

■ Entretiens Louis le Grand ■
Enseignants de Sciences Economiques et Sociales – Entreprises
Jeudi 26 et vendredi 27 octobre 2006

« Dialogue social et progrès social dans l'entreprise »

Le développement de l'épargne salariale chez BNP Paribas

BNP Paribas





Introduction

Le contexte : la transformation d'un dialogue social de branche vers un dialogue social d'entreprise, le contexte favorisant le développement de l'épargne salariale

Jusqu'à la fin des années 1970, le dialogue social s'est déroulé essentiellement au niveau collectif ; les partenaires sociaux - grande industrie et syndicats puissants - négociaient au sein de commissions paritaires de branche des accords qui s'appliquaient à l'ensemble des entreprises du secteur économique concerné. Comme le souligne Robert Castel : « il y avait une sorte de synergie qui s'était installée entre cette organisation collective de la production et des protections également collectives garanties par l'Etat ». Depuis, les modes d'organisation du travail ont évolué, ils privilégient de plus en plus le niveau individuel (responsabilité, autonomie...), les négociations collectives des branches ont été progressivement abandonnées au profit d'un dialogue social au niveau de chaque entreprise. Robert Castel parle « d'une dé-collectivisation et d'une mise en mobilité irréversible du monde du travail ».

Dans ce nouveau contexte, le dialogue social met en relation les représentants syndicaux et les représentants de la direction, les ressources humaines, au niveau de chaque entreprise. Ce dialogue porte essentiellement sur les progressions salariales. Pour les représentants des salariés, la priorité du dialogue social est donnée aux hausses collectives de salaires, puis à la protection sociale et enfin aux compléments de salaires.

La Banque Nationale de Paris, et plus globalement l'ensemble du secteur bancaire, ont connu, depuis les années 1970, de profondes mutations qui illustrent parfaitement l'analyse de R. Castel. La BNP est privatisée en 1993, sous le gouvernement Balladur, par la loi du 19-07-1993. En quelques années, dans un climat concurrentiel exacerbé, elle parvient à redresser sa rentabilité en modifiant son organisation et sa culture. En 2000, la BNP fusionne avec Paribas, suite à une double OPE lancée sur la Société Générale et sur Paribas. Cette fusion va se traduire par une accélération des activités de l'entreprise dans le domaine de la « banque de financement et d'investissement ». L'amélioration des résultats financiers du nouveau groupe s'accroît. En 2005, la rentabilité s'élève à environ 17%, BNP Paribas devient la banque la plus rentable de la zone euro.



Cette fusion avec Paribas va considérablement accélérer la dynamique de croissance des résultats de l'entreprise. C'est l'occasion pour l'entreprise de mettre l'accent sur les dispositifs de l'épargne salariale, vecteur de partage des fruits de la croissance avec les salariés, et d'en faire même l'un des objets des négociations salariales.

Cette évolution a été facilitée par la signature, le 10 janvier 2000, d'une nouvelle convention collective de la branche des métiers de la banque. L'ancienne convention, datant de 1952, prévoyait la gestion par la branche des points bancaires indexant les salaires réels de tous les salariés du secteur ; ils sont abandonnés. Désormais, les revalorisations salariales sont décidées au niveau de chaque banque et non plus au niveau de la branche, sauf pour les salaires minima. Cette nouvelle mesure a rendu les entreprises plus maîtresses de leur politique salariale ; elles peuvent l'adapter à leur situation économique, diversifier leurs mesures salariales, et accentuer l'individualisation des rémunérations.

La loi Fabius de 2001 assouplit les mécanismes de l'épargne salariale et les lois successives initiées par les différents gouvernements visent toutes à étendre la mise en place de cette épargne, que certains considèrent d'ailleurs comme des « fonds de pension à la française ». L'épargne salariale est alimentée par deux mécanismes, l'un facultatif, l'intéressement - créé en 1959 - il associe les salariés aux résultats et aux performances de l'entreprise. Le second est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, il s'agit de la participation, apparue en 1967, qui redistribue aux salariés une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise.

- BNP Paribas a décidé de mettre en place toutes les formules d'épargne salariale, c'est-à-dire la participation, l'intéressement, le plan d'épargne entreprise (PEE) et le plan d'épargne retraite collectif (PERCO) alors même que la loi ne l'y obligeait pas, seule la participation étant obligatoire dans les entreprises à partir de 50 salariés. Elle décide en même temps de choisir la voie de la négociation de ces dispositifs avec les partenaires sociaux. Dans une première partie, nous analyserons les raisons du choix de la négociation, puis les dispositifs issus de ces négociations.



- Pourquoi l'entreprise a-t-elle décidé de considérer l'épargne salariale comme un des moyens de compléter les rémunérations salariales, alors même que les organisations syndicales donnent la priorité aux hausses collectives des salaires ? Ce choix est lié aux avantages sociaux et fiscaux procurés par cette mesure, élément essentiel dans un secteur où la masse salariale représente quasiment les trois quarts des coûts de production. Elle constitue aussi un moyen pour le salarié de bénéficier d'abondements conséquents et de disposer à terme d'un capital non négligeable. Les différents dispositifs et les montants de cette épargne chez BNP Paribas illustreront ces affirmations.
- L'épargne salariale est associée à l'actionnariat salarié. De plus en plus souvent, et notamment à l'occasion d'une privatisation, les entreprises proposent à leurs collaborateurs l'acquisition d'actions de l'entreprise à des conditions avantageuses, et/ou le placement de leur épargne salariale dans des Fonds Communs de Placements constitués d'actions de leur entreprise. Nous étudierons les formes de cet actionnariat salarié. Nous nous interrogerons également sur les implications d'un actionnariat salarié – actuellement 5% du capital de BNP Paribas appartiennent aux salariés et anciens salariés – en termes de progrès social. Ce sera l'objet de notre dernière partie.

Première partie

L'épargne salariale : le choix de la négociation

Les raisons de ce choix, la « méthode » du dialogue développée par BNP Paribas

Pour la mise en place des mesures de l'épargne salariale, c'est-à-dire principalement la participation et l'intéressement, la loi donne la possibilité de conclure des accords :

- soit dans le cadre d'une convention ou un accord collectif
- soit entre le chef d'entreprise et les syndicats représentatifs
- soit au sein du comité d'entreprise
- soit à la suite d'une ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet présenté par le chef d'entreprise.



A défaut d'accord, l'entreprise appliquera pour la participation le régime légal subsidiaire.

BNP Paribas a choisi pour la participation, l'intéressement, et le plan d'épargne retraite collectif (PERCO) la voie d'un accord signé entre la direction et les représentants syndicaux, en cohérence avec la culture du dialogue, la recherche du consensus qui prédominent dans l'entreprise depuis la privatisation.

Le plan d'épargne entreprise (PEE) a lui fait l'objet d'une décision d'octroi depuis 1988 à une époque où la loi prévoyait cette possibilité. Les nouveaux plans depuis 2004 doivent désormais être négociés. Aussi, au sein du groupe, les adhésions nouvelles des filiales au PEE font l'objet d'une négociation.

En décembre 1989 et janvier 1990, BNP a connu un conflit social déclenché par la parution dans la presse d'une enquête sur les rémunérations salariales au sein du secteur bancaire français. Les syndicats prennent alors conscience de la nécessité d'un dialogue social plus soutenu.

Quelques mois avant la privatisation de la banque, Bernard Lemée est nommé Directeur des Ressources Humaines de la BNP, un changement d'hommes qui va marquer la première étape d'une évolution de la culture du dialogue social dans l'entreprise. Alors que l'entreprise ne signait précédemment que des accords relatifs à la participation et aux salaires, de très nombreux sujets sont très rapidement entrés dans le champ conventionnel.

La privatisation en 1993 marque la seconde étape de cette évolution. Le gouvernement désigne Michel Pébereau à la tête de BNP. C'est l'homme qui a mené à bien la privatisation du CCF. Il décide de privilégier le dialogue avec les collaborateurs, et demande à une cinquantaine de cadres d'aller à la rencontre des salariés avec pour mission de présenter sa stratégie et les moyens qu'il entend utiliser pour atteindre ses objectifs. L'essentiel de son message porte sur la nécessité de redresser la rentabilité de l'entreprise dans un climat économique fortement concurrentiel, et sur l'effort de productivité et d'adaptabilité que les salariés devront fournir. Il ajoute aussi et surtout qu'il n'aura pas recours aux licenciements mais qu'il mettra en place un plan d'adaptation de l'emploi basé uniquement sur des départs volontaires aidés. Ce discours « pédagogique » a le mérite de motiver les salariés tout en les rassurant quant à leur avenir au sein de l'entreprise.



Cette « méthode » du dialogue avec les salariés va ensuite être sans cesse privilégiée, et l'entreprise décidera de négocier les accords de participation et d'intéressement avec les syndicats.

Les accords de participation et d'intéressement font généralement l'objet de trois ou quatre négociations avant d'être signés. Les négociations portent sur trois points : la formule utilisée, l'échelle et la répartition des montants.

Les négociations se déroulent au sein de la Commission de Droit Social où sont représentées les cinq organisations syndicales – SNB, CGT, CFDT, FO et la CFTC – et la Direction des ressources humaines. Il s'agit d'une instance d'échanges, d'information, qui se réunit environ 30 fois par an pendant une demi-journée. En 2005, 17 accords ont été signés au sein de BNP Paribas.

En ce qui concerne la participation, l'intéressement, et le plan d'épargne retraite collectif (PERCO), la direction présente ses propositions aux syndicats, ces derniers en débattent et formulent des vœux, des contre-propositions. La direction présente ensuite un accord finalisé que les syndicats décident ou non de signer. Généralement, les syndicats signataires sont la CFTC et le SNB, les trois autres ne signent pas mais ne font pas jouer non plus leur droit d'opposition, droit renforcé depuis la loi Fillon de 2004. Ils participent néanmoins activement aux négociations.

En 2005 et pour la première fois, la CFDT a signé un accord de participation. Pour cette centrale syndicale, l'échelle des rémunérations demeure trop vaste et les dispositifs d'épargne salariale accentuent ces disparités. Elle propose donc de réduire ces écarts en augmentant le montant minimal de la participation et en réduisant son niveau maximal. En 2005, ses revendications ont été entendues par la direction : le plancher de la participation passe de 1,1 à 1,2 fois le plafond de la sécurité sociale, et le maximum diminue de 4 à 3,3 fois. Elle a alors décidé de signer pour la première fois un accord de participation.

En ce qui concerne l'intéressement, la CFDT réclamait jusqu'à présent un retour à un versement uniforme, tel qu'il existait avant la privatisation de la BNP. Aujourd'hui, sa position a évolué, celle-ci s'est concrétisée par la signature de l'accord d'intéressement 2006 et elle souhaite, comme pour la



participation, un rétrécissement de l'écart entre les montants minimal et maximal. Elle signe en 2006 l'accord d'intéressement.

La CGT et FO ne signaient pas jusqu'à présent les accords concernant l'épargne salariale mais participent activement à leur négociation en élaborant des propositions proches de leurs revendications : une hausse sensible des montants minimaux, une uniformité de l'intéressement, un abondement plus également réparti. La CGT a signé en 2006 l'accord d'intéressement.

Depuis environ 6 ans on constate un intérêt, une implication importante des salariés sur ce thème. Les bons résultats financiers de l'entreprise et la bonne tenue du titre BNP Paribas ne sont pas pour rien dans cet engouement. D'autant plus que dans le triptyque de la rémunération – salaire fixe, bonus et épargne salariale – la partie épargne salariale est devenue une composante importante de la rétribution globale des salariés.

Par exemple, les jeunes collaborateurs recrutés réclament dès leur troisième mois d'ancienneté l'adhésion au Plan d'Epargne Entreprise et mettent rapidement en place des versements volontaires sur leur PEE. Mieux informés que leurs aînés sur ces dispositifs ils veulent en profiter.

En 2005, 60% des salariés ont décidé de placer leur intéressement dans leur PEE mais, comme le souligne la CGT, cela signifie tout de même que 40% d'entre eux ont eu besoin de débloquer cette prime malgré l'incidence fiscale. L'augmentation de capital de 2005 réservée aux salariés illustre la popularité de ces mesures d'épargne salariale auprès des collaborateurs. Pour la première fois, la souscription d'actions a été supérieure à l'offre (5 millions d'actions). A la fin 2005, 5% du capital de la banque était aux mains des salariés au titre de l'épargne salariale¹.

Nous détaillerons ces mesures dans la seconde partie de cette étude.

¹ Titres BNP Paribas détenus par les salariés au titre de l'épargne salariale au travers des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) investis en titres de l'entreprise ou diversifiés (pour la part investie en titres de l'entreprise) et de l'actionnariat direct dans le cadre de l'épargne salariale (actions nominatives issues des augmentations de capital à l'international, levées d'options grâce à des avoirs indisponibles du PEE).



Deuxième partie

Les dispositifs issus des négociations

Les différents dispositifs de l'épargne salariale, ce qu'ils représentent

L'épargne salariale est un dispositif vieux d'un demi-siècle. Le système législatif français a progressivement institué diverses formules de compléments collectifs variables de rémunération que BNP Paribas a mis en place, dont les quatre principaux sont :

LA PARTICIPATION instituée en 1967, système obligatoire dans toute entreprise de 50 salariés et plus, permettant de faire participer les salariés aux résultats.

L'INTERESSEMENT, système facultatif instauré en 1959, permet d'octroyer aux salariés un complément collectif de rémunération, présentant un caractère aléatoire et lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

LE PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE (PEE), dispositif facultatif d'épargne, permet aux salariés qui le souhaitent de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières, avec l'aide de l'entreprise.

LE PLAN D'EPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCO) est un dispositif facultatif instauré dans le cadre de la loi du 21 août 2003, pouvant être mis en place dans toute entreprise disposant d'un PEE. Les sommes affectées à ce plan (versements volontaires, participation, intéressement, ...) sont disponibles au moment du départ en retraite du salarié. Le PERCO présente l'avantage, contrairement au PERP (retraite individuelle), de permettre une sortie en capital entrant dans l'actif successoral, sous réserve d'accord d'entreprise, ou en rente dont le choix de la réversibilité dépend du salarié.

La participation et l'intéressement constituent des dispositifs de rémunération différée indexés sur le développement de l'entreprise. Le PEE et le PERCO offrent aux salariés des supports de placement collectifs de leur épargne, à adhésion facultative, bénéficiant d'avantages fiscaux et sociaux ainsi que d'une possibilité d'abondement.

Chez BNP Paribas, ces mécanismes se sont développés parallèlement à la croissance du groupe.



Alors que les six dernières années ont été marquées par une croissance de plus de 40% du résultat net du groupe, ces mécanismes ont constitué une forme efficace de redistribution aux salariés des fruits du développement de leur entreprise. Ainsi, le montant de la participation aux résultats du groupe versée aux salariés sur la même période s'est accrue de plus de 50%, résultat d'une politique sociale résolument orientée sur l'ambition d'associer les salariés aux fruits de la croissance de l'entreprise. Consciente que les résultats du groupe sont la conséquence d'une remarquable mobilisation des équipes, BNP Paribas a naturellement privilégié le partage de ses résultats avec ses salariés. Cet état d'esprit, en ligne avec la culture et les valeurs de BNP et de Paribas, puis de BNP Paribas, s'est inscrit comme un élément fondamental de la cohésion sociale dans l'entreprise. Ainsi, année après année, c'est en démontrant sa capacité à anticiper et à s'adapter « tout en poursuivant un juste équilibre entre les intérêts de ses actionnaires, de ses clients et de ses salariés » que BNP Paribas a réussi à poursuivre son développement en conciliant des performances élevées et un haut degré de responsabilité sociale.

Assortie de nombreux avantages, l'épargne salariale est un formidable vecteur de partage des fruits de la croissance.

D'abord, les exonérations sociales et fiscales sont très attractives. Les sommes investies au titre de la participation et de l'intéressement ne sont soumises ni à charges sociales et fiscales (hors CSG/CRDS) ni à l'impôt, ... un jeu gagnant-gagnant à la fois pour l'entreprise et pour le salarié. Ces exonérations constituent un élément essentiel d'enjeu dans un secteur où la masse salariale représente aujourd'hui quasiment les trois quarts des coûts de production et les charges sociales et fiscales plus de 50% de cette masse salariale (taux de charges moyen constaté en 2005 pour BNP Paribas S.A.).

Aussi, le versement d'un salaire ou d'une prime salariale de 1 000€, qui coûterait 1 500€ à l'entreprise, laisse au salarié deux fois moins qu'un intéressement de 1 500€ versé sur un PEE et/ou un PERCO. Pour le salarié, l'épargne est défiscalisée non seulement à l'entrée (sauf pour ses versements volontaires) mais aussi à la sortie. Les revenus sont en outre exonérés d'impôt sur les plus-values de valeurs mobilières.

Autre avantage : l'abondement, somme souvent ajoutée par l'entreprise à celle placée par le salarié, vient aider le salarié dans la constitution de son épargne en augmentant son rendement.



La Loi laisse aux entreprises le choix d'abonder ou non l'épargne de ses salariés jusqu'à un plafond d'abondement annuel, lorsqu'elle décide de le faire, de 2 300€ pour un PEE (majoré de 80% depuis le 1^{er} janvier 2006 si l'épargne est investi en titres de l'entreprise) et de 4 600€ pour un PERCO.

Chez BNP Paribas SA, plafonné à 1 782,50 € pour le PEE et le PEG et à 1 055,50€ pour le PERCO, il est cumulable. Il est par ailleurs déductible des charges pour l'entreprise, ne supporte ni taxes, ni impôt sur le revenu, ni charges sociales (sauf CSG, CRDS de 8% au 01.01.2005 sur 97% des montants versés). Il contribue chez BNP Paribas à encourager le salarié dans la constitution de son épargne issue de l'intéressement et des versements volontaires investis dans le PEE en titres de l'entreprise ou au PERCO. Il peut dans certains cas chez BNP Paribas doubler la mise initiale du salarié.

Ces abondements ainsi que les frais de gestion encourus dans les plans d'épargne², supportés par l'entreprise, ont représenté une charge de plus de 40 M€ en 2005.

Un détail des modalités d'abondement de BNP Paribas SA est fourni en annexe 1.

Outre l'abondement, les salariés de BNP Paribas jouissent, dans le cadre d'opérations annuelles d'augmentation de capital qui leur sont réservées, d'une décote de 20% sur le prix de l'action BNP Paribas.

Ainsi que d'une certaine souplesse : les salariés peuvent épargner à leur rythme au moyen de versements volontaires mensuels ou ponctuels.

Enfin, dans le cadre du PEE, même si l'épargne est bloquée cinq ans pour bénéficier du cadre fiscal, il existe des cas de déblocage anticipé, prévus par la Loi, qui couvrent l'essentiel des événements marquants de la vie des gens :

1. mariage ou conclusion d'un PACS par le salarié
2. naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, lorsqu'elle porte à trois et plus le nombre d'enfants à la charge du foyer

² Frais annuels de tenue de compte, commissions de souscription, frais de gestion administrative et comptable et frais de gestion financière, éventuels frais de mise en place des produits de placement offerts aux salariés.



3. divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle ou partagée d'au moins un enfant mineur au domicile du salarié
4. invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS
5. décès du salarié, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS
6. cessation du contrat de travail
7. création ou reprise d'une entreprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne qui lui est liée par un PACS
8. acquisition ou agrandissement de la résidence principale ou sa remise en état suite à une catastrophe naturelle
9. enfin, situation de surendettement du salarié.

Ainsi, outre le déblocage des avoirs disponibles (de l'ordre de 210 M€ en 2005) qui peuvent être réinvestis immédiatement en profitant des abondements des PEE/PEG/PERCO et des décotes liées aux augmentations de capital ..., c'est une somme complémentaire de l'ordre de 100 M€ qui a été débloquée en 2005 au titre des neuf cas de déblocage anticipé prévus par la Loi.

Les cas de déblocage anticipés les plus fréquents sont l'achat ou les travaux dans la résidence principale qui représentent près de 50% des sommes débloquées. Viennent ensuite la cessation du contrat de travail (fin de contrat, démission ou retraite) et le mariage.

BNP Paribas a mis en œuvre des dispositifs particulièrement attrayants.

Définissons plus précisément ces dispositifs.

Tout d'abord, les mécanismes de **la participation** permettent à la banque de faire participer son personnel aux résultats de l'entreprise. Chaque année, si les résultats financiers de l'exercice précédent sont bénéficiaires, une Réserve Spéciale de Participation (RSP) est constituée, dont le montant est réparti entre les salariés du groupe en France. Les sommes attribuées à chaque salarié ne sont pas immédiatement versées mais sont bloquées cinq ans et sont exonérées d'impôt sur le revenu.



L'accord de participation de BNP Paribas du 29 juin 2005 a succédé à l'accord de participation du 30 juin 2000 pour prendre en compte les modifications du périmètre du fait des évolutions inhérentes à la vie du groupe ainsi que l'impact du passage aux nouvelles normes comptables internationales IFRS (IAS), notamment la neutralisation de l'impact sur le montant de la RSP de la plus grande volatilité des capitaux propres induite par les nouvelles normes comptables. Cet accord donne aujourd'hui aux 45 000 salariés bénéficiaires de la maison mère, BNP Paribas S.A., ainsi qu'aux 16 000 salariés bénéficiaires des filiales du Groupe en France adhérentes à l'accord, un droit sur une part du bénéfice réalisé par le Groupe BNP Paribas au cours de chaque exercice. S'agissant en effet d'un accord de Participation Groupe, toutes les entités du groupe BNP Paribas, succursales ou filiales françaises détenues à 50% ou plus qui contribuent aux comptes consolidés du Groupe, ont vocation à être parties ou adhérentes à l'accord, ainsi que les salariés des Comités d'Etablissement et Comité Central d'Entreprise de BNP Paribas SA, associations et toutes autres entités juridiques dont les salariés contribuent directement à l'activité et à la vie du Groupe.

D'une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction, l'accord a été complété en juin 2006 d'un avenant qui comprend une clause de révision, à l'initiative de l'entreprise ou des organisations syndicales, dans le cas d'un changement de structure ou de périmètre du Groupe qui se traduirait par une modification substantielle des principaux agrégats (variation des capitaux propres supérieure ou égale à 20% ou évolution significative du capital générée par des opérations exceptionnelles de croissance externe).

Pour le calcul de la part des bénéfices due au titre de la participation des salariés, soit le montant de la Réserve Spéciale de Participation (RSP), la Loi prévoit une formule (dite légale) adossée sur le bénéfice net, les capitaux propres, les salaires et la valeur ajoutée. BNP Paribas a fait le choix d'une formule dérogatoire plus avantageuse. C'était déjà le cas des deux banques BNP (dès parution de la loi en 1968) et Paribas (premier accord dérogatoire signé en 1988).

La formule aujourd'hui retenue par BNP Paribas est adossée sur le bénéfice net consolidé du Groupe et les capitaux propres, auxquels est appliqué un coefficient multiplicateur fonction du niveau de croissance des résultats d'un exercice à l'autre.



La répartition de la réserve de participation entre les salariés est effectuée chez BNP Paribas proportionnellement aux salaires et au temps de travail des bénéficiaires. Toutefois afin d'atténuer l'impact de la hiérarchie des rémunérations, le salaire pris en compte est au minimum de 1,2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit environ 36 000 € sur l'exercice 2005), et au maximum de 3,3 fois ce plafond (soit environ 100 000 €). Les bénéficiaires sont tous les salariés justifiant d'au moins trois mois d'ancienneté au sein du groupe BNP Paribas.

Le montant de la participation versée en France par le Groupe BNP Paribas s'est élevé au titre de l'exercice 2005 à plus de 164 M€, soit 6,91% de la masse salariale brute des entités concernées. Les 61 000 bénéficiaires ont perçu un versement moyen de l'ordre de 2 700 €, au minimum de 2 515 € pour les plus bas salaires.

L'intéressement est un dispositif facultatif permettant de verser aux salariés un complément collectif de rémunération associé à des critères de performance définis et négociés dans l'entreprise (résultats, qualité, ...). Ainsi, il « intéresse » (comme son nom l'indique...) directement les salariés à la performance et au développement de leur entreprise. Il offre en outre la possibilité d'un paiement immédiat et peut donc, à ce titre, être assimilé à une rémunération complémentaire immédiate. Néanmoins, dans le cas d'une demande de paiement immédiat, les sommes versées au salarié sont soumises à l'impôt sur le revenu.

L'accord d'intéressement de BNP Paribas S.A. est signé pour 3 ans. Le dernier accord a été signé le 29 juin 2006 dans la continuité des accords conclus par BNP Paribas depuis 2000. Il a pour but d'associer les 45 000 bénéficiaires de la maison mère à la croissance et à la bonne gestion des activités du groupe BNP Paribas. Dans cet esprit, l'intéressement versé aux salariés est assis sur le résultat brut d'exploitation consolidé du groupe BNP Paribas. Ce choix a été retenu en cohérence avec la stratégie de BNP Paribas de développer son activité dans le monde à partir de sa position de leader en France. Il est également représentatif du mode d'organisation par pôle et ligne de



métiers mondiale, propre à une structure de vocation internationale. Les salariés travaillant en France contribuent de part leur activité au résultat mondial.

Pour qu'il y ait distribution d'intéressement au titre d'un exercice, il faut que le résultat brut d'exploitation (RBE) du groupe BNP Paribas soit égal ou supérieur à 5 milliards d'euros. Or, le RBE du groupe BNP Paribas a atteint 5,8 milliards d'euros dès l'exercice 2000, année de réalisation de la fusion BNP et Paribas. Il s'est élevé à 8,1 milliards d'euros en 2005.

La répartition de l'intéressement entre les salariés est déterminée, comme pour la participation, en fonction du salaire et du temps de travail des bénéficiaires. Un salaire plancher (1,25 fois le plafond annuel de la sécurité social, soit environ 37 800€ pour 2006) et un salaire plafond (3,3 fois le plafond annuel de la sécurité social, soit environ 100 000 €) ont également été fixés.

Les bénéficiaires sont, comme pour la participation, tous les salariés justifiant d'au moins trois mois d'ancienneté au sein du groupe BNP Paribas.

Le montant de l'intéressement versé au titre de l'accord de BNP Paribas SA s'est élevé à près de 65 M€, soit 3,56% de la masse salariale brute du périmètre des 45 000 bénéficiaires concernés de BNP Paribas SA et de quelques entités (CE, CCE, associations ou autres entités juridiques) qui contribuent directement à son activité. Les bénéficiaires ont perçu un versement moyen de l'ordre de 1 427 €, au minimum de 1 257 € pour les plus bas salaires.

BNP Paribas offre quatre formes de placement des sommes issues de la participation et de l'intéressement versés aux salariés : PEE, PEG, PERCO et CCB.

Plan d'Epargne Entreprise (PEE), Plan d'Epargne Groupe (PEG) et Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO) constituent les trois composantes des Plans d'épargne salariale du groupe.

Le PEE (plan d'épargne d'entreprise) permet de recevoir la participation, l'intéressement et les versements volontaires des salariés. Les sommes sont bloquées au minimum cinq ans (sauf cas de déblocage anticipé). Le PEE de BNP Paribas offre la possibilité aux salariés de placer leur épargne



salariale dans des FCPE diversifiés constitués de titres de l'entreprise ou d'actions diverses, d'obligations ou autre support monétaire, avec des degrés de risque variable.

Le PEG (plan d'épargne groupe) permet, à l'échelle mondiale du Groupe, aux salariés de BNP Paribas SA et des sociétés du groupe BNP Paribas qui y adhèrent, de souscrire à des augmentations de capital qui leur sont réservées.

Il s'inscrit dans un **cadre Groupe** auxquelles ont accès les filiales détenues à plus de 50% par BNP Paribas.

Un tableau synoptique des principales caractéristiques des supports des PEE et PEG est présenté en annexe 2.

Concernant le volet de **l'épargne retraite**, un accord a été signé le 1^{er} février 2005 par les partenaires sociaux (CFDT, la CFTC, FO et le SNB CFE/CGC) instituant la création d'un **PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif)** pour les salariés de BNP Paribas. Il s'agit d'un accord cadre auquel les filiales françaises du groupe peuvent également adhérer si elles le souhaitent.

Le PERCO peut être alimenté par des versements volontaires et l'affectation de tout ou partie de la participation et de l'intéressement versés par l'entreprise. BNP Paribas SA a décidé en outre de verser un abondement sur l'intéressement et les versements volontaires investis au PERCO dans une enveloppe maximum de 1 055,50 € pour 3 810 € investis, et un taux moyen d'abondement de 28%.

Deux modes de gestion sont possibles : une répartition dite « pilotée » de l'épargne investie, confiée à un gestionnaire, ou une gestion libre par le salarié entre différents OPCVM. La gestion pilotée intègre un mécanisme annuel de ré-allocation automatique sans frais de l'épargne investie par le salarié selon son horizon retraite. Ainsi, plus l'échéance retraite du salarié se rapproche, plus son épargne est protégée des aléas boursiers par une réduction progressive de la proportion d'actions au profit d'obligations et de placements monétaires.



Dès le lancement du PERCO à l'automne 2005, près de 5 000 salariés de BNP Paribas SA ont effectué des versements pour près de 16 M€. A fin juin 2006, plus de 7 000 salariés détenaient un encours total de l'ordre de 24 M€ dans le PERCO, soit un montant moyen de l'ordre de 3 400€ par salarié.

Des chiffres intéressants alors que le produit n'a pas encore un an ...

Un schéma représentant les supports et les modes de gestion du PERCO de BNP Paribas est fourni en annexe 3.

Le dernier support de placement possible pour l'épargne salariale est **le Compte Courant Bloqué (CCB)**. Il est exclusivement réservé au placement de la participation. Il représente, comme son nom l'indique, une sorte de « compte courant » bloqué, rémunéré au taux moyen des obligations privées (taux 1^{er} semestre 2006 : 4%), offrant ainsi au salarié une alternative aux PEE/PEG ou au PERCO pour l'affectation de la participation.

Ainsi, PEE, PEG, PERCO et CCB représentent autant de placements possibles de l'épargne issus des mécanismes de participation, d'intéressement, ainsi que des opérations d'actionnariat ou des versements volontaires des salariés de BNP Paribas.

L'articulation de ces différents dispositifs est représenté par un schéma en annexe 4.

Un système particulièrement attrayant pour les salariés de BNP Paribas.

Pour la seule maison mère :

La participation et l'intéressement versés aux salariés en 2005 ont représenté plus de 186 M€, un montant moyen par bénéficiaire de 4 158 €, et un montant minimum de 3 773 € pour les plus bas salaires (ce dernier montant représente 128% d'un mois de salaire pour les catégories de personnel concerné).

Sur trois ans, les montants versés ont cru plus que proportionnellement à la croissance des résultats du groupe :

- près de 60% d'évolution du montant brut de participation et d'intéressement versés aux salariés entre 2003 et 2005 pour une croissance du résultat net de 56% sur la période
- 25% d'évolution entre 2004 et 2005 pour une croissance du résultat net de 19% sur la période.



(L'évolution détaillée sur 3 ans de la participation et de l'intéressement versés aux salariés de BNP Paribas SA est fourni en annexe 5)

A cela s'est ajouté en 2005 un abondement de l'entreprise de plus de 40 M€.

Soit au total en 2005 un budget de près de 230 M€ au titre de la participation, de l'intéressement et des abondements.

Ces dispositifs ont engendré des encours d'épargne salariale dans l'entreprise qui n'ont cessé de progresser.

L'étude des comportements d'épargne sur les deux derniers exercices 2004 et 2005 montre que **les salariés de BNP Paribas placent 60% de leur intéressement dans les plans d'épargne salariale de l'entreprise**. 80% de l'intéressement investi est capté par les opérations d'augmentation du capital de l'entreprise qui offrent aux salariés la possibilité d'acquérir des titres de BNP Paribas à des conditions avantageuses (décote de 20% sur la valeur du titre, taux d'abondement moyen de l'entreprise de 75% pour 770€ investis). Le solde est essentiellement affecté dans le fonds abondé du PEE investi en titres de l'entreprise (Fonds Actiongroupe).

En ce qui concerne la participation, on observe des comportements similaires : **57% de la participation versée en 2006 (au titre de 2005) a été investie par les salariés dans l'opération d'augmentation de capital mondiale** qui leur est réservée pour près de 63 M€ (participation au titre de l'exercice 2005 nette après CSG/CRDS). Les autres investissements au plan d'épargne se concentrent pour l'essentiel (70%) sur le fonds du PEE investi en titres de l'entreprise (Fonds Actiongroupe) bien que la participation n'y soit pas abondée.

En dehors du plan d'épargne, un quart de la participation est orientée vers le Compte Courant Bloqué. 13 000 salariés de BNP Paribas ont ainsi placé plus de 27 M€ de participation nette en Compte Courant Bloqué en 2006.

Les investissements au PERCO de la participation et de l'intéressement versés en 2006 sont restés modestes, de l'ordre de 3 M€, s'agissant d'un nouveau produit ouvert aux salariés depuis la fin 2005.



Au-delà de l'investissement des sommes versées par l'entreprise (intéressement et participation), **les salariés de BNP Paribas procèdent à des versements volontaires complémentaires.**

Ainsi, près de 42 000 salariés (ou anciens salariés) de BNP Paribas SA ont fait en 2005, de leur propre initiative, des versements volontaires dans les fonds d'épargne salariale de l'entreprise (PEE, PEG et/ou PERCO), complémentaires au placement de leur intéressement ou de leur participation. **Ces versements représentaient près de 76 M€ en 2005, soit une moyenne de 1 830 € par salarié.**

Un certain nombre de salariés ont d'ailleurs mis en place un prélèvement direct sur leur paye. En juillet 2006, on enregistrait plus de 16 500 prélèvements en paye sur ordre des salariés à destination du PEE (15 000) et du PERCO (1 500).

Chaque salarié de BNP Paribas peut ainsi affecter aux plans d'épargne des montants annuels (versements volontaires et intéressement) jusqu'à 25% de sa rémunération brute annuelle.

Des salariés qui aiment de plus en plus épargner dans leur entreprise ...

Les OPCVM des plans d'épargne salariale de BNP Paribas (PEE, PEG et PERCO) portaient un actif de l'ordre de 2,7 milliards d'euros à fin 2005, ... dont 2,4 milliards (89%) investis par les salariés en titres de l'entreprise, pour l'essentiel (les trois quarts) dans le cadre des opérations mondiales d'augmentation du capital réservées aux salariés. **Ainsi, le développement de l'épargne salariale est aujourd'hui une réalité mondiale du Groupe BNP Paribas.**

L'encours des OPCVM d'épargne salariale du Groupe BNP Paribas aura connu une évolution de +30% en seulement deux ans. Sur la période, l'investissement dans les actions de l'entreprise a augmenté plus que proportionnellement, évoluant de +38%.

... un fait qui témoigne de la confiance des salariés dans leur entreprise ainsi que de la réussite de la politique sociale menée par l'entreprise.

Autre élément marquant : les salariés laissent leur épargne placée dans l'entreprise bien au-delà de la période de blocage. Ainsi, **la part des avoirs disponibles des porteurs**, non débloqués alors qu'ils pourraient l'être, était, à fin juillet 2006 pour la seule maison mère, **de l'ordre de 50% des actifs des plans PEE et PEG, soit plus d'un milliard d'euros.** Sur le seul PEE, la part des avoirs disponibles des salariés est supérieure à 65% de l'actif, ... preuve que l'épargne dans l'entreprise est très appréciée.



En dehors du contexte spécifique du groupe BNP Paribas, on relève de manière générale une réelle évolution des comportements **vers un plus grand engouement des salariés pour les dispositifs d'épargne salariale.**

Les derniers baromètres de l'épargne salariale en attestent : **les salariés plébiscitent l'épargne salariale**³. 70% des cadres et 85% des non cadres investissent désormais leur épargne dans les dispositifs d'épargne salariale proposés par leur entreprise. Parmi les motivations principales des salariés, 69% considèrent que l'épargne salariale leur permet avant tout de se constituer une épargne, 62% qu'elle leur permet de bénéficier d'une rémunération différée dans le temps avec des avantages fiscaux et sociaux et 61% qu'elle permet d'épargner pour la retraite.

Il ressort en outre qu'à l'occasion d'une distribution complémentaire de profits de l'entreprise, les salariés souhaiteraient recevoir les « dividendes du travail » de préférence sous forme d'une augmentation de la participation (26%), d'un supplément d'intéressement (27%) ou d'une attribution d'actions gratuites (8%). L'augmentation de salaire est mentionnée par moins de 1 salarié sur 4 ...

Quant aux entreprises, l'épargne salariale apparaît désormais comme un outil incontournable de la stratégie RH dans toutes ses facettes. Les deux principales motivations des chefs d'entreprise rejoignent celles des salariés : 87% des entreprises considèrent que l'épargne salariale permet au personnel de se constituer une épargne et 86% de bénéficier d'une rémunération différée dans le temps avec des avantages fiscaux et sociaux.

L'épargne salariale reflète donc aujourd'hui une communauté d'intérêts compris et partagés au sein de l'entreprise, perçu comme un outil gagnant/gagnant pour l'entreprise et pour ses collaborateurs.

Une évolution des comportements des salariés vis-à-vis de l'épargne salariale qui a entraîné avec elle une évolution intéressante et significative de la position des organisations syndicales.

³ Cf. le 4^e Baromètre 2006 du Club de l'épargne salariale réalisé par Hewitt, JPMorgan et Natexis Interépargne auprès de 71 grandes entreprises, ainsi que le Baromètre 2006 « Tendances Epargne & Retraite Entreprises » mené par Altedia.



L'ensemble des organisations représentatives des salariés de BNP PARIBAS ont progressivement pris conscience des enjeux, y compris récemment les organisations privilégiant traditionnellement le salaire à toute autre rémunération. Ainsi, la CFDT, qui n'avait jamais signé d'accords sur l'épargne salariale, a signé l'accord de participation Groupe du 29 juin 2005. De même, la CGT vient de signer le nouvel accord d'intéressement du 29 juin 2006, ou encore FO qui a signé en 2005 l'accord sur le PERCO.

Lorsque les salariés et l'ensemble des partenaires sociaux ont bien compris le dispositif et se l'approprié, il devient un moteur du progrès social dans l'entreprise.

Troisième partie

Une résultante : la participation des salariés au capital de l'entreprise

La privatisation en 1993 a marqué la première étape du développement de la participation des salariés au capital de leur entreprise lorsque la BNP a décidé d'aider ses salariés à devenir actionnaires de leur entreprise. Un dispositif a aussitôt été déployé pour permettre à chacun, selon sa situation, de prendre part à l'opération de privatisation à des conditions avantageuses (décote sur le prix du titre, abondement, possibilités de financement) en comprenant les principes (300 personnes, collaborateurs du groupe, furent alors missionnés pour aller présenter l'offre aux salariés).

C'est le premier signal du processus d'épargne et d'actionnariat salarié dans l'entreprise.

Treize ans plus tard, les salariés de BNP Paribas possèdent au travers de leur seule épargne salariale **5% du capital de leur entreprise**, soit 42 millions de titres représentant 2,8 milliards d'euros M€ (au 31.12.2005). En ajoutant la détention directe d'actions BNP Paribas par des salariés de l'entreprise, le personnel détenait **5,6% du capital de BNP Paribas** à la fin 2005, un chiffre en augmentation de 10% depuis la fin 2003 et de 22% depuis 2000.



Parallèlement, la valeur boursière de l'action s'est accrue de 76% sur trois ans à fin 2005⁴.

Les formes de l'actionnariat salarié sont diverses. Tout d'abord, comme l'ont montré les développements précédents, **l'épargne salariale permet au salarié d'être aussi actionnaire**, l'actionnariat salarié provenant pour 87% des investissements des salariés dans les fonds d'épargne investis en titres de l'entreprise, sous différentes formes.

Tout d'abord, **l'actionnariat salarié mondial** au travers du Plan d'Epargne Groupe (PEG) représente une réalité de l'entreprise aujourd'hui : **plus de 1,8 milliards d'euros** à l'actif du fonds d'actionnariat Monde, soit plus des deux tiers du total des OPCVM de l'épargne salariale de BNP Paribas, dont 95% au titre de l'actionnariat France.

Ces sommes sont drainées chaque année par les opérations d'augmentation de capital mondiales réservées aux salariés. L'entreprise crée ainsi chaque année des actions nouvelles que seuls les salariés peuvent acquérir à des conditions privilégiées : une décote de 20% sur le prix du titre et un abondement moyen de 75% pour 770€ investis.

Ainsi, l'augmentation de capital réservée 2006 de BNP Paribas a été souscrite par 55 800 ayants droit dans 71 pays, pour un montant global de 282,5 M€. Les salariés avaient la possibilité d'investir leur intéressement et leur participation en actions BNP Paribas à un prix préférentiel de 60,50 € par titre tout en bénéficiant d'un abondement de la banque.

Plus de la moitié des grandes entreprises organisent une opération d'actionnariat salarié de ce type chaque année. Près des trois quarts d'entre elles proposent une décote et 55% offrent un abondement. L'objectif est double : permettre aux salariés de devenir actionnaires, afin qu'ils tirent bénéfice du développement du groupe, fruit de leur travail ; mais également faire en sorte que les collaborateurs détiennent une proportion significative du capital de leur entreprise, représentant ainsi un noyau d'actionnariat amené à se développer au fil des années.

Au sein de la seule maison mère, **le FCPE français Actiongroupe**, seul fonds abondé du PEE investi en titres de l'entreprise vient, après les augmentations de capital réservées, au second rang des placements préférés des salariés de BNP Paribas. Son actif représentait **566 M€ à fin 2005**, soit 21% du total des OPCVM de l'épargne salariale du Groupe BNP Paribas.

⁴ Action à la clôture : au 31/12/2002 = 38,83 – au 31/12/2005 = 68,35 – soit + 76 %



L'actionnariat direct représentait en outre **515 M€** au 31.12.2005.⁵

En conséquence de ce développement, au sein de la seule maison mère, qui emploie 40 000 personnes en France, plus de 90% des salariés sont aujourd'hui actionnaires, une situation qui renforce leur association à la marche de l'entreprise.

Cette situation a été favorisée par la forte augmentation depuis 2002 des montants de participation, d'intéressement et d'abondement versés aux salariés par l'entreprise, mais aussi par l'évolution de son cours de bourse.

Mais au-delà de cet aspect, l'actionnariat salarié est appréhendé comme un véhicule d'épargne permettant avant tout de **réaliser un bon placement** (pour 70% des salariés) ou de préparer sa retraite (pour 67% d'entre eux).

Son fonctionnement et sa mécanique (abondement, décote, ...) sont de mieux en mieux compris. Plus encore, dans le cadre d'un investissement en actions, **46% des salariés se disent prêts à privilégier des titres de leur entreprise** à tout autre support actions.⁶

L'enjeu pour l'entreprise est de contribuer par ces dispositifs à développer **le lien d'attachement des salariés à leur entreprise**. Investir dans l'entreprise renforce l'implication dans la stratégie de l'entreprise.

Les résultats de la dernière enquête de veille sociale menée dans l'entreprise par TNS-Sofres à la fin du premier trimestre 2006 sur un échantillon global de 4 500 salariés représentatifs de l'ensemble des populations de BNP Paribas (métiers, statuts, âge, sexe, ...) corrobore cette tendance : 80% des salariés estiment que les grandes orientations stratégiques de leur entreprise sont claires. Selon la SOFRES, ce résultat place BNP Paribas en France à au moins 30 points au dessus de la plupart des entreprises !

⁵ Actions nominatives indisponibles dans le cadre des augmentations de capital à l'international et levées d'options grâce à des avoirs indisponibles.

⁶ Résultats 2006 du Baromètre « Tendances Epargne & Retraite Entreprises » réalisé par Altédia et BNP Paribas Epargne et Retraite Entreprises auprès de 430 salariés et 200 dirigeants d'entreprises de 50 salariés et plus.



Quand le salarié est aussi l'actionnaire, il est plus facile de partager l'objectif commun de création de valeur.

Quelques éléments de conclusion ...

Epargner pour la retraite est devenue une réalité nécessaire et l'un des grands enjeux économiques et sociaux des prochaines années.

Dans ce cadre, l'épargne salariale représente un outil favorable pour aborder le sujet de la capitalisation de la retraite dans un cadre négocié.

Le thème de l'épargne salariale, notamment la mise en place de plans d'épargne salariale dans les entreprises destinés à compléter la retraite des salariés, renvoie aux sujets plus larges de la réforme du système de retraite par répartition et au développement de fonds de pension « à la française ».

Le système de retraite généralisée créé au lendemain de la seconde guerre mondiale est basé sur le principe de la solidarité intergénérationnelle : les actifs actuels cotisent pour financer les pensions des retraités d'aujourd'hui. Dès la fin des années 1980, de nombreux rapports, dont le « Livre Blanc » commandé par Michel Rocard en 1991, ont conclu à la nécessité de réformer ce système afin de pallier les futures difficultés de financement liées à l'évolution démographique de la France. En 2001, Laurent Fabius assouplit les mécanismes de l'épargne salariale et l'on parle alors de « fonds de pension à la française » et de la remise en cause de la répartition du système de retraite français.

Or, dès 1967, il existait une forme d'épargne par capitalisation, le système PREFON. Il est facultatif et accessible aux fonctionnaires uniquement. Il a été élaboré par les syndicats de fonctionnaires après l'échec des négociations pour la définition de la base de calcul des pensions de retraite. Les primes sont exclues de cette base, ce qui engendre pour certains fonctionnaires une véritable perte de pouvoir d'achat au moment du départ à la retraite. La PREFON permet de compenser cette perte de pouvoir d'achat ; elle s'adresse donc uniquement aux fonctionnaires les mieux rémunérés



puisque, pour être intéressant, le montant des primes perçues doit être relativement élevé. En 2005, seuls 330 000 fonctionnaires cotisent à la PREFON sur les 10 millions de personnes susceptibles de s'affilier. Finalement, ce fond de pension reste relativement confidentiel.

Après l'échec de la réforme Juppé en 1995, le Gouvernement Raffarin décide de s'attaquer à nouveau à la réforme des retraites en 2003. François Fillon, affirme alors sa volonté de « préserver le système de retraite français autour du principe de la répartition ». Il décide de privilégier le dialogue social et rencontre l'ensemble des partenaires sociaux : les cinq organisations syndicales représentatives – CGT, CFDT, CFTC, FO, CFE-CGC – et le Medef. A l'issue de la communication des grandes lignes de sa réforme aux syndicats et de l'émission télévisée où il proclame que son projet «est la seule réforme possible », une mobilisation sociale éclate.

Face à la volonté et à la fermeté du gouvernement, la mobilisation sociale s'essouffle et la Loi Fillon est adoptée par l'Assemblée Nationale le 4 juillet 2003. Elle entérine la création d'un Plan d'Epargne pour la Retraite (PERP et PERE), c'est-à-dire d'un système de retraite par capitalisation exonéré d'impôts qui vise à la constitution d'une rente viagère liquidée au moment du départ à la retraite. D'ailleurs, la baisse des pensions - conséquence de la réforme - va contraindre de nombreux salariés à avoir recours à des formes d'épargne retraite pour compléter leurs pensions amputées.

La création du Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO) en 2003, et l'actuel projet de loi pour « le développement de la participation et de l'actionnariat salarial » qui veut rendre la négociation de ce PERCO obligatoire, vont bien dans le sens d'un développement de la retraite à la carte, tout en conservant le principe de la répartition pour les retraites obligatoires. Ils privilégient la méthode du dialogue social en laissant à l'entreprise la mise en place de plans d'épargne par la négociation avec les syndicats.

Derrière les motifs invoqués pour justifier cette réforme, motifs démographiques avec « l'effet - ciseaux » (chute du rapport population active sur population inactive), motifs sociaux (corriger les inégalités du système, notamment entre privé et public), motifs de la retraite à la carte, et motifs budgétaires, il s'agit avant tout d'une question de société d'ordre politique.



En effet, la question est de savoir si les citoyens français veulent financer un régime de répartition de haut niveau, c'est-à-dire mobiliser une part de leur revenu plus importante pour faire perdurer ce régime, ou si au contraire ils souhaitent compléter la logique de la solidarité intergénérationnelle avec un système plus individualiste.

L'épargne salariale, et par là même l'entreprise, a bien un rôle à jouer dans « le bon niveau d'épargne » nécessaire à l'économie dans le contexte démographique actuel. Les dispositifs d'épargne salariale favorisent l'épargne dans une logique de long terme où l'Etat apporte aussi sa propre contribution par le cadre fiscal et social spécifique de ces mécanismes.

Ces dispositifs, s'ils peuvent servir à soutenir la croissance, ne sont pas pour autant substitutifs des systèmes par répartition qui constituent le socle « naturel » des retraites.



Annexes



Annexe 1Modalités d'abondement de BNP PARIBAS SA

Annexe 2Principales caractéristiques des supports des PEE et PEG

Annexe 3Supports et modes de gestion du PERCO BNP Paribas

Annexe 4Schéma représentant l'articulation des différents dispositifs d'épargne salariale au sein de BNP Paribas

Annexe 5Comparatif sur 3 ans de la participation et de l'intéressement versés (pour la seule maison mère, BNP Paribas SA)



ANNEXE 1 : MODALITES D'ABONDEMENT DE BNP PARIBAS SA

MODALITES D'ABONDEMENT DE BNP PARIBAS SA				Taux Moyen		
à partir du 1er janvier 2005						
Tranches d'investissement			Abondement			
			Taux	Montant max		
Augmentation de capital						
	de	à				
1	0	380	100%	380,0		
2	381	770	50%	195,0		
				575,0	75 %	
Actiongroupe						
	de	à				
1	0	250	75%	187,5		
2	251	770	50%	260,0		
3	771	3810	25%	760,0		
				1207,5	32 %	
Sous-total PEE-PEG						
				4580	1782,5	38,9 %
PERCO						
	de	à				
1	0	250	75%	187,5		
2	251	770	50%	260,0		
3	771	3810	20%	608,0		
				1055,5	28 %	
TOTAL PEE-PEG-PERCO						
				8390	2838,0	34 %

Budgets d'abondements de l'entreprise (y compris les frais de gestion) :

montants en millions d'euros

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2005/2004
32,08	31,25	31,09	30,1	24,9	40,1	61,0%



Annexe 2 : Principales caractéristiques des supports des PEE et PEG

FCPE	Catégorie COB	Objectif de placement	Durée de placement recommandée	Composition du portefeuille	Niveau de risque
BNP PARIBAS ACTIONNARIAT FRANCE Compartiment du FCPE « BNP Paribas Actionnariat Monde »	FCPE investi en titres cotés de l'entreprise	être actionnaire de BNP PARIBAS au travers d'augmentations de capital	5 ans et plus	100% actions BNPP	fort
ACTIONS France PLUS	FCPE actions françaises	valorisation importante du capital sur le long terme, en investissant sur le marché actions français.	5 ans et plus	100% actions dont 90 % moyen actions françaises	fort
MULTIPAR ACTIONS SOCIALEMENT RESPONSABLE	FCPE actions de pays de la zone euro	valorisation importante du capital sur le long terme, en investissant sur le marché actions de la zone euro selon des critères socialement responsables	5 ans et plus	100% actions zone euro	fort
DIVERSIMONDE	FCPE Diversifié	valorisation du capital avec pondération du risque par seuil mini de détention d'actions et un seuil maxi de détention d'obligations.	4/5 ans	60 % moyen actions internationales 40 % moyen obligations et monétaire	Moyen à élevé
OBLIGEURO	FCPE obligations et autres titres de créances libellées en euro	valorisation du capital avec un investissement en obligations euro pour une bonne sécurité	2 à 3 ans	100% obligations	modéré
MULTIPAR SECURITE	FCPE monétaire euro	progression régulière du capital investi pour une sécurité optimale	1an ou moins	100% monétaire	nul

Performances au 31/07/2006

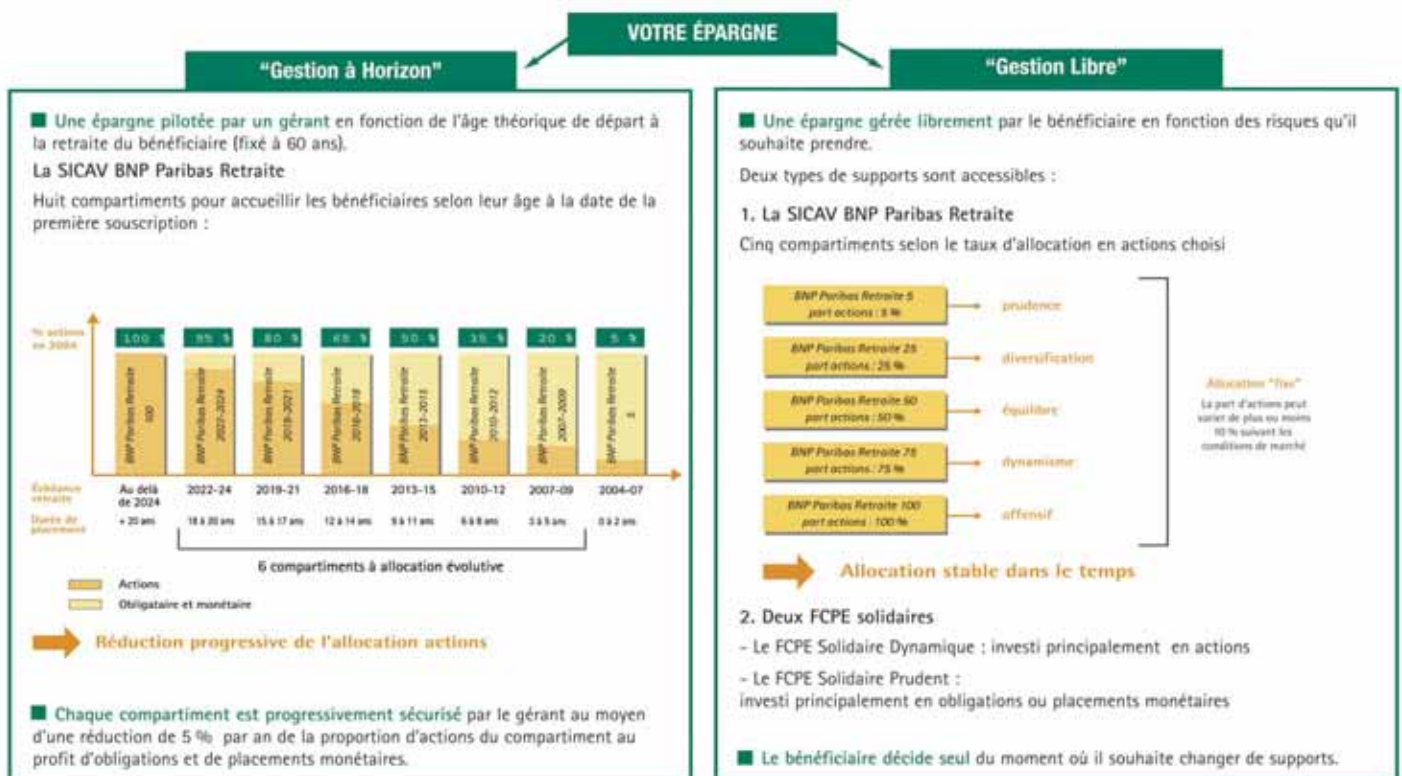
	s/3 ans glissants	s/5 ans glissants
BNP Paribas Actionnariat France	19,90%	12,01%
Actions France Plus	19,02%	2,34%
Multipar Actions Socialement Responsable*	56,99%	-
Diversimonde	29,75%	10,06%
Obligeuero	4,06%	6,13%
Multipar Sécurité	5,92%	12,32%

* création en 2003

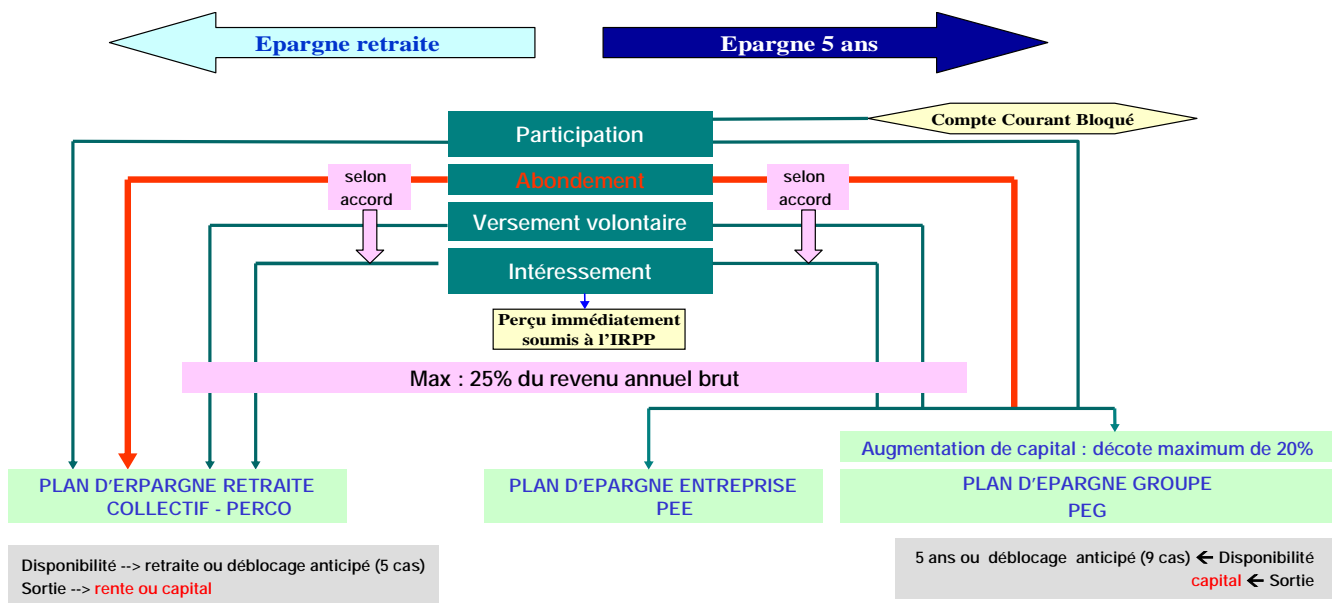
Annexe 3 : Supports et modes de gestion du PERCO BNP Paribas

Quels supports de placement et quels modes de gestion ?

Un choix entre deux modes de gestion adaptés à tous les profils d'épargnants.
Le panachage entre les deux est impossible.



Annexe 4 : Schéma représentant l'articulation des différents dispositifs d'épargne salariale au sein de BNP Paribas



Aspect fiscal et social :

Les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement : soumises à CSG - CRDS (au 01/01/2006 : 8%) sur 97% des montants versés

L'abondement perçu au titre du PERCO doit être pris en compte pour le calcul individuel de l'enveloppe de déductibilité fiscale retraite disponible

Les plus values : - non soumises à l'impôt

- soumises aux prélèvements sociaux : taux global au 01/01/2006 : 11% CSG - CRDS (8,70%) prélèvements sociaux (2%) contribution additionnelle (0,3%)



Annexe 5 : Comparatif sur 3 ans de la participation et de l'intéressement versés (pour la seule maison mère, BNP Paribas SA)

	PARTICIPATION		
	Minimum : 1,1 plaf SS jusqu'en 2004 - 1,2 plaf SS à partir de 2005 Maximum : 4 plaf SS jusqu'en 2004 - 3,3 plaf SS à partir de 2005		
Montants en euros	Exercice 2003	Exercice 2004	Exercice 2005
Montant brut Participation	67 283 265	94 507 517	122 121 813
% P / Masse Salariale Brute	3,97%	5,66%	6,78%
Nombre de bénéficiaires	44 069	44 058	44 745
Moyenne par bénéficiaire	1 527	2 145	2 729
Montant minimum	1 333	1 860	2 515
Montant maximum	4 846	6 764	6 917
Expression P mini en mois de salaire plancher	50%	68%	83%

VARIATIONS	
2005/2003	2005/2004
81,50%	29,22%
70,78%	19,79%
1,53%	1,56%
78,72%	27,23%
88,67%	35,22%
42,74%	2,26%
66,00%	22,06%

	INTERESSEMENT		
	Minimum : 1,1 plaf SS Maximum : 3,3 plaf SS		
Montants en euros	Exercice 2003	Exercice 2004	Exercice 2005
Montant brut Intéressement	49 486 355	54 194 357	63 954 975
% I / Masse Salariale Brute	2,92%	3,25%	3,55%
Nombre de bénéficiaires	44 143	44 132	44 745
Moyenne par bénéficiaire	1 121	1 228	1 429
Montant minimum	995	1 085	1 258
Montant maximum	2 985	3 256	3 772
Expression I mini en mois de salaire plancher	37%	40%	45%

VARIATIONS	
2005/2003	2005/2004
29,24%	18,01%
21,58%	9,23%
1,36%	1,39%
27,47%	16,37%
26,43%	15,94%
26,37%	15,85%
21,62%	12,50%

	TOTAL P + I		
Montants en euros	Exercice 2003	Exercice 2004	Exercice 2005
Montant brut P + I	116 769 620	148 701 874	186 076 888
% P + I / MSB	6,89%	8,91%	10,33%
Nombre de bénéficiaires	44 106	44 095	44 745
Moyenne par bénéficiaire	2 648	3 373	4 158
Montant minimum	2 328	2 945	3 773
Montant maximum	7 831	10 020	10 689
Expression P + I mini en mois de salaire plancher	87%	108%	128%

VARIATIONS	
2005/2003	2005/2004
59,35%	25,13%
49,93%	15,94%
1,45%	1,47%
57,02%	23,27%
62,07%	28,12%
36,52%	6,70%
56,32%	25,93%