

Édito



Chers adhérents,

Après sept mois d'attente, les décrets attendus sont enfin parus, permettant la mise en œuvre de la Loi du 29/11/2023 (cf page 2). Cette avancée législative marque une étape significative dans notre mission et nous permet de renforcer notre engagement envers les principes que nous défendons.

Suite aux élections législatives, nous tenons à poursuivre notre dialogue avec les nouveaux parlementaires et/ou acteurs publics afin de préserver un échange ouvert et constructif initié avec les précédents élus. Ces entretiens sont cruciaux pour promouvoir nos idées et garantir que nos préoccupations soient entendues au plus haut niveau. Notre objectif est de collaborer de manière efficace et d'apporter des solutions concrètes aux défis que nous rencontrons.

Ainsi, nous continuerons à défendre nos convictions quant au partage de la valeur. Notre engagement en faveur d'une répartition juste et équilibrée de la valeur créée, reste au cœur de nos actions.

Cette édition de juillet est également l'occasion d'inaugurer une nouvelle rubrique consacrée aux portraits de nos administrateurs et adhérents (cf pages 8 et 9). À travers ces témoignages, nous souhaitons mettre en lumière les parcours inspirants et les contributions précieuses de ceux qui font vivre notre Association. Ces portraits sont aussi une manière de renforcer les liens entre nos membres et de partager des expériences enrichissantes.

Merci encore pour votre fidélité et bel été à tous !

Benoît de Ruffray,
Président

Sommaire

Actualités	p.2
Vie Fondact	p.6
Ils parlent de nous	p.11
Agenda	p.13

Actualités

DECRETS LOI PARTAGE DE LA VALEUR

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit

DÉCRET N° 2024-644 DU 29 JUIN 2024 PORTANT APPLICATION DES ARTICLES 9, 10, 12 ET 18 DE LA LOI N° 2023-1107 DU 29 NOVEMBRE 2023 PORTANT TRANSPOSITION DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL RELATIF AU PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Pour rappel, le décret prévoit :

- Les modalités de placement de la Prime de Partage de la Valeur (PPV) sur un plan d'épargne (article 1) : placement possible dès le 30 juin 2024
- Les modalités de mise en place du Plan de Partage de la Valorisation de l'Entreprise (PPVE) (article 2)
- La liste des labels pour l'ajout d'un FCPE labellisé sur le PEE et PERECO au 1er juillet 2024 (article 3)
- Le formalisme en cas de versement d'avance sur intéressement et participation (article 4)
- La modification du plafond de l'abondement unilatéral sur le PEE pour l'acquisition d'actions et sur le PERCO/PERECO (articles 4 et 5) : plafond calé sur ceux de la PPV selon les mêmes conditions (3000 ou 6000 euros)

DÉCRET N° 2024-690 DU 5 JUILLET 2024 PORTANT TRANSPOSITION DE DIVERSES MESURES PRÉVUES PAR L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 10 FÉVRIER 2023 RELATIF AU PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Pour rappel, le décret prévoit :

- Trois nouveaux cas de déblocage anticipé des plans d'épargne entreprise (PEE) liés à la rénovation énergétique de la résidence principale, à l'achat d'un véhicule propre, et à l'activité de proche aidant ;
- L'augmentation du plafond global des abondements de l'employeur au PEE de 8 % à 16 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale en cas d'abondement unilatéral de l'employeur destiné à l'acquisition d'actions de l'entreprise ;
- Les modalités de calcul des seuils de 11 et 50 salariés applicables en matière de partage de la valeur ;
- L'actualisation de certaines dispositions relatives à l'intéressement, la participation et aux plans d'épargne salariale

En outre, le ministère du travail a publié le 6 juin 2024 un "Questions/Réponses" sur l'augmentation exceptionnelle du bénéfice.

[A consulter](#)

13ÈME ÉDITION DE L'ENQUÊTE « BENCHMARK FAS DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ »



Les entreprises ayant répondu à cette enquête représentent près de 3 millions de salariés.

Au sein des entreprises du CAC 40, le taux moyen de détention du capital, se situe à 3.9%, en croissance de 0.3pts ; dans le reste des entreprises du SBF 120, le taux progresse pour atteindre 1.8% (+0.1pts).

En France, il en résulte que les salariés actionnaires des grandes entreprises du panel sont toujours plus nombreux, et il faut noter la croissance des plus petites entreprises qui se lancent. Si ce taux reste sensiblement plus faible à l'international, la croissance y est plus notable et touche de plus en plus de pays, avec une volonté de proposer des offres identiques à la France.

Le montant d'apport personnel des salariés augmente, en moyenne 3100€ hors abondement.

« Cette année encore, dans le contexte économique que nous connaissons, les résultats très positifs de la 13ème édition de l'enquête "Benchmark FAS" démontrent que l'actionnariat salarié s'affirme comme un enjeu fort pour les entreprises.

Intégré à leur stratégie, à leur politique de responsabilité sociale et de partage de la valeur, les vertus de l'actionnariat salarié concourent, pour les salariés comme pour les entreprises, à leur engagement sociétal et à leur performance.

Ces dispositifs de développement de l'actionnariat salarié ne sont pas réservés aux seules grandes entreprises : une vision de long terme pour atteindre l'objectif de 10% du capital détenu par leurs salariés est aussi un enjeu de souveraineté pour l'ensemble des entreprises », souligne Olivier PAON, Directeur du benchmark FAS.

Retrouvez prochainement l'enquête du « Benchmark FAS 2024 de l'Actionnariat Salarié », réalisée en partenariat avec le Groupe Alixio, membre de Fondact, et Clifford Chance.

<https://www.fas.asso.fr/benchmarks/benchmark-2024/>

PANORAMA ERES DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

L'édition 2024 du Panorama de l'Actionnariat Salarié réalisé par Eres, révèle la croissance solide de l'actionnariat salarié au sein des entreprises du SBF 120. Les résultats mettent en lumière l'engouement des collaborateurs pour les dispositifs d'actionnariat salarié : plus d'un tiers des salariés du SBF 120 sont actionnaires de leur entreprise, soit 8% de plus qu'en 2022, et l'actif moyen détenu par salarié s'élève à plus de 35 000€.

Les bonnes performances de l'actionnariat salarié au sein du SBF120 se maintiennent !

Nous mesurons la performance sur 5 ans ou sur 9 ans des opérations collectives initiées par les entreprises du SBF120.

Fréquence de gain : Il en ressort que les salariés ayant souscrit à une opération d'actionnariat salarié réalisée par les entreprises du SBF120 entre 2006 et 2018 auraient réalisé une plus-value au bout de cinq ans dans 82% des cas avec la décote et les dividendes versés mais sans tenir compte de l'abondement.

A contrario, un actionnaire individuel normal aurait, quant à lui, réalisé une plus-value dans seulement 75% des cas, sachant qu'il ne bénéficie que des dividendes versés.

Performance analysée sur cinq ans, durée d'indisponibilité dans le PEE, des opérations collectives ayant eu lieu entre 2006 et 2018.

Pour 1 000€ investis en titres de leur entreprise, les salariés du SBF120 auraient réalisé un gain moyen au bout de cinq ans entre 80% (décote et dividendes versés compris, sans abondement) et 239% (décote, dividendes versés et abondement 100% compris).

>> A titre de comparaison, un actionnaire individuel normal aurait réalisé un gain moyen de 48%.

[Retrouvez les résultats détaillés de l'étude](#) réalisée par ERES, membre de Fondact.

OBSERVATOIRE AMUNDI

Amundi | Épargne Salariale
& Retraite

Observatoire Actionnariat Salarié Amundi- mai 2024

Résumé rédigé à partir de la présentation du 14 mai 2024 et de la tribune libre de Catherine Leroy, Directrice de l'épargne salariale et retraite chez Amundi, publiée dans le Revenu du 17 juin. Catherine Leroy est administratrice de Fondact.

Un succès grandissant, tant auprès des entreprises que des salariés.

En dix ans, les montants souscrits ont été multipliés par six, passant de 600 millions d'euros en 2013 à 3,7 milliards d'euros en 2023.

L'Observatoire d'Amundi suit près de 90 groupes, depuis plus de 10 ans.

Le nombre de salariés éligibles est passé de 700.000 à plus de 2,2 millions, dont 55% hors France.

D'après Catherine Leroy, « c'est le signe qu'un nombre toujours croissant de grands groupes et d'entreprises de taille intermédiaire ouvrent leur capital à leurs salariés, avec de façon concomitante l'émergence d'un actionariat salarié non coté ».

Un alignement de tous sur les mêmes intérêts

Les opérations d'Actionariat Salarié sont plus fréquentes (une opération tous les deux à trois ans en moyenne pour une grande partie des entreprises, ¼ d'entre elles réalisant une opération annuelle).

L'actionariat salarié représente désormais plus de 67 milliards d'euros, soit le tiers des encours d'épargne salariale, dont le montant total a atteint 188 milliards fin 2023, selon l'Association française de la gestion financière (AFG).

Citons à nouveau Catherine Leroy : « en rendant les collaborateurs actionnaires, l'actionariat salarié aligne direction, salariés et partenaires sociaux autour des mêmes intérêts : développer l'entreprise et faire que tous bénéficient des fruits de cette dynamique. Un cercle vertueux qui favorise le sens du collectif, la mobilisation et l'adhésion à un projet commun ».

Lorsque les salariés représentent plus de 3% du capital, ils disposent d'un siège d'administrateur au conseil d'administration de leur entreprise. Aujourd'hui, 33 entreprises du SBF 120 ont déjà franchi ce seuil et plusieurs autres s'apprêtent à le faire. Les meilleurs élèves ont d'ailleurs dépassé largement le seuil de 10% d'actionariat salarié, objectif fixé par le gouvernement à l'horizon 2030.

Marque employeur, attraction et rétention des talents, engagements en matière de RSE...ces thèmes sont inclus dans l'Actionariat Salarié.

Des conditions privilégiées

En tant qu'investisseur, les collaborateurs ont la possibilité d'acheter des titres avec une décote pouvant aller jusqu'à 30%. Aujourd'hui, dans 3 cas sur 5, la décote est supérieure à 20%.

D'autres choisissent plutôt d'abonder les sommes versées par les salariés pour acquérir des titres. En moyenne, d'après l'Observatoire d'Amundi, l'abondement maximal offert est proche de 2.400 euros en 2023, une somme significative et stable depuis quatre ans. Mais surtout, la grande majorité – six entreprises sur dix – préfère combiner les deux avantages, une façon de mobiliser tous les facteurs de succès.

Au final, le montant moyen souscrit par tête dépasse ainsi 4300€ en France, 3200€ à l'international.

Des salariés engagés et fidèles

Dans son Observatoire, Amundi relève que, pour la première fois, plus d'un salarié français sur deux a souscrit les actions de son entreprise l'an passé. Une belle proportion quand on sait que l'épargnant français est traditionnellement prudent quand il s'agit d'investir en actions. Même si ce taux reste autour de 30% à l'international, il n'était que de 22% il y a 10 ans.

Après la période de blocage de cinq ans, comme au moment de la retraite, les salariés conservent les titres de leur entreprise. C'est ainsi également un formidable outil d'épargne.

Vie Fondact

RETOUR SUR LES RENCONTRES DU 3 AVRIL

FONDACT

Actes validés



Retrouvez l'intégralité des Actes des 9èmes Rencontres : [Lire les Actes](#)

Zoom sur l'atelier 3 : Comment lever les freins au développement de l'actionnariat salarié dans les entreprises cotées et non cotées ?, animé par Loïc Desmouceaux, président de la Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés (FAS).

Sont intervenus dans cet atelier :

Jean-Philippe Debas, président d'Equalis Capital

Laurent Desmales, président directeur général Les Zelles

Christophe Deldycke, vice-président de France Invest.

[Visionner la vidéo](#) (accessible également sur le site de Fondact)

GROUPE DE TRAVAIL INTERNATIONAL

Le groupe de travail animé par Jérôme Serrat, membre de Fondact, s'est réuni le 27 juin dernier.

Extrait du compte-rendu (en savoir plus dans l'espace membre du site Fondact) :

La décote :

Sami Toutounji (Gide) nous fait un point sur l'absence de nouvelles....

Il serait intéressant de lancer un sondage auprès des sociétés membres de Fondact qui ont ou vont mener des opérations en 2024 pour connaître le résultat des discussions...

Ce sondage mettra en lumière la diversité de pratiques pour retourner voir l'ANC afin de formaliser une position officielle. Il semble qu'il y ait eu beaucoup d'opérations en 2024 avec des pratiques différentes même si la confidentialité peut être de mise.

Loi attractivité promulguée en juin : accès plus facile aux entreprises cotées sur les marchés de croissance (formalités allégées, on aurait peut-être pu aller plus loin en matière de fixation du prix du titre mais rien n'est encore figé (Clifford).

Rapports Letta et Noyer : Grégory Miroux en fera une présentation lors de la prochaine réunion. Il évoquera les propositions de l'AFG et les opportunités d'actions du groupe de travail.

Action vis-à-vis des agences de notation, agences de benchmark, proxy

L'objectif est de favoriser les entreprises à la pointe en matière de partage de la valeur et plus particulièrement en matière d'actionnariat salarié.

Un point complet sera fait lors de la prochaine réunion.

Thématiques à traiter pour les prochaines réunions

A l'occasion du sondage relatif à la décote nous recenserons les besoins des membres pour alimenter l'ordre du jour du groupe de travail.

Directive AIFM : (« passeportage » des FCPE en ce qui nous concerne)...

Un vrai sujet à suivre pour 2025...

Prochaines réunions :

3 octobre 2024 : présentation rapport Letta et Noyer, point sur actions vers les agences de notation

5 décembre 2024 et 6 février 2025

LYON PLACE FINANCIERE



Dans le cadre de nos actions en régions, Pierre Havet, Délégué général de Fondact a participé à l'Assemblée Générale de Lyon Place Financière, suivie du lancement de l'annuaire 2024. <https://www.lyon-finance.org/>



LA JOURNÉE "TALENTS"

DÉCIDEURS/RH



A l'occasion de la journée "Talents" organisée par Décideurs RH le 3 juillet, deux ateliers étaient consacrés aux thématiques privilégiées de Fondact :

1- "C&B Partage de la valeur : comment retenir vos talents grâce à une offre sur mesure" avec

- Laurent Bentata, Directeur commercial grandes entreprises, CIC Epargne salariale, membre de Fondact
- Alice Desbouvrie, Total Rewards Director, Ledger
- Arnauld Hery, DRH Dekra
- Alexis Manso, Head of Compensation and Benefits, OVH

2- "C&B - Compensation : les nouvelles politiques de rémunération" avec

- Marie-France Baticle, Directrice rémunération et avantages sociaux, Carrefour, membre de Fondact
- Pascal Di Costanzo, Total Rewards Manager, Jacob Douwe Egberts
- Elisabeth Theret, Total Rewards Partner, Bristol Myers Squibb

Enfin, la plénière de clôture était consacrée aux seniors sous l'angle de la responsabilité sociale avec

- Audrey Richard, Présidente de l'ANDRH et DRH de Canal + (groupe Vivendi, membre de Fondact)
- Anne-Laure Thomas-Briand, Directrice Diversités Equité & Inclusion, L'Oréal, membre de Fondact.

PORTRAIT ADHERENT FONDACT

Sapiendo



Trois questions à Valérie Batigne, Présidente de Sapiendo.

Sapiendo est une fintech spécialiste des solutions de calcul et de conseil retraite. Grâce à notre trentaine de collaborateurs, nous déployons notre activité en B2C, B2B et B2B2C. Entreprise à mission, nous avons à cœur d'aider le plus grand nombre de personnes à maximiser leurs droits et revenus à la retraite grâce à une approche innovante et globale de la retraite qui combine conseil humain et plateforme technologique.

1- Quels dispositifs existent dans votre entreprise ?

Valérie Batigne : A l'origine nous proposons des BSPCE. Depuis 2 ans, nous avons mis en place une prime de partage de la valeur. Nous aimerions aller plus loin, avec de l'actionnariat salarié. Mais à date, les formules proposées restent peu adaptées à la taille de notre entreprise (contraintes administratives et juridiques, coût associé).

2- Pourquoi ces dispositifs sont-ils mis en place dans votre entreprise (stratégies / valeurs de l'entreprise / enjeux) ?

V.B : Sapiendo est une entreprise qui allie en son cœur la technologie, l'expertise retraite et l'accompagnement humain, autant de compétences très diverses. La prime de partage de valeur permet de récompenser les succès issus de cette interdisciplinarité et d'y mettre l'accent, chaque collaborateur participant avec sa spécialité à la réussite de l'entreprise. Par ailleurs, cette prime est très souple et efficace d'un point de vue social-fiscal.

Sapiendo propose aux entreprises des solutions pour les aider à améliorer la

préparation de la retraite de leurs salariés et à œuvrer ainsi pour un plus grand bien-être financier de leurs collaborateurs. Elles ont été récompensées à deux reprises par les Trophées d'innovation RH dans la catégorie « QVT/RSE », qu'elles s'adressent à l'ensemble des salariés ou soient dédiées à la Transition emploi-retraite. Les salariés de Sapiendo bénéficient bien évidemment de ces solutions !

3- Pourquoi avez-vous rejoint Fondact ?

V.B. : Nous sommes convaincus qu'il est nécessaire de pouvoir échanger autour des solutions de partage de la création de valeur. Ce sont des sujets particulièrement complexes, riches, avec de multiples enjeux. Nous pensons important de faire entendre la voix d'une « PME » en pleine croissance car nos problématiques et nos contraintes sont spécifiques notamment en termes d'actionnariat salarié. Enfin, nous connaissons déjà des membres de Fondact car Sapiendo accompagne aussi des acteurs de la banque et de l'assurance afin de les aider à déployer une approche globale de la retraite auprès de leurs clients.

PORTRAIT ADMINISTRATEUR FONDACT



Trois questions à Nicolas Villet, Administrateur de Fondact Directeur de BNP Paribas Épargne Retraite & Entreprises. BNP Paribas Épargne & Retraite Entreprises (E&RE), est le métier de BNP Paribas spécialiste dans les solutions d'épargne d'entreprise (épargne salariale et épargne retraite collective), copiloté par BNP Paribas Asset Management, pour la gestion financière, et BNP Paribas Cardif pour la partie assurantielle, avec

27,8 Mds€ d'euros d'encours pour le compte de 26 000 entreprises et 1,6 million d'épargnants au 31 décembre 2023. Fonds à thématiques durables, fonds labellisés, fonds solidaires..., BNP Paribas E&RE est un acteur engagé et propose une large gamme de solutions financières pour répondre aux attentes des salariés de TPE-PME comme les grandes entreprises, désireux de donner plus de sens à leurs placements.

1- Qu'est-ce qui vous a motivé à devenir Administrateur de Fondact ?

Nicolas Villet : Ce qui m'a motivé à devenir Administrateur de Fondact, c'est avant tout l'envie de contribuer de manière significative à ce sujet qui me passionne : le partage de la valeur. Travailler avec d'autres professionnels partageant les mêmes valeurs est pour moi une source de motivation supplémentaire et une opportunité enrichissante. En rejoignant Fondact, j'ai la chance de participer à des projets et actions qui non seulement améliorent la satisfaction des salariés mais aussi contribuent à la performance globale des entreprises. Cette synergie entre passion, collaboration et impact positif est ce qui m'a conduit à m'engager pleinement dans ce rôle.

2- Quelles sont les valeurs et les missions de Fondact qui résonnent le plus pour vous ?

N.V : En réalité, les quatre valeurs de Fondact* résonnent profondément en moi. Si je devais en privilégier une, ce serait la « Simplicité ».

*liberté et dialogue, partage, progrès, simplicité

En tant qu'acteur de l'épargne d'entreprise, il est essentiel pour nous d'apporter de la pédagogie, particulièrement pour les PME et les ETI, de proposer un accompagnement personnalisé aux salariés, et de rendre ces dispositifs plus clairs et accessibles.

3- que représente pour vous le partage de la valeur ?

N.V : Le partage de la valeur est essentiel pour la pérennité et la croissance des entreprises. Il s'agit d'un levier puissant de dialogue social et de management qui améliore les relations avec les parties prenantes, renforce la motivation et l'engagement des salariés, favorise la rétention des talents, et contribue à promouvoir une image positive de l'entreprise.

De plus, il répond aux enjeux sociaux et environnementaux, permettant ainsi aux entreprises et aux épargnants de s'engager au travers de leurs dispositifs.

Je partage profondément la conviction de Fondact que l'implication des salariés dans la gestion et les résultats de leur entreprise est un facteur clés de succès.

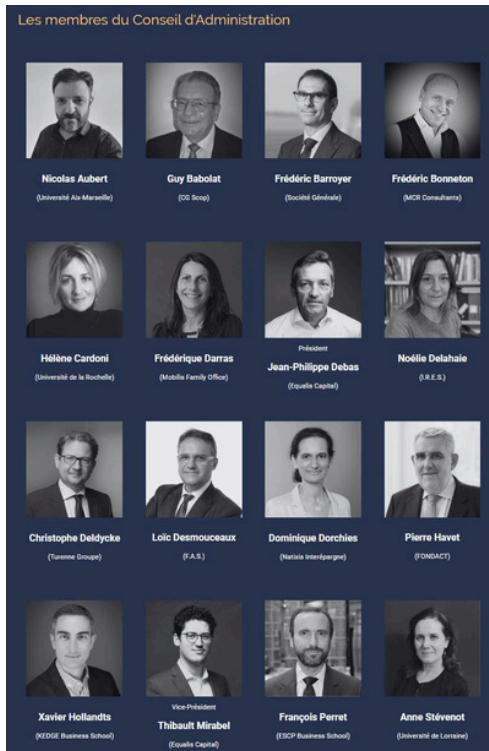
C'est un bénéfice pour tous !

[Retrouvez le portrait de Nicolas Villet en vidéo](#)

CAPITAL COLLECTIF



Les membres du Conseil d'Administration



Capital Collectif a pour objectifs de :

- Animer la recherche scientifique sur l'actionariat salarié en France en partageant les savoirs et en donnant aux chercheurs les moyens d'approfondir leurs travaux et d'explorer de nouvelles opportunités.
- Diffuser la connaissance et les meilleures pratiques en matière d'actionariat salarié auprès des entreprises, en particulier les PME et ETI qui en découvrent les avantages.
- Former les salariés et leurs représentants afin de gérer au mieux leur investissement et d'exercer pleinement leur responsabilité en matière de gouvernance.
- Fédérer l'écosystème de l'actionariat salarié autour d'un institut indépendant pouvant nourrir la réflexion des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des médias.

Mobilis Family Office, représentée par sa Directrice générale, Frédérique Darras, complète le collège d'administrateurs reconnus et engagés issus des sphères académique, institutionnelle et de l'entreprise : Nicolas Aubert (Université d'Aix Marseille), Guy Babolat (Confédération générale des Scop), Frédéric Barroyer (Sogecap S.A.), Frédéric Bonneton (MCR GROUPE), Hélène Cardoni (Université de La Rochelle), Noélie Delahaie (Ires Fr), Christophe Deldycke (Turenne Groupe), Loïc Desmouceaux (FAS ASSO), Dominique Dorchies (Natixis Interépargne), Pierre Havet (FONDACT), Xavier Hollandts (KEDGE Business School), Thibault Mirabel (Equalis Capital), François Perret (ESCP Business School), Anne Stévenot (Université de Lorraine) et Jean-Philippe Debas (Equalis Capital).

NOUVEAUX ADHÉRENTS DE FONDACT



Ils parlent de nous

LU DANS LA PRESSE

LYON décideurs

2 mai 2024

[Lyon Décideurs / Jean-Pierre Vacher](#)

Edito Salaire décent ou indécent



21 mai 2024

[Opinion Internationale / Michel Taube](#)

« Benoît de Ruffray : Si nous ne rendons pas responsable le capitalisme, nous le mettons en grand danger. »

VU SUR LES ECRANS



28 mars 2024

[Miroir Social / Rodolphe Helderlé](#)

Dans le cadre de la semaine de l'Épargne salariale, en partenariat avec notre adhérent AXA, Pierre Havet est intervenu à un webinaire consacré à :

« Orienter son épargne d'entreprise vers l'économie verte, quels moyens de contrôle pour les salariés ? »

[Voir le replay](#)

4 avril 2024

[Miroir Social / Rodolphe Helderlé](#)

Participation de Pierre Havet à un débat avec un expert comptable et des partenaires sociaux :

« Comment affirmer la réalité économique du résultat dans le calcul de la participation aux bénéficiaires ? Le b.a.-ba du partage de la valeur ».



4 juin 2024

[BSMART/ émission Smart Patrimoine - Nicolas Pagniez](#)

Pierre Havet a participé à un débat aux côtés de Séverine Giovannangeli Florens ingénieur patrimonial pour le cabinet Mazarin, sur la mise en place de la "Loi PartagedelaValeur : tout est prêt ?"

[Ecouter l'interview](#)



Lecture

Optimisez votre politique de rémunération avec “Les Indicateurs de la Performance RH” de Guillaume Campistron.

Dans un monde où l'attraction et la rétention des talents sont essentielles, la rémunération joue un rôle central. Comment mesurer et optimiser efficacement vos pratiques salariales ? Le livre “Les Indicateurs de la Performance RH” de Guillaume Campistron est votre guide ultime pour une gestion stratégique et performante de la rémunération.

Pour qui est ce livre ? “Les Indicateurs de la Performance RH” est un outil précieux pour :

- Les responsables RH cherchant à optimiser leurs pratiques de rémunération
- Les managers souhaitant mieux comprendre et gérer la performance de leurs équipes
- Les dirigeants d'entreprise désireux d'aligner les stratégies RH avec les objectifs globaux
- Les consultants RH et les étudiants en gestion des ressources humaines souhaitant enrichir leurs connaissances.

L'ouvrage couvre le champ de la gestion des indicateurs sociaux, de l'épargne salariale et de l'épargne retraite.

Pour chaque concept vous trouverez le mode de mise en place, le rappel de la législation et des points de vigilance.

Par exemple : comment respecter le dispositif de partage de la valeur en dérogeant à la formule légale de participation ? Quels sont les dispositifs possibles dans une entreprise de 11 à 49 salariés ? (à l'horizon de janvier 2025).



Agenda

3 octobre 2024 10h30 Réunion GT International

Rejoignez le groupe de travail international animé par Jérôme Serrat

[Inscrivez-vous par mail :](mailto:agathe.mercier@fondact.org)

agathe.mercier@fondact.org

3 octobre 2024 Fin de journée La prochaine Édition de l'Observatoire GALEA/EPS

Retrouvez toutes les informations sur le site de Galéa/Eps

<https://www.epspartenaires.com/>

A venir en 2024 Le Club Entreprises

Date à confirmer, consulter le site courant septembre

<https://www.fondact.org/>

Liens utiles



Rapport d'activité 2023 - Ensemble s'investir pour demain

[Découvrir la version digitale](#)



Plan d'épargne entreprise (PEE), comment ça marche ? [Lire l'article](#)



NEWSLETTER / BULLETIN



[Lire la newsletter Mai 2024](#)