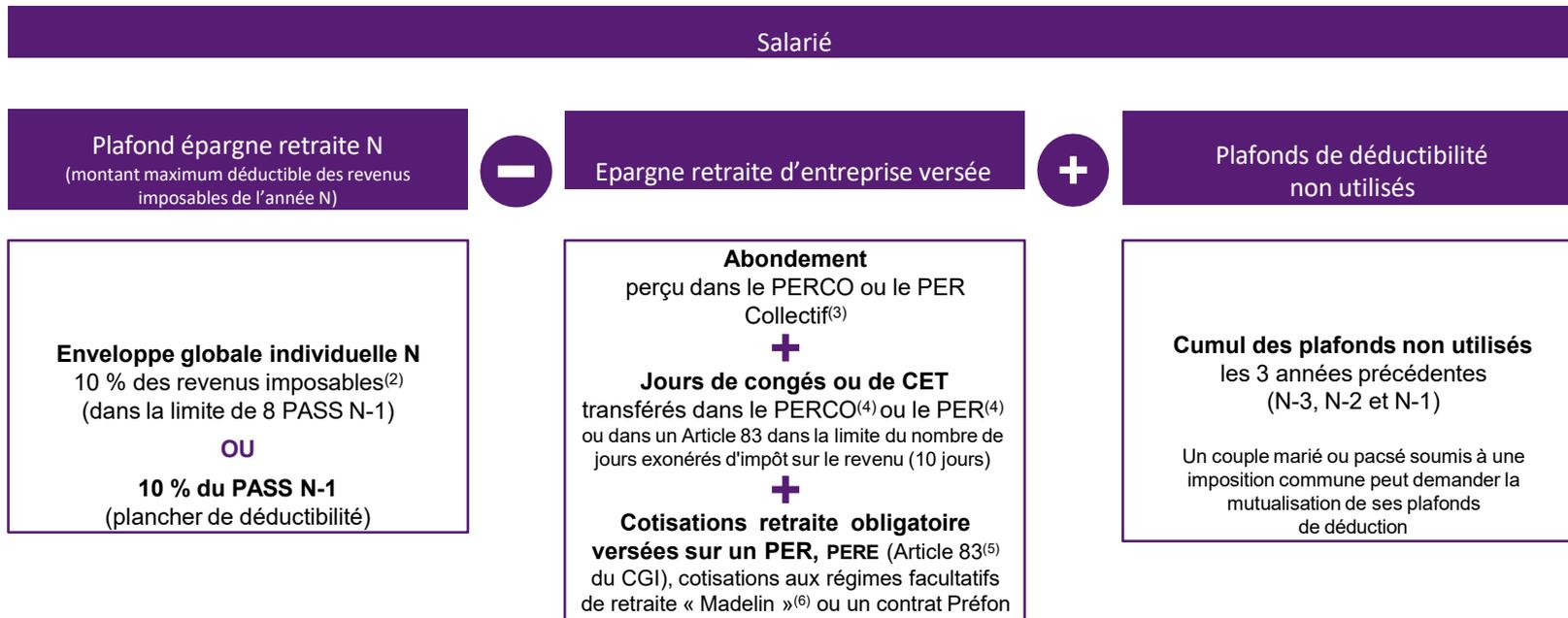
(1) La déductibilité des versements volontaires n'est possible que dans le cadre du PER COL.

(2) Dans la limite de 10 jours. Uniquement dans le PERCOL et en l'absence de Compte Épargne Temps (CET) dans l'entreprise.

(3) Exonération fiscales et sociales dans la limite de 10 jours par an, uniquement dans le PERCOL.

# 4 Les versements volontaires déductibles<sup>(1)</sup> :

Double bénéfice : grâce à une économie immédiate via la défiscalisation & à la garantie d'un revenu complémentaire à la retraite !



(1) La possibilité de déduction du revenu global est ouverte à toute personne salarié ou non. La possibilité de déduction du revenu global ne s'applique pas aux versements déjà déduits du revenu catégoriel BIC, BNC ou BA en application des articles 154 bis et 154 bis-0 A du CGI (principe de subsidiarité de la déduction du revenu global). (2) Net des frais professionnels le cas échéant. (3) Abondement versé par l'employeur au titre du PERCO ou PER Collectif en N-1, dont les jours de Compte Épargne Temps (CET) issus d'un abondement en temps ou en euros (dans la limite du montant exonéré d'IR). (4) Sommes correspondant à des jours de repos non pris (en l'absence de CET) ou de jours de CET (non issus d'un abondement en temps ou en euros) transférés dans le PERCO, et à compter du 01/10/2019, au PER Collectif et PER Obligatoire en N-1. (5) Cotisations aux régimes de retraite supplémentaire rendus obligatoires dans l'entreprise pour les salariés (Article 83, à compter du 01/10/2019, au PER Collectif et PER Obligatoire). Il s'agit de la part patronale, pour son montant non imposable, et de la part salariale, pour son montant déductible du salaire. (6) Cotisations aux régimes facultatifs de retraite « Madelin » et « Madelin agricole » pour les non-salariés, compte tenu de leur fraction correspondant à 15 % de la quote-part du bénéfice imposable comprise entre une fois et 8 fois le montant annuel du PASS. Ce document est simplifié, il ne peut se substituer aux textes législatifs et réglementaires. Pour plus d'informations, consultez [impots.gouv.fr](http://impots.gouv.fr)

# L'abondement : des exonérations fiscales et sociales cumulées pour l'entreprise, le dirigeant et ses salariés



## Qu'est ce que c'est ?

- Une **aide financière facultative versée par l'entreprise en complément des versements volontaires** des épargnants sur leur(s) plan(s) d'épargne salariale (PEE et/ou PERCOL)
- Sont concernées : les versements volontaires, l'intéressement, la participation, les passerelles temps PERCOL



## Le fonctionnement

### Vous choisissez librement les modalités :

- **Un taux** : de 0 à 300 %, pour rendre votre dispositif plus ou moins attractif auprès de vos salariés
- **Un plafond** : en euros, pour maîtriser votre enveloppe budgétaire maximale.
- L'abondement versé **ne doit pas excéder 3 fois les versements annuels du bénéficiaire**, ni excéder :
  - 8 % du PASS
  - 16 % du PASS

**3 290,88 €**

Abondement maximum  
annuel PEE



**6 581,76 €**

Abondement maximum  
annuel PERCOL



**9 872, 64 €**

Par an et par bénéficiaire  
pour 2021, exonérés de  
charges fiscales et  
sociales

# L'intéressement : pour motiver et fidéliser vos salariés



## Qu'est ce que c'est ?

- Une solution pour **motiver** et **valoriser** vos salariés **en les associant aux performances et/ou aux résultats de votre entreprise.**
- **L'intéressement présente un caractère :**
  - **Collectif**
  - **Aléatoire** : ne pouvant être déterminé à priori
  - **Objectif** : La formule de calcul doit être basée sur des critères objectivement mesurables



## Un outil modulable

- Vous définissez les **modalités de calcul de la prime et fixez les niveaux de performance à atteindre** : la prime d'intéressement n'est versée que si les objectifs sont atteints.
- Les bénéficiaires ont la **liberté de percevoir immédiatement ou de placer leur prime.**



## Mise en place

- Il est facultatif et peut être mis en place par **tout employeur ayant au moins 1 salarié.**
- Signature de l'accord **avec les partenaires sociaux** (C.S.E ou D.S. ou aux 2/3 des salariés)
- Deux plafonds légaux à respecter

Un montant individuel  
**75 % du PASS soit 30 852 €**

Un montant global  
**20 % de la masse salariale**

## 4 Zoom sur les critères de déclenchements de l'intéressement

**Quelques exemples de critères :**

- Diminution de X% des coûts de fonctionnement
  - Atteinte d'un seuil de Capacité d'autofinancement retraitée (C.A.F. retraitée)
  - Dépassement d'un seuil de satisfaction (des élèves / des parents d'élèves)
  - Objectifs en terme de résultats scolaires
  - Diminution de X% du taux d'absentéisme
  - Croissance du nombre d'élèves (financés ?)
  - Autres critères libres à personnaliser
-

## 4

## Avantages (1) pour l'employeur

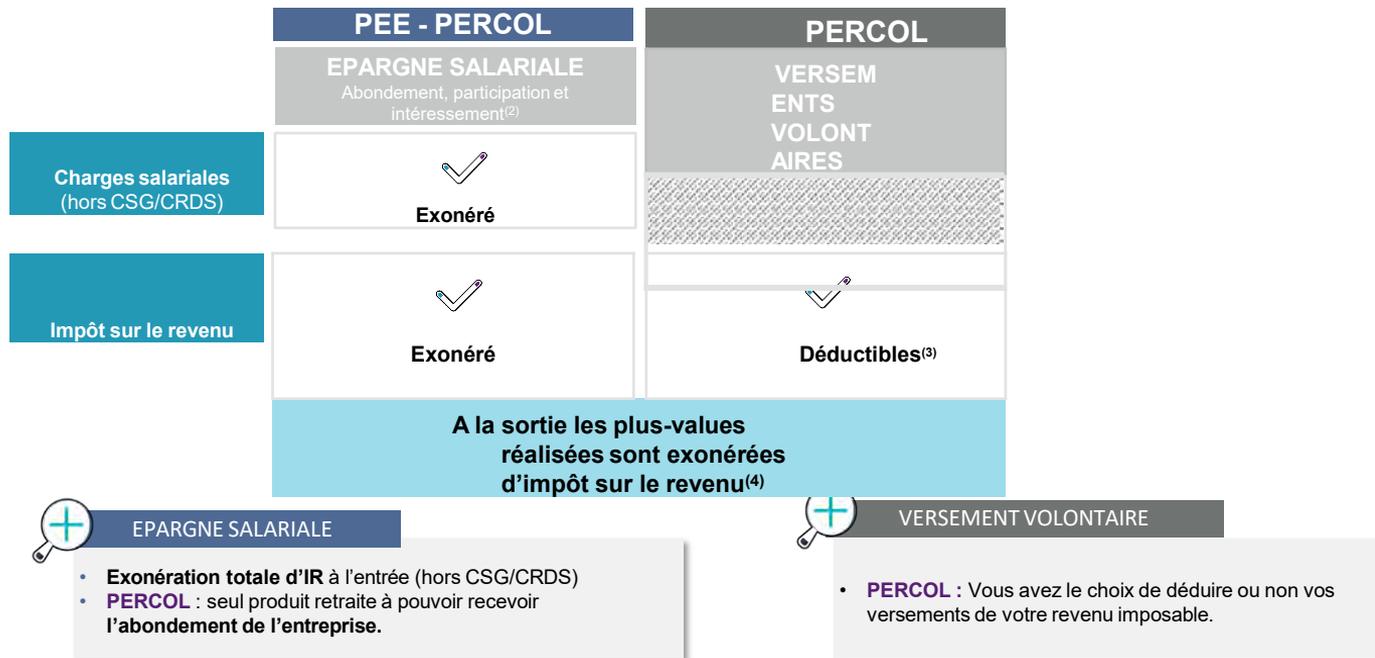
		PEE - PERCOL				
		Abondement		Participation		Intéressement
Charges patronales		Exonéré		Exonérée		Exonéré
	Forfait social(2)	Si - de 50 salariés Exonéré	Si + de 50 salariés 20 % sur le PEE 16% sur le PERCOL	Si - de 50 salariés Exonérée	Si + de 50 salariés 20 % sur le PEE 16% sur le PERCOL	Exonéré

(1) Selon les conditions fiscales et sociales en vigueur.

(2) Le forfait social est supprimé sur les sommes versées après le 1<sup>er</sup> janvier 2019 au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également supprimé sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés. En dehors de ces cas, le forfait social est de 20 %. Il peut être réduit à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCOL sous réserve que le règlement prévoit l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 10 % de titres éligibles au PEA-PME.

## 4

# Versements épargne salariale et volontaires : avantages fiscaux et sociaux<sup>(1)</sup> pour vous et vos salariés



(1) Selon les conditions fiscales et sociales en vigueur.

(2) Placé sur un plan d'épargne salariale ou retraite

(3) Sauf option contraire. Déductible dans la limite de 10 % des revenus professionnels imposables plafonnés à 8 PASS (+15% de la fraction du revenu comprise entre 1 et 8 PASS pour les TNS) ou de 10 % du PASS. Le contribuable dispose de la possibilité de renoncer à la déduction de ses versements.

(4) Hors prélèvements sociaux de 17,2 % et hors Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU) de 12,8 % (option barème).

# Des cas de déblocages anticipés

## 10 cas pour le PEE



**Acquisition, construction, agrandissement ou remise en état de la résidence principale** suite à une catastrophe naturelle



**Mariage** ou conclusion d'un **PACS** par l'épargnant



**Naissance ou adoption du 3<sup>ème</sup> enfant** et suivants



**Création ou reprise d'une entreprise** par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou partenaire au PACS



**Rupture du contrat de travail**, du mandat social ou cessation de l'activité d'entrepreneur individuel de l'épargnant, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé de l'épargnant



**Divorce, séparation ou dissolution du PACS** avec résidence habituelle ou partagée d'au moins un enfant mineur au domicile de l'épargnant



**Surendettement** de l'épargnant<sup>(2)</sup>



**Invalidité** de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire au PACS<sup>(3)</sup>



**Décès** de l'épargnant, de son conjoint ou de son partenaire au PACS



**Violences conjugales**

(1) Sauf pour l'épargne issue des versements obligatoires.

(2) Sous réserve du respect des conditions de l'article L.711-1 du Code de la consommation.

(3) Sous conditions prévues dans les dispositions de l'article L.341-4 du code de la sécurité sociale.

## 6 cas pour le PERCOL



**Acquisition de la résidence principale**<sup>(1)</sup>



**Expiration des droits à l'assurance chômage** de l'épargnant, ou cessation du mandat social pendant au moins 2 ans à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation



**Surendettement** de l'épargnant<sup>(2)</sup>



**Invalidité** de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS<sup>(3)</sup>



**Décès** du conjoint ou partenaire lié par un PACS



Cessation d'activité non salarié suite à une liquidation judiciaire en application de la réglementation en vigueur



# ZOOM SUR LA GESTION FINANCIERE

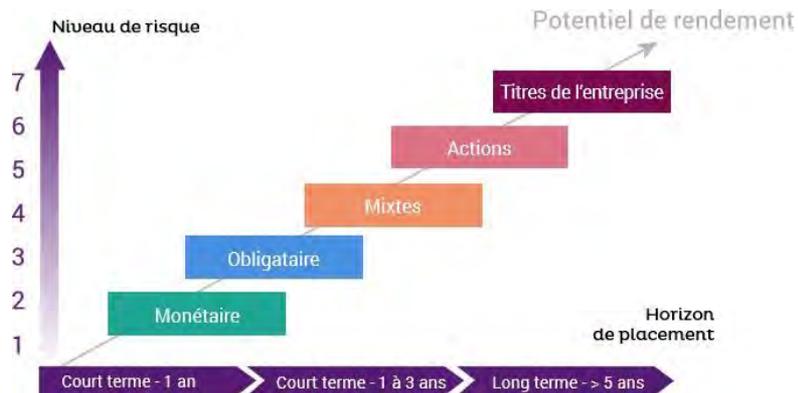


## 5 Des notions de gestion financière

Chaque fonds correspond à :

- Un horizon de placement recommandée : 1 an, 3 ans, plus de 5 ans
- Une classe d'actif (actions, obligations, monétaire, mixte, titres de l'entreprise) entraînant un niveau de risque sur une échelle de 1 à 7 (du plus sécuritaire au plus risqué)

Plus le niveau de risque est élevé, plus la durée minimum recommandée de placement est élevée.





## 5 Focus sur notre proposition en matière de gestion financière



- ✓ La gamme **Impact** est caractérisée par une **gestion ISR et solidaire**, elle est composée d'un fonds monétaire, de fonds diversifiés, de fonds obligataires et de fonds actions.
- ✓ Cette gamme qui **donne du sens à son épargne** permet de **répondre aux différents besoins** des salariés d'une entreprise en leurs proposant des solutions adaptées tout au long de leur vie d'épargnant.
- ✓ Nos fonds **I.S.R.** sont **labélisés par le CIES** (Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale).
- ✓ Nos fonds **solidaires** sont **labélisés par FINANSOL**.
- ✓ Un fonds labélisé **Relance**, le **FCPE Impact Actions Emploi Solidaire**.





MERCI DE VOTRE  
ATTENTION !

AVEZ-VOUS DES  
QUESTIONS ?

---



# ANNEXES



# Annexe 1: Les avantages de l'épargne salariale par rapport à un revenu classique

	REVENUE CLASSIQUE	EPARGNE SALARIALE	
		Abondement	Intéressement (s'il est placé dans un PEE ou PERCOL)
Montant brut versé par l'entreprise	1 000 €	1 000 €	1 000 €
Charges patronales (hypothèse 50 %)	+ 500 €	Exonéré <sup>(1)</sup>	Exonéré <sup>(1)</sup>
Forfait social <sup>(2)</sup>	Non applicable	+ 200 €	Exonéré
<b>Coût réel pour l'entreprise</b>	<b>1 500 €</b>	<b>1 200 €</b>	<b>1 000 €</b>
		<b>Économie de 300 €</b>	<b>Économie de 500 €</b>
Montant brut versé par l'épargnant	1 000 €	1 000 €	1 000 €
Charges salariales (hypothèse 13,75 %)	- 138 €	Exonéré	Exonéré
CSG/CRDS (9,7%)	- 95 € <sup>(3)</sup>	- 97 € <sup>(4)</sup>	- 97 € <sup>(4)</sup>
Impôt sur le revenu (hypothèse d'une base IR à 11% après abattement de 10%)	- 76 €	Exonéré <sup>(5)</sup>	Exonéré <sup>(5)</sup>
<b>Montant net d'impôt perçu par l'épargnant</b>	<b>691 €</b>	<b>903 €</b>	<b>903 €</b>
		<b>Gain de 212 €</b>	<b>Gain de 212 €</b>

**Important** : l'ensemble des informations présentées dans le tableau est donné à titre indicatif sur la base de la réglementation en vigueur au 01/01/2021. Le calcul ici obtenu reste une approximation. Un détail exhaustif nécessiterait l'intervention d'un comptable pour un calcul personnalisé. Les données chiffrées de ce tableau ont fait l'objet d'arrondis.

- (1) Hors taxes sur les salaires (pour les entreprises assujetties à cette taxe conformément aux dispositions de l'article 231 du code général des impôts).
- (2) Le forfait social est supprimé sur les sommes versées après le 1er janvier 2019 au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également supprimé sur l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés. En dehors de ces cas, le forfait social est de 20 %. Il peut être réduit à 16 % sur l'intéressement, la participation et l'abondement versés dans le PERCOL sous réserve que le règlement prévoit l'affectation par défaut des sommes à un système de « gestion pilotée » comportant au moins 10 % de titres éligibles au PEA-PMÉ.
- (3) 9,7 % (dont 6,8 % de CSG déductible) de 98,25 % uniquement pour les personnes relevant du régime de la Sécurité sociale.
- (4) 9,7 % du versement brut.
- (5) Exonéré si les sommes perçues sont placées dans un plan d'épargne salariale.

# 7 Annexe 2 : La passerelle Temps / PER Collectif

## Optimisez la gestion des congés non pris de vos salariés



### Qu'est ce que c'est ?

- Permettez à vos salariés de **transformer leurs jours de repos non pris en épargne** en les stockant dans leur PERCOL, sans amputer leur pouvoir d'achat.
- Jusqu'à **10 jours** de repos peuvent être transférés par an.



### Intérêts pour l'entreprise

- Une solution pour **motiver** et **valoriser** vos salariés, dans un cadre social et fiscal avantageux, en les accompagnant dans la constitution de leur épargne retraite.
- Une **meilleure gestion du passif social** de votre entreprise.
- Un faible impact sur la trésorerie



### Avantages pour les salariés

- Une solution pour ne pas perdre de jours de repos non pris
- Une solution pour **épargner sans amputer son pouvoir d'achat**.
- Un régime social et fiscal avantageux.

## **7 Annexe 3 : Fiches de fonds au 30 Juillet 2021**

- **FCPE CAP ISR Monétaire**
  - **FCPE SELECTION DNCA Sérénité Plus**
  - **FCPE CAP I.S.R. Oblig Euro**
  - **FCPE CAP I.S.R. Rendement**
  - **FCPE CAP I.S.R. Rendement Solidaire**
  - **FCPE CAP I.S.R. Croissance**
  - **FCPE CAP I.S.R. Actions Europe**
-

### Descriptif

Le portefeuille du compartiment sera principalement composé de produits monétaires et de valeurs sélectionnées selon un processus ISR ou investi en parts de fonds ISR. Cette stratégie de gestion consiste à sélectionner les émetteurs qui répondent de façon satisfaisante aux critères d'Investissement Socialement Responsable. Cap ISR Monétaire s'adresse aux salariés ayant une forte aversion au risque(1).

### Fiche signalétique

Horizon de placement<sup>(2)</sup> Court Terme (3 mois au moins)  
 Classification AMF Fonds monétaire à valeur liquidative variable standard  
 Date de création 23/02/1996  
 Actif total du fonds en M€ 927.15  
 Frais courants 2020 0.25%  
 Indice de référence<sup>(3)</sup>: 100% ESTR Capitalisé

### Performances nettes glissantes

	YTD	1 an	3 ans	5 ans
Fonds	-0.41%	-0.67%	-1.74%	-2.59%
Indice	-0.28%	-0.48%	-1.29%	-2.00%

### Performances nettes calendaires

	2020	2019	2018	2017
Fonds	-0.65%	-0.48%	-0.52%	-0.44%
Indice	-0.47%	-0.40%	-0.37%	-0.36%

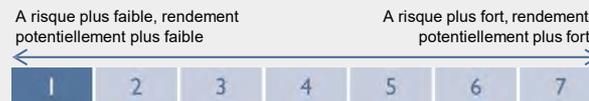
Les performances passées ne sont pas un indicateur fiable des performances futures. Les chiffres des performances citées ont trait aux périodes écoulées.

### Allocation stratégique d'actifs<sup>(4)</sup>



75-100% Monétaires zone euro  
 0-25% Obligations libellées en euro

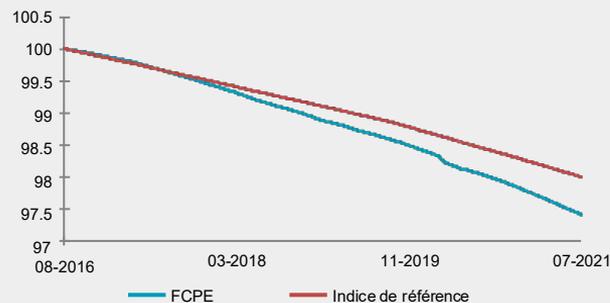
### Profil de risque et de rendement<sup>(5)</sup>



### Principaux risques<sup>(6)</sup> :

Le fonds est exposé aux risques de perte en capital / crédit / taux

### Evolution Fonds/Indice sur 5 ans en base 100



<sup>(1)</sup> Source : Natixis Investment Managers International/ (1) En cas de très faible niveau de taux d'intérêt du marché monétaire, le rendement dégagé par le compartiment ne suffirait pas à couvrir les frais de gestion et le compartiment verrait sa valeur liquidative baisser de manière structurelle. (2) Cette période ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs. (3) Voir le glossaire pour la définition des indices de référence. (4) Bornes d'allocation minimum et maximum prévues dans la documentation juridique du fonds. (5) L'indicateur de risque et de rendement, présenté sous la forme d'une échelle allant de 1 à 7 correspondant à des niveaux de risque et de rendement croissants, vous permet d'appréhender le potentiel de performance d'un FCPE par rapport au risque qu'il présente. La méthodologie générale de calcul de cet indicateur réglementaire s'appuie sur la volatilité historique annualisée du FCPE, calculée à partir des rendements hebdomadaires sur une période de 5 ans. Contrôlé périodiquement, l'indicateur peut évoluer. Le niveau de SRRI indiqué dans ce document est celui en vigueur à la date de rédaction du document. (6) Voir le glossaire pour la définition des risques.

### Descriptif

Fonds nourricier(1) du FCP maître « DNCA Sérénité Plus (part I) ». Le fonds vise à surperformer l'indicateur de référence composite FTSE MTS EMU GOV BOND 1-3 ans calculé dividendes et coupons réinvestis sur la période d'investissement recommandée. Ce fonds cherche à améliorer la rentabilité d'un placement par une gestion de convictions des obligations de la zone euro par le biais d'une approche flexible et active.

### Fiche signalétique

Horizon de placement(2) 18 mois au moins  
 Classification AMF Obligations et autres titres de créances libellés en euro  
 Date de création 22/03/1996  
 Actif total du fonds en M€ 309.99  
 Frais courants 2020 0.72%  
 Indice de référence(3): 100% FTSE MTS EMU GOV BOND 1-3 years depuis le 07/01/2019

### Performances nettes glissantes

	YTD	1 an	3 ans	5 ans
Fonds	0.57%	1.84%	1.61%	1.39%
Indice	-0.28%	-0.25%	-1.04%	-0.74%

### Performances nettes calendaires

	2020	2019	2018	2017
Fonds	0.43%	1.82%	-1.40%	0.21%
Indice	-0.15%	0.22%	-0.89%	0.18%

Les performances passées ne sont pas un indicateur fiable des performances futures. Les chiffres des performances citées ont trait aux périodes écoulées.

### Allocation stratégique d'actifs(4)



### Profil de risque et de rendement(5)



### Principaux risques(6) :

Le compartiment est exposé aux risques de perte en capital / de gestion discrétionnaire / taux / crédit / liquidité / dérivés / convertibles / actions / contrepartie / titres spéculatifs

### Evolution Fonds/Indice sur 5 ans en base 100



Source : Natixis Investment Managers International/ (1) Un FCP se constitue sous forme de fonds nourricier lorsqu'il est investi en parts ou actions d'un seul OPCVM / Fonds d'investissement Alternatif (FIA) et que cet OPCVM/FIA dépasse 90% de l'actif du FCP. La performance du fonds nourricier pourra être inférieure à celle de l'OPCV/MFIA maître, en raison de ses propres frais de gestion.(2) Cette période ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs. (3) Voir le glossaire pour la définition des indices de référence. (4) Bornes d'allocation minimum et maximum prévues dans la documentation juridique du fonds. (5) L'indicateur de risque et de rendement, présenté sous la forme d'une échelle allant de 1 à 7 correspondant à des niveaux de risque et de rendement croissants, vous permet d'appréhender le potentiel de performance d'un FCP par rapport au risque qu'il présente. La méthodologie générale de calcul de cet indicateur réglementaire s'appuie sur la volatilité historique annualisée du FCP, calculée à partir des rendements hebdomadaires sur une période de 5 ans. Contrôlé périodiquement, l'indicateur peut évoluer. Le niveau de SRRI indiqué dans ce document est celui en vigueur à la date de rédaction du document. (6) Voir le glossaire pour la définition des risques.

### Descriptif

Le compartiment est nourricier(1) du fonds maître "IMPACT ES OBLIG EURO" de la SICAV "IMPACT ES". L'objectif de gestion et la politique d'investissement du compartiment sont identiques à ceux du maître, diminué des frais de gestion du nourricier. Il investit au travers de son fonds maître sur des produits de taux, en conservant une marge de manœuvre quant à son allocation et en veillant à une diversification minimale des risques sous-jacents, et ce dans le respect des critères socialement responsables.

### Fiche signalétique

Horizon de placement(2) 2 ans au moins  
 Classification AMF Obligations et autres titres de créances libellés en euro  
 Date de création 04/07/2013  
 Actif total du fonds en M€ 93.92  
 Frais courants 2020 1.25%  
 Indice de référence(3): 100% Bloomberg Barclays Capital Euro Aggregate 500 MM

### Performances nettes glissantes

	YTD	1 an	3 ans	5 ans
Fonds	-1.26%	1.92%	9.25%	4.72%
Indice	-0.78%	0.94%	9.85%	7.98%

### Performances nettes calendaires

	2020	2019	2018	2017
Fonds	3.67%	7.81%	-2.07%	0.27%
Indice	4.07%	6.00%	0.42%	0.67%

Les performances passées ne sont pas un indicateur fiable des performances futures. Les chiffres des performances citées ont trait aux périodes écoulées.

### Allocation stratégique d'actifs(4)



### Profil de risque et de rendement(5)



### Principaux risques(6) :

Le fonds est exposé aux risques actions / perte en capital / change / taux / contrepartie / crédit / titrisation / pays émergents / inflation

### Evolution Fonds/Indice sur 5 ans en base 100



Source : Natixis Investment Managers International/ (1) Un FCPE se constitue sous forme de fonds nourricier lorsqu'il est investi en parts ou actions d'un seul OPCVM / Fonds d'investissement Allemand (FIA) et que cet OPCVM/FIA dépasse 90% de l'actif du FCPE. La performance du fonds nourricier pourra être inférieure à celle de l'OPCVM/FIA maître, en raison de ses propres frais de gestion.(2) Cette période ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs. (3) Voir le glossaire pour la définition des indices de référence. (4) Bornes d'allocation minimum et maximum prévues dans la documentation juridique du fonds. (5) L'indicateur de risque et de rendement, présenté sous la forme d'une échelle allant de 1 à 7 correspondant à des niveaux de risque et de rendement croissants, vous permet d'appréhender le potentiel de performance d'un FCPE par rapport au risque qu'il présente. La méthodologie générale de calcul de cet indicateur réglementaire s'appuie sur la volatilité historique annualisée du FCPE, calculée à partir des rendements hebdomadaires sur une période de 5 ans. Contrôlé périodiquement, l'indicateur peut évoluer. Le niveau de SRRI indiqué dans ce document est celui en vigueur à la date de rédaction du document. (6) Voir le glossaire pour la définition des risques.

### Descriptif

Cap ISR Rendement est un fonds diversifié exposé majoritairement aux produits de taux de la zone euro et dans une moindre mesure aux actions internationales avec une prépondérance en produits financiers européens. La gestion s'appuie sur le respect de critères d'Investissement Socialement Responsable (ISR).

### Fiche signalétique

Horizon de placement<sup>(1)</sup>

3 ans au moins

Date de création

07/08/1980

Actif total du fonds en M€

231.69

Frais courants 2020

1.46%

Indice de référence<sup>(2)</sup> : 40% ESTR Capitalisé + 35% Bloomberg Barclays Capital Euro Aggregate 500 MM + 25% MSCI Europe © DNR

### Performances nettes glissantes

	YTD	1 an	3 ans	5 ans
<b>Fonds</b>	<b>3.34%</b>	<b>9.29%</b>	<b>11.09%</b>	<b>12.47%</b>
Indice	3.79%	7.67%	9.53%	14.01%

### Performances nettes calendaires

	2020	2019	2018	2017
<b>Fonds</b>	<b>3.79%</b>	<b>8.24%</b>	<b>-4.35%</b>	<b>2.19%</b>
Indice	0.89%	8.13%	-2.64%	2.62%

Les performances passées ne sont pas un indicateur fiable des performances futures. Les chiffres des performances citées ont trait aux périodes écoulées.

### Allocation stratégique d'actifs<sup>(3)</sup>



5-35% Actions Europe - 15-55% Obligations (principalement zone euro)  
10-50% Monétaires zone Euro - 0-10% OPCI

### Profil de risque et de rendement<sup>(4)</sup>

A risque plus faible, rendement potentiellement plus faible

A risque plus fort, rendement potentiellement plus fort



### Principaux risques<sup>(5)</sup> :

Le fonds est exposé aux risques de perte en capital / crédit / taux / contrepartie / actions / change / petites et moyennes capitalisations

### Evolution Fonds/Indice sur 5 ans en base 100



Source : Natixis Investment Managers International/ (1) Cette période ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs. (2) Voir le glossaire pour la définition des indices de référence. (3) Bornes d'allocation minimum et maximum prévues dans la documentation juridique du fonds. (4) L'indicateur de risque et de rendement, présenté sous la forme d'une échelle allant de 1 à 7 correspondant à des niveaux de risque et de rendement croissants, vous permet d'appréhender le potentiel de performance d'un FCPE par rapport au risque qu'il présente. La méthodologie générale de calcul de cet indicateur réglementaire s'appuie sur la volatilité historique annualisée du FCPE, calculée à partir des rendements hebdomadaires sur une période de 5 ans. Contrôlé périodiquement, l'indicateur peut évoluer. Le niveau de SRRI indiqué dans ce document est celui en vigueur à la date de rédaction du document. (5) Voir le glossaire pour la définition des risques.

### Descriptif

La sélection des titres présents dans le portefeuille du compartiment s'effectue selon des critères financiers et extra-financiers, conformément au processus d'Investissement Socialement Responsable (ISR) de NIM International. Les titres du portefeuille sont en majorité européens. Une partie de l'actif est investie en titres non cotés d'entreprises solidaires qui agissent en faveur de la création ou de la consolidation d'emplois en France. Il bénéficie du label Finansol en respectant les critères ISR et solidaire,

### Fiche signalétique

Horizon de placement<sup>(1)</sup> 5 ans au moins

Date de création 04/11/1969  
 Actif total du fonds en M€ 494.67  
 Frais courants 2020 1.95%  
 Indice de référence<sup>(2)</sup> : 50% MSCI Europe © DNR + 42.5% Bloomberg Barclays  
 Capital Euro Aggregate 500 MM + 7.5% Titres solidaires

### Performances nettes glissantes

	YTD	1 an	3 ans	5 ans
Fonds	7.45%	17.56%	21.94%	27.94%
Indice	8.14%	15.84%	17.43%	28.42%

### Performances nettes calendaires

	2020	2019	2018	2017
Fonds	6.28%	15.62%	-7.07%	4.38%
Indice	0.64%	15.29%	-5.10%	5.37%

Les performances passées ne sont pas un indicateur fiable des performances futures. Les chiffres des performances citées ont trait aux périodes écoulées.

### Allocation stratégique d'actifs<sup>(3)</sup>



30-60% Actions Europe - 20-65% Obligations (principalement zone euro)  
 5-10% Titres solidaires - 0-5% OPCI

### Profil de risque et de rendement<sup>(4)</sup>



### Principaux risques<sup>(5)</sup> :

Le fonds est exposé aux risques actions / perte en capital / change / pays émergents / contrepartie / lié aux investissements en parts et/ou actions d'OPCI / titres spéculatifs / crédit / taux

### Evolution Fonds/Indice sur 5 ans en base 100



Source : Natixis Investment Managers International/ (1) Cette période ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs. (2) Voir le glossaire pour la définition des indices de référence. (3) Bornes d'allocation minimum et maximum prévues dans la documentation juridique du fonds. (4) L'indicateur de risque et de rendement, présenté sous la forme d'une échelle allant de 1 à 7 correspondant à des niveaux de risque et de rendement croissants, vous permet d'appréhender le potentiel de performance d'un FCPE par rapport au risque qu'il présente. La méthodologie générale de calcul de cet indicateur réglementaire s'appuie sur la volatilité historique annualisée du FCPE, calculée à partir des rendements hebdomadaires sur une période de 5 ans. Contrôlé périodiquement, l'indicateur peut évoluer. Le niveau de SRRI indiqué dans ce document est celui en vigueur à la date de rédaction du document. (5) Voir le glossaire pour la définition des risques.

### Descriptif

Cap ISR Croissance est un fonds diversifié dynamique exposé principalement en actions européennes (au moins 50%) mais également internationales, dans le respect des critères d'investissement socialement responsable. Une poche de produits de taux européens lui assure une légère diversification permettant de présenter un niveau de volatilité plus faible qu'une gestion action pure.

### Fiche signalétique

Horizon de placement<sup>(1)</sup> 5 ans au moins  
 Classification AMF Actions internationales  
 Date de création 25/11/1976  
 Actif total du fonds en M€ 185.32  
 Frais courants 2020 2.17%  
 Indice de référence<sup>(2)</sup>: 75% MSCI Europe © DNR + 25% Bloomberg Barclays  
 Capital Euro Aggregate 500 MM

### Performances nettes glissantes

	YTD	1 an	3 ans	5 ans
Fonds	11.47%	25.78%	29.97%	41.53%
Indice	12.71%	23.87%	21.77%	39.96%

### Performances nettes calendaires

	2020	2019	2018	2017
Fonds	7.50%	21.66%	-9.71%	6.40%
Indice	-1.07%	20.87%	-7.82%	7.82%

Les performances passées ne sont pas un indicateur fiable des performances futures. Les chiffres des performances citées ont trait aux périodes écoulées.

### Allocation stratégique d'actifs<sup>(3)</sup>



### Profil de risque et de rendement<sup>(4)</sup>



### Principaux risques<sup>(5)</sup> :

Le fonds est exposé aux risques actions / perte en capital / contrepartie / change / crédit / petites et moyennes capitalisations / taux

### Evolution Fonds/Indice sur 5 ans en base 100



Source : Natixis Investment Managers International/ (1) Cette période ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs. (2) Voir le glossaire pour la définition des indices de référence. (3) Bornes d'allocation minimum et maximum prévues dans la documentation juridique du fonds. (4) L'indicateur de risque et de rendement, présenté sous la forme d'une échelle allant de 1 à 7 correspondant à des niveaux de risque et de rendement croissants, vous permet d'appréhender le potentiel de performance d'un FCPE par rapport au risque qu'il présente. La méthodologie générale de calcul de cet indicateur réglementaire s'appuie sur la volatilité historique annualisée du FCPE, calculée à partir des rendements hebdomadaires sur une période de 5 ans. Contrôlé périodiquement, l'indicateur peut évoluer. Le niveau de SRRI indiqué dans ce document est celui en vigueur à la date de rédaction du document. (5) Voir le glossaire pour la définition des risques.

### Descriptif

Le compartiment est nourricier(1) du fonds maître "IMPACT ES ACTIONS EUROPE" de la SICAV "IMPACT ES". La politique d'investissement du compartiment maître consiste à sélectionner des actions de sociétés européennes, principalement de grande capitalisation, en analysant leur situation économique et financière ainsi que leurs impacts extra-financiers, conformément au processus ISR.

### Fiche signalétique

Horizon de placement(2) 5 ans au moins  
 Classification AMF Actions internationales  
 Date de création 16/03/2007  
 Actif total du fonds en M€ 202.60  
 Frais courants 2020 2.17%  
 Indice de référence(3): 100% MSCI Europe © DNR

### Performances nettes glissantes

	YTD	1 an	3 ans	5 ans
Fonds	14.64%	32.99%	39.16%	57.67%
Indice	17.50%	32.13%	24.78%	50.80%

### Performances nettes calendaires

	2020	2019	2018	2017
Fonds	9.82%	27.81%	-11.65%	8.19%
Indice	-3.32%	26.05%	-10.57%	10.24%

Les performances passées ne sont pas un indicateur fiable des performances futures. Les chiffres des performances citées ont trait aux périodes écoulées.

### Allocation stratégique d'actifs(4)



90-100% Actions européennes -  
 0-10% Produits des marchés de taux et monétaires

### Profil de risque et de rendement(5)



### Principaux risques(6) :

Le fonds est exposé aux risques actions / perte en capital / change / taux / contrepartie / petites et moyennes capitalisations

### Evolution Fonds/Indice sur 5 ans en base 100

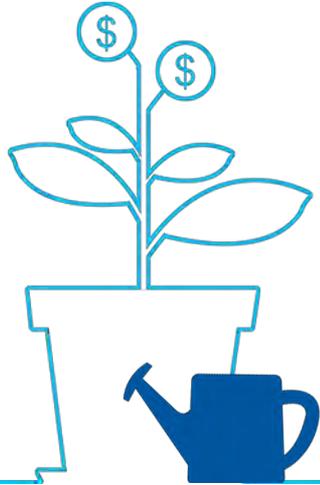


Source : Natixis Investment Managers International/ (1) Un FCPE se constitue sous forme de fonds nourricier lorsqu'il est investi en parts ou actions d'un seul OPCVM / Fonds d'investissement Alternatif (FIA) et que cet OPCVM/FIA dépasse 90% de l'actif du FCPE. La performance du fonds nourricier pourra être inférieure à celle de l'OPCVM/FIA maître, en raison de ses propres frais de gestion. (2) Cette période ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs. (3) Voir le glossaire pour la définition des indices de référence. (4) Bornes d'allocation minimum et maximum prévues dans la documentation juridique du fonds. (5) L'indicateur de risque et de rendement, présenté sous la forme d'une échelle allant de 1 à 7 correspondant à des niveaux de risque et de rendement croissants, vous permet d'appréhender le potentiel de performance d'un FCPE par rapport au risque qu'il présente. La méthodologie générale de calcul de cet indicateur réglementaire s'appuie sur la volatilité historique annualisée du FCPE, calculée à partir des rendements hebdomadaires sur une période de 5 ans. Contrôlé périodiquement, l'indicateur peut évoluer. Le niveau de SRRI indiqué dans ce document est celui en vigueur à la date de rédaction du document. (6) Voir le glossaire pour la définition des risques.



**GROUPE BPCE**

Coopératifs, banquiers et assureurs autrement.



# Politique de rétribution

Introduction





11%

Engagés

61%

Désengagés





28%

Activement désengagés

# La rétribution globale

## #1 - Un levier de performance

### Les facteurs de démotivations



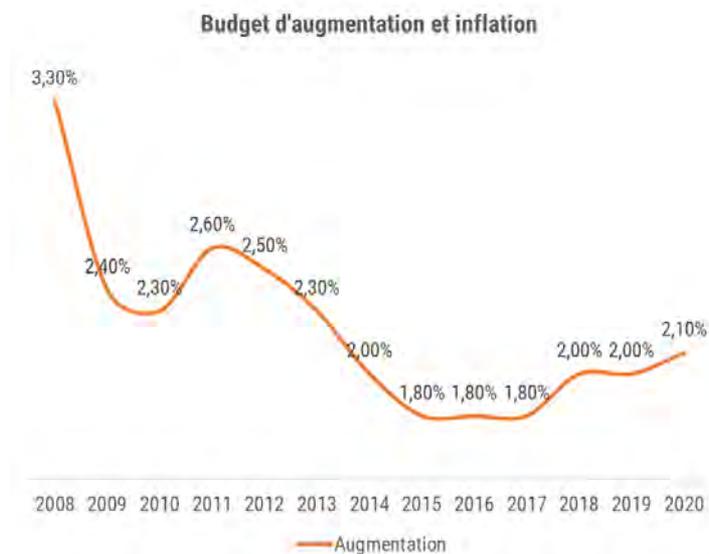
Les collaborateurs qui sont reconnus, engagés et actifs surperforment de 50 % par rapport aux objectifs (*Recherche Hay Group*).

Les entreprises avec une culture de la reconnaissance et du merci ont 31 % de turnover en moins que les entreprises se focalisant sur la performance pure (*Etude Bersin by Deloitte, 2012*).



# La rétribution globale

## #2 - Une baisse des pratiques d'augmentations



Source : Synthèse des études sur les budgets d'augmentation (Deloitte et HayGroup KornFerry)

Même au plus fort de la crise économique en 2008, les entreprises envisageaient des augmentations autour de 2,4 % (contre 3,3 % en 2008 avant la crise économique).

On constate que les niveaux d'augmentation ne sont que rarement inférieurs à 2,5 %.

En effet, la dérive structurelle de masse salariale (effet de GVT principalement) est de 1,5 à 1,8 %, ce qui ne permet pas de descendre en dessous de 2,3/2,5 % si les entreprises souhaitent maintenir une reconnaissance individuelle.



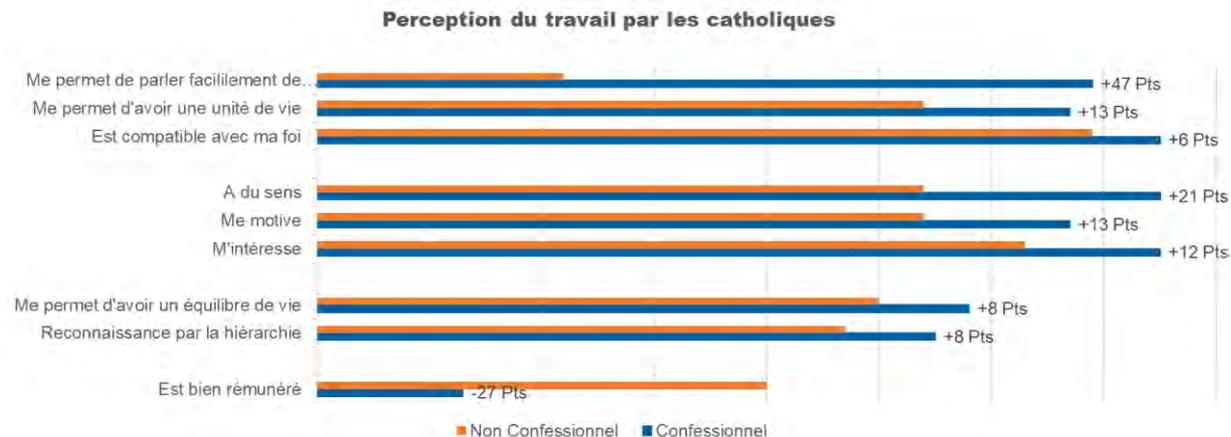
# La rétribution globale

## Et le secteur confessionnel ?



L'étude réalisée auprès de 1.200 salariés catholiques pratiquants (réguliers et occasionnels) montre un niveau de **satisfaction globale légèrement plus fort (7.5/10)** dans le secteur confessionnel que dans le secteur non confessionnel (7.1/10).

Des postes permettant d'avoir **plus de sens dans le travail et donc plus d'intérêt** mais une rémunération beaucoup plus basse, un **équilibre de vie et une reconnaissance managériale similaire** au secteur non confessionnel.

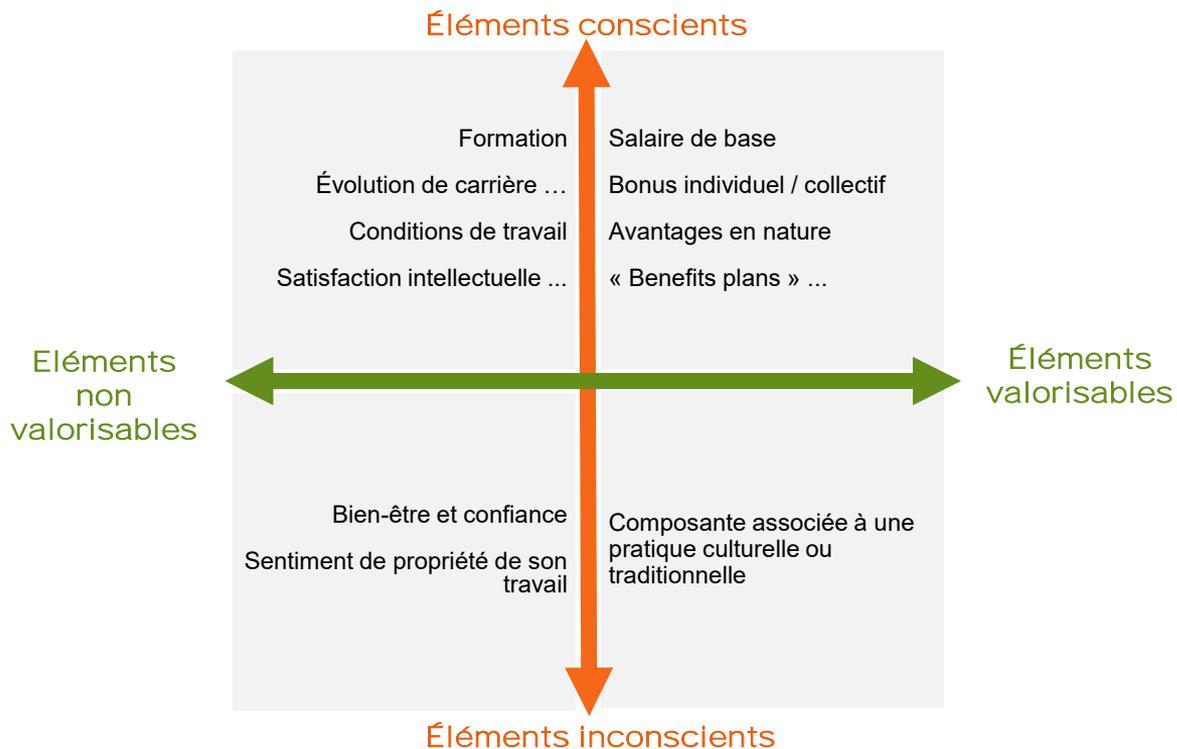


Source : Etude Ecclésia RH 2018



# La rémunération

## Une perspective plus large





Merci

@EclésiaRH