

## PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

- Les encours des plans d'épargne salariale et des plans d'épargne retraite s'élèvent à 147 mds € (+ 1,5 % sur un an, et + 7,5 % sur les 6 derniers mois), dont 22,5 mds € d'encours en épargne retraite d'entreprise collective (PERCO et PER d'entreprise Collectif) en croissance de + 12,5 % sur un an.
- Parmi les dispositifs d'épargne retraite collectif en format compte-titre, les encours des nouveaux PER ont triplé en 2020 et atteignent 7,95 mds €. Près de 1,15 millions de salariés bénéficient de ces nouveaux dispositifs au sein de 140 000 entreprises signataires. Sur l'année 2020, la dynamique des transformations des PERCO en nouveaux PER s'est accélérée (50 000 entreprises) et 16 500 entreprises ont mis en place un PER d'entreprise collectif, gage que les nombreux avantages sont désormais bien intégrés par les entreprises et les épargnants.
- Les encours de fonds ISR progressent de + 18 % en 2020 et atteignent 27,2 mds €, ceux des fonds solidaires s'établissent à 11,7 mds € (+ 21 % sur un an). L'ensemble de ces fonds représente désormais plus de 30 % des encours diversifiés (hors actionnariat salarié) en épargne salariale et épargne retraite.
- La collecte brute s'élève à un haut niveau de + 16 mds € en 2020, dont 60 % est issue de l'investissement de la participation et/ou de l'intéressement reçu par les salariés. Les flux nets atteignent le niveau record de + 4,6 mds € (contre + 0,5 mds € en 2019), dont + 4,9 mds € pour les fonds diversifiés et - 0,3 mds € pour les fonds d'actionnariat salarié. Parmi ces fonds, la collecte nette des dispositifs d'épargne retraite progresse à + 2,2 mds € (contre + 1,8 mds € en 2019).
- Soutenu par les mesures liées à la loi Pacte, le nombre d'entreprises équipées d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite progresse et s'élève respectivement à 341 000 entreprises (+ 4 % par rapport à 2019) et à 172 000 entreprises (+ 7 %). Cette dynamique positive devrait perdurer grâce aux dispositions de la loi ASAP qui simplifie pour les employeurs la mise en place de plans d'épargne en l'absence de représentation sociale.

### L'épargne salariale

L'épargne salariale recouvre un ensemble de dispositifs dont l'objectif est d'associer les salariés aux résultats de leur entreprise et de favoriser l'épargne collective et le développement des investissements des entreprises. Principe fondateur : l'épargne salariale n'a pas vocation à se substituer au salaire. Elle est un moyen de renforcer les engagements réciproques du salarié et de l'entreprise, en ajoutant au salaire une participation aux résultats et à l'accroissement de la valeur de l'entreprise. Elle repose sur plusieurs mécanismes : l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale et retraite collectif.

### Les nouveaux Plans d'Épargne Retraite Collectifs (PER Collectifs)

À la suite de l'entrée en vigueur de la réforme de l'épargne retraite au 1<sup>er</sup> octobre 2019, la transformation des anciens dispositifs PERCO en nouveau PER Collectif ainsi que leur mise en place va se poursuivre. Les entreprises sont d'ailleurs encouragées à transformer leurs PERCO avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023 afin de pouvoir conserver les taux historiques de prélèvements sociaux sur le nouveau PER d'entreprise collectif.