



Actes du Colloque

Grand Prix FAS de l'Actionnariat Salarié 2020

Thème : « L'Actionnariat salarié, un atout majeur pour mieux sortir de la crise et relancer l'économie »

[Pour revoir l'intégralité du colloque, cliquer ici](#)

Animateur : Laurent Legendre, conseiller fédéral de la FAS en charge de la stratégie et président du comité scientifique de l'indice boursier FAS-IAS

Intervenants :

- **Xavier Fontanet**, ancien président-directeur général d'Essilor, professeur de stratégie à HEC, chroniqueur aux Echos et sur BFM Business ;
- **Dominique Gaillard**, président de France Invest ;
- **Benoît de Ruffray**, président-directeur général d'Eiffage, société leader de l'actionnariat salarié en France, et président nouvellement élu de Fondact ;
- **Jean-Noël Barrot**, député des Yvelines et vice-président de la Commission des finances à l'Assemblée Nationale ;
- **Xavier Collot**, directeur de l'épargne salariale et retraite chez Amundi

Introduction / Loïc Desmouceaux, Président de la FAS :

Loïc Desmouceaux : La Fédération française des associations d'actionnaires salariés et anciens salariés (FAS) représente les 3,5 millions de salariés actionnaires dans les entreprises françaises de toutes tailles et de tous secteurs, cotées ou non cotées. Comme chaque année, la FAS récompense les entreprises ayant développé les meilleures pratiques et leur remet les Grands Prix FAS de l'actionnariat salarié. A cette occasion, nous organisons le colloque du Grand Prix FAS qui prend la forme cette année, dans le contexte de la pandémie, d'un débat dématérialisé sur le thème : « *l'actionnariat salarié, un atout majeur pour mieux sortir de la crise et relancer l'économie* ». L'actionnariat salarié peut jouer un rôle important dans la relance économique en procurant aux entreprises des ressources significatives et pérennes.

Plus de 100 milliards d'euros d'épargne ont été cumulés par les épargnants français au cours de l'année 2020. Mobiliser cette épargne pour augmenter les fonds propres des entreprises, c'est renforcer la confiance des salariés dans leur entreprise et c'est les faire davantage bénéficier de la valeur qu'elle crée en les associant à leur capital.

Une approche macro-économique de l'actionnariat salarié / Xavier FONTANET

Laurent Legendre : Xavier Fontanet, comment voyez-vous la contribution de cette épargne à la relance de l'économie post-Covid ?

Xavier Fontanet : En préambule, je tiens à rappeler que l'actionnariat salarié est un domaine dans lequel la France dispose d'un leadership à l'échelle européenne. Nous avons, comme vous le disiez, environ 3,5 millions d'actionnaires salariés, ce qui représente à peu près 40% du total européen. On compte environ 50 milliards d'euros de capitaux détenus à travers l'actionnariat salarié en France, un chiffre à mettre en regard des 100 milliards d'euros d'épargne cumulés par les Français pendant la crise sanitaire de 2020. Cet actionnariat salarié se concentre, il est vrai, surtout dans les grandes entreprises, celles du CAC 40 ou du SBF 120. Si l'actionnariat salarié a bien réussi dans les grandes entreprises, il est en revanche insuffisant dans les petites et moyennes entreprises (PME) puisque l'ordre de grandeur des actifs détenus par les salariés dans les PME serait d'environ 1,5 milliard d'euros seulement. Tout reste donc à faire au niveau des PME où seulement 4% des salariés ont accès au capital.

De fait, si tous les dirigeants disent être favorables à l'actionnariat salarié, la réalité est tout autre quand on discute sérieusement. Du côté des politiques, on constate la crainte de voir les salariés perdre à la fois leur emploi et leur épargne. Certains sont réticents à pousser davantage l'actionnariat salarié. De même, quand on discute avec les familles, on observe également une certaine réticence de leur côté car elles estiment qu'il est de leur devoir de prendre totalement à leur charge les risques inhérents à l'entreprise. D'où la faible volonté de faire monter les salariés au capital de leurs entreprises. Beaucoup de financiers craignent, quant à eux, que les salariés orientent les décisions dans un sens qui ne leur serait pas favorable (par exemple dans le cas de restructurations).

Ceci étant dit, sur une longue période, les choses évoluent très favorablement. L'évidence économique démontre que les entreprises qui ont un fort actionnariat salarié fonctionnent bien, voire mieux que les autres. Mais il est toutefois encore possible d'améliorer l'actionnariat salarié en France. Ma grande bataille a toujours été de récompenser la fidélité. Ainsi, il faudrait diviser par deux la fiscalité pour des détentions d'actions au-delà de 20 ans. Car même quand vous gardez vos actions pendant 40 ans, vous subissez quand même une fiscalité de plus 50% si les actions viennent de stock-options. Cette idée commence à faire son chemin auprès de certains députés. En parallèle, pour favoriser l'adoption de l'actionnariat salarié au sein des PME ou des grandes familles, il faudrait s'inspirer du système américain du

401K. Il s'agit d'un système dans lequel on fait investir les employés dans un fonds diversifié et quand l'entreprise ou la famille est prête à vendre son entreprise, à ce moment-là, toutes les liquidités sont disponibles pour acquérir du capital de l'entreprise. Aujourd'hui, les plus gros promoteurs de l'actionnariat salarié dans les PME, c'est le private equity, qui travaille en lien étroit avec des familles qui vendent leurs entreprises. Il faut donc absolument inviter le private equity dans toutes les réflexions d'actionnariat salarié à côté des grandes entreprises du CAC 40.

Autre idée à suggérer pour développer l'actionnariat salarié, quand une famille vend ses actions au personnel et que le personnel est prêt à conserver le capital pendant 10 ou 15 ans, à ce moment-là, j'ai suggéré aux députés que la fiscalité de la famille soit de 0% ! C'est une idée très importante qui est, elle aussi, en train de faire son chemin.

L'actionnariat salarié est enfin efficace pour sortir des discussions sur l'ISF. L'ISF réduit la création de valeur et fait fuir de nombreux entrepreneurs. L'actionnariat salarié, lui, l'augmente et la partage directement avec les employés, c'est un circuit court et efficace. Enfin, les entreprises qui le pratiquent depuis longtemps permettent de comprendre qu'il est la solution pour sortir élégamment du problème lancinant du financement de la retraite.

Pour terminer, je pense que les choses se passent assez bien sur le terrain de l'actionnariat salarié. Il y a une tendance tout à fait positive et c'est le moment d'enfoncer le clou.

Le rôle du private equity dans l'actionnariat salarié / Dominique Gaillard

Laurent Legendre : Dominique Gaillard, vous avez une bonne connaissance de l'actionnariat salarié dans le non coté, dont Xavier Fontanet vient de dire qu'il était encore trop faible. Peut-on malgré tout contribuer à la relance de ces entreprises qui sont, peut-être, les entreprises les plus touchées par la crise actuelle ?

Dominique Gaillard : Je remercie d'abord Xavier Fontanet d'avoir dit que le private equity était un des moyens de favoriser l'actionnariat salarié. Et c'est vrai que l'actionnariat salarié, depuis 30 ans que le private equity existe en France, est un élément constitutif de la façon dont nous structurons nos opérations puisque les salariés sont toujours impliqués. Et ils le sont de plus en plus puisqu'aujourd'hui, un très grand nombre de salariés deviennent actionnaires de ces entreprises. Pour vous citer quelques chiffres, on compte 1 actionnaire financier dans environ 7.000 entreprises françaises, de la start-up à l'ETI. Sur ces 7.000 entreprises, on estime qu'environ 15% des salariés sont actionnaires sur un total de 2,8 millions de salariés en France, soit 430.000 salariés. Ces salariés actionnaires investissent en moyenne environ 2 mois de salaire. Si on considère qu'il s'agit de salaire au SMIC (soit 1.504 euros), cela représente à peu près 1,3 milliard d'euros investis par ces 430.000 salariés actionnaires. Sans vouloir vous abreuver de chiffres, en moyenne, une opération qui se

déroule bien dans le private equity c'est une opération dans laquelle les salariés peuvent toucher trois fois leur mise de départ. Dit autrement, la création de valeur à la sortie – au bout de 5, 6 ou 7 ans – aboutit à 4 milliards d'euros. C'est donc considérable.

Désormais, nous sommes passés à une étape supplémentaire. Grâce à la loi Pacte, nous avons en effet poussé pour un mécanisme de partage de la valeur qui ne nécessite pas que le salarié devienne actionnaire. Le mécanisme entériné, sous notre impulsion, par la Loi Pacte prévoit que si l'actionnaire financier s'engage contractuellement au début d'une opération à partager une partie de sa plus-value au moment de sa sortie – soit 5 ans plus tard en moyenne – avec les salariés français en définissant dans le contrat le pourcentage de la plus-value qu'il s'engage à distribuer à tous les salariés, cela passe par un système d'intéressement spécifique et bénéficie donc de la fiscalité propre à l'intéressement. Ainsi, à la sortie de l'actionnaire financier, s'il y a plus-value, le pourcentage de plus-value dévolu contractuellement aux salariés bascule alors en abondement dans le PEE. Dans ce cadre, l'argent est bloqué pendant une durée de 5 ans comme dans tous les mécanismes d'intéressement classique, mais la fiscalité associée à ce partage de la valeur se limite alors à la CSG – CRDS, soit 17,5%. A titre personnel, je fais beaucoup de prosélytisme pour que toute nouvelle opération faite par un acteur du capital-investissement utilise ce mécanisme.

Xavier Fontanet insistait sur l'inquiétude des politiques qui ne poussent pas l'actionariat salarié par crainte du risque que les salariés perdent à la fois leur emploi et leurs économies dans les entreprises où les choses ne se déroulent pas comme prévu. C'est un élément que nous avons pris en compte dans l'univers du private equity car, dans les opérations de LBO, nous créons une holding qui porte la dette et qui acquiert la société opérationnelle. Dans ce type de montage, les actionnaires financiers investissent au niveau de la holding, et bénéficie ainsi de l'effet de levier lié à la dette, mais nous préconisons que les FCPE qui regroupent les salariés interviennent au niveau de la société opérationnelle. C'est un mécanisme moins rémunérateur si tout se passe bien mais plus sécurisé pour les salariés, en cas de « business plan » non atteint.

Pour conclure, Xavier Fontanet a fait référence au cas d'un actionnaire familial qui pourrait vendre des titres aux salariés avec un avantage fiscal. Cette année, dans le PLF, nous avons poussé, malheureusement sans succès, et j'espère que Jean-Noël Barrot nous aidera à avoir plus de succès l'année prochaine, à ce qu'un actionnaire familial qui veut donner jusqu'à 15% du capital de sa société à ses salariés puisse le faire sans droits de mutations qui sont actuellement à hauteur de 60% de la valeur de la donation. Cela représente un certain coût pour l'Etat et nous n'avons pas réussi à faire passer cette disposition dans le PLF 2021 mais nous remettrons le couvert dans le PLF 2022 car je pense que cela fait partie de ces grandes discussions que nous nous devons d'avoir sur le partage de la valeur entre actionnaires et salariés.

La vision de Fondact sur la sortie de crise / Benoît de Ruffray

Laurent Legendre : Benoît de Ruffray, l'actionnariat salarié détient une part dans les fonds propres des entreprises qui est souvent décrite comme insuffisante pour protéger ces entreprises. Pour les plus petites d'entre-elles, qui se sont ruées vers le prêt garanti par l'Etat pendant la crise, comment voyez-vous l'issue pour en sortir par le haut ?

Benoit de Ruffray : On parle souvent de l'actionnariat salarié dans sa dimension financière, comme un outil d'investissement. C'est clairement une composante légitime. Mais je crois qu'il faut encore plus sensibiliser les entreprises sur la dimension managériale de l'actionnariat salarié. C'est un puissant levier de cohésion, de motivation et, in fine, du partage de la valeur. J'aime rappeler que l'actionnariat salarié permet de remettre le capital humain au centre de la valorisation des entreprises. La pandémie que nous subissons actuellement nous impacte très fortement et je reste intimement convaincu que le lien social et la cohésion vont être des moteurs fondamentaux de la relance. L'Etat a été très réactif pour soutenir les entreprises durant la crise, en leur proposant différents mécanismes de solidarité au premier rang desquels les soutiens de trésorerie via les prêts garantis par l'Etat (PGE). En parallèle, on peut se souvenir que l'Etat, avant la pandémie, avait affiché un objectif, à savoir que l'ensemble des entreprises puisse aller jusqu'à 10% du capital détenu par les salariés. Par les ordonnances de 1959, qui instauraient le dispositif de participation, le Général de Gaulle avait souhaité un capitalisme plus social, responsabilisant les salariés comme partenaires de la création de valeur à travers le partage des bénéfices. Ce dispositif sera rendu obligatoire dès 1967.

Aujourd'hui, nous sommes tous amenés à réfléchir sur la sortie progressive des dispositifs de soutien aux entreprises. Et il me paraît fondamental de pousser des dispositifs qui permettraient d'inciter la mise en place de l'actionnariat salarié dans toutes les entreprises, ce qui permet d'instaurer aussi le partage de la propriété. Autre élément très important : ces dispositifs de soutien mis en place par l'Etat ont irrigué l'ensemble du tissu économique, les PME, les ETI mais aussi les grands groupes. C'est donc la première fois qu'il faut imaginer des dispositifs de sortie progressifs qui concernent tout le monde. Je pense qu'un accompagnement et une transformation potentielle de certains dispositifs d'aide, qui serait combiné avec une obligation et un accompagnement à encourager l'actionnariat salarié, pourrait finalement être utilisé comme un moteur très important par l'Etat pour atteindre deux objectifs. D'abord, ce seuil de 10% du capital détenu par les salariés et, ensuite, cette sortie des dispositifs de soutien avec un accompagnement de la relance en mettant le capital humain et la cohésion de l'entreprise au cœur de sa valorisation. Nous en sommes convaincus chez Fondact et saluons l'initiative gouvernementale de confier une mission à Jean-Noël Barrot sur l'accompagnement de sortie de crise et du rebond économique.

Je conclurais par quelque chose qui me tient très à cœur chez Eiffage, que j'ai l'honneur de diriger. Nous avons une très longue tradition d'actionnariat salarié. Nous avons en effet fêté

cette année les 30 ans de l'actionnariat salarié chez Eiffage, que nous n'avons pas pu célébrer comme nous l'aurions voulu compte tenu de la crise sanitaire. Il nous a fallu, en plein confinement, mobiliser l'ensemble de nos ambassadeurs, que nous appelons « messagers », pour toucher toute l'entreprise, tous nos compagnons afin de mener notre campagne de souscription à distance et en un temps record. La cohésion et l'esprit d'entreprise ont été au rendez-vous puisque, malgré le contexte, nous avons réussi à avoir plus de 75% de participation dans l'ensemble des pays où le dispositif est déployé. Cette opération nous permet d'avoir comme premier actionnaire de référence, l'ensemble des collaborateurs du Groupe. C'est une très belle aventure et je suis convaincu que c'est un moteur fondamental de la relance après la pandémie.

Le point de vue du régulateur / Jean-Noël Barrot

Laurent Legendre : Comment le législateur peut-il structurer une stratégie qui donne à l'actionnariat salarié un impact encore plus fort dans la relance de l'économie ?

Jean-Noël Barrot : Trois raisons expliquent pourquoi le sujet de l'actionnariat salarié est absolument fondamental. La première est liée au soutien du pouvoir d'achat. Aujourd'hui, dans un monde avec des taux d'intérêt très bas, quand nous nous interrogeons sur la répartition de la valeur, nous nous apercevons qu'une partie de la valeur se retrouve logée dans les prix des actifs. Et il est incompréhensible qu'on ne facilite pas l'accès aux salariés à une partie de cette valeur qui se retrouve dans les prix des actifs. L'enjeu est d'autant plus important qu'il est lié à la question de la préparation de la retraite et de la retraite supplémentaire. La deuxième raison, c'est que la soutenabilité du capitalisme, à l'heure où le capitalisme est sous tension, est vivement critiquée. Il y a aujourd'hui une attente assez forte à ce que les salariés, et plus généralement toutes les parties prenantes de l'entreprise, puissent être associés de manière plus étroite à la vie des entreprises. Pour cela, il y a deux manières de faire. L'une des manières, qui a été initiée avec la loi Pacte, c'est la raison d'être. Mais il y en a une autre, qui est toute simple : c'est de donner du pouvoir à ces parties prenantes. Or, pour pouvoir donner du pouvoir, il faut donner des droits de vote et des actions. C'est la raison pour laquelle j'ai une tendance à privilégier l'actionnariat salarié au détriment de la participation ou de l'intéressement. Je crois que c'est absolument fondamental si nous voulons réconcilier les Français avec l'économie de marché, le capitalisme et la mondialisation. Enfin, il ne faut pas négliger la dimension de souveraineté économique. Il faut rappeler qu'en France nous avons une part beaucoup plus importante du capital et des fonds propres de nos entreprises qui sont détenus par des actionnaires étrangers que ce n'est le cas dans d'autres pays, comme les Etats-Unis par exemple. Sans vouloir faire du protectionnisme, nous pouvons quand même nous interroger sur l'importance d'avoir au capital de nos entreprises des actionnaires français et des actionnaires qui sont directement impliqués par les conséquences directes qu'auront les actions et les décisions de l'entreprise pour leur cadre de vie.

Alors, oui, il est aujourd'hui opportun d'ouvrir davantage les vannes de l'actionnariat salarié, tout d'abord pour renforcer les fonds propres d'entreprises qui vont en avoir besoin alors qu'elles font face à des exigences de transformation et donc d'investissement très lourd. Ensuite, nous avons 100 milliards d'euros accumulés en épargne et dans des comptes courants. Cette épargne mérite de venir soutenir les fonds propres et d'être activée. A ce titre, l'actionnariat salarié peut être un des véhicules de cette activation.

Comment parvenir à cet objectif ? Les uns et les autres avez signalé certaines évolutions législatives qui, à mon sens, étaient tout à fait bienvenues et importantes. Mais je crois qu'il faut aller plus loin. Il y évidemment des mesures fiscales, et je pense à la proposition de Dominique Gaillard de faire des dons d'actions aux salariés qui seraient exonérés, proposition qu'on se doit d'examiner tant on s'aperçoit que les chefs d'entreprises sont très désireux de partager une partie de la richesse qui est concentrée dans leur patrimoine avec les équipes qui ont participé à la création de cette valeur. Il y aussi, sans doute, un certain nombre de facilités techniques, peut-être de détails de réglage à faire comme la possibilité de placer des fonds d'actionnariat salarié dans les nouveaux PERCO. Il s'agirait là d'un simple ajustement des tuyaux qui permettrait de faciliter les choses et d'aller plus vite.

Du rôle de l'épargne salariale / Xavier Collot

Laurent Legendre : Xavier Collot, sommes-nous à un niveau optimal pour que l'actionnariat salarié contribue à la relance de l'économie ou existe-t-il encore des champs de l'épargne salariale où celui-ci pourrait être développé ?

Xavier Collot : Je voudrais rassurer tout le monde. 2020 a été une année exceptionnelle dans le domaine de l'actionnariat salarié. Même en période de crise, les salariés ont massivement souscrit dans les titres de leur entreprise. Malgré cette crise violente, avec une chute extrêmement forte des marchés financiers entre fin mars et début avril 2020, on a constaté que les entreprises ont maintenu leurs opérations d'actionnariat salarié. Chez Amundi, nous avons réalisé 28 opérations d'actionnariat salarié à dimension internationale en 2020, ce qui représente globalement 2,5 milliards d'euros de capitaux levés, c'est-à-dire de fonds propres réinvestis dans l'entreprise, pour le compte de 500.000 épargnants salariés. C'est un peu moins qu'en 2019, car nous avons réalisé 41 opérations en 2019 pour 2,9 milliards d'euros de capitaux levés, mais cela montre qu'en période de crise violente, on a malgré tout eu un taux de participation des salariés exceptionnel en 2020. Et il n'y a pas de raison que cette tendance s'arrête. De fait, pour les semaines et les mois à venir, nous observons beaucoup d'opérations, beaucoup d'émetteurs. Et, contrairement à ce que disait Xavier Fontanet qui parlait de concentration au niveau des grandes entreprises, nous voyons de plus en plus d'entreprises de taille intermédiaire voire des PME se manifester. Chez Amundi, nous sommes très sollicités pour accompagner un certain nombre de nouveaux émetteurs pour la mise en place

d'opération d'actionnariat salarié, aussi bien dans les entreprises cotées que dans les entreprises non cotées. Nous sommes donc dans une dynamique qui ne va pas se démentir.

Pour autant, les entreprises auront besoin, dans le cadre de cette sortie de crise, de renforcer l'adhésion des salariés, d'aller chercher des fonds propres supplémentaires et d'utiliser cette boîte à outils qu'est l'actionnariat salarié pour devenir un ancrage des valeurs et de la raison d'être de l'entreprise. On voit bien en effet à quel point l'actionnariat salarié est un moteur d'adhésion dans l'entreprise. Un certain nombre d'entreprises ont compris aujourd'hui que si elle voulait associer davantage les salariés dans les efforts, il fallait probablement passer par l'actionnariat salarié. Face à des résultats 2020 qui vont être compliqués pour les entreprises, elles font être face à un choix : les flux de participation ou d'intéressement vont baisser significativement – notre estimation est qu'ils vont baisser de l'ordre de 20%, ce qui est significatif, sachant que cela fait partie du package de rémunération des salariés – et l'actionnariat salarié peut être un élément compensatoire pour prendre date avec la performance future de l'entreprise dans cette phase malheureuse de contre-cycle liée à la crise Covid.

Je pense qu'il y a sans doute des petits réglages techniques à faire dans le cadre de la situation post-Covid, et notamment comment proposer aux salariés dans le cadre de l'enveloppe du Plan d'épargne Retraite (PER) de mettre une fraction des FCPE d'actionnariat salarié puisque finalement le rendement du dividende peut contribuer à faire une sorte de rente financière à l'échéance au moment du départ à la retraite. Et ce serait un bon complément de revenus pour les salariés. Toute proportion gardée, bien entendu. Mais si déjà on pouvait en mettre 10% dans une gestion pilotée à 20 ans, avec un rendement moyen aujourd'hui de l'ordre de 3% à 4%, on est sur des rendements qui peuvent être très intéressants pour la constitution d'un capital supplémentaire pour le salarié au moment du départ à la retraite.

Promouvoir l'indice Euronext FAS-IAS / Laurent Legendre

Laurent Legendre : La FAS maintient depuis une vingtaine d'années l'indice Euronext FAS-IAS qui, finalement, sert assez peu, à part pour notre communication et pour montrer que sur les 7 dernières années il a doublé la performance du CAC 40, ce qui montre que la performance des entreprises qui font de l'actionnariat salarié est meilleure. Il y a une dizaine d'années, nous avons construit un ETF avec La Banque Palatine pour répliquer l'indice. Mais il n'a pas collecté assez de souscriptions pour se maintenir. Cet indice reste donc un peu orphelin et nous souhaiterions qu'il puisse être utilisé, et cela pourrait tout à fait être dans l'épargne retraite pour « benchmarker » des fonds qui créeraient un nouveau moteur pour l'actionnariat salarié. Les fonds d'épargne retraite seraient les bienvenus. Plutôt que de financer une entreprise avec un fonds de pension étranger, on pourrait tout à fait financer nos entreprises avec des fonds d'épargne retraite très fortement dotés. Cela supprimerait le double risque sur le salaire et le patrimoine financier des salariés et permettrait de développer les entreprises et d'augmenter

leurs fonds propres, ce que ne fait pas forcément l'opération d'augmentation de capital réservée aux salariés car, très souvent, on brûle des actions pour éviter l'effet de dilution. Là, on pourrait aller chercher des actions de marché avec de l'épargne retraite et augmenter les fonds propres des entreprises. L'Etat pourrait aussi jouer un rôle en se désengageant du capital de certaines entreprises, comme il a tenté de le faire il y a quelques temps, mais seule la Française des Jeux en a bénéficié ; il pourrait ainsi contribuer à l'amorçage de ce dispositif.

Depuis De Gaulle, l'actionnariat salarié a acquis une maturité et il a encore besoin de se développer, d'avoir une croissance beaucoup plus forte et il lui faut d'autres outils que les FCPE classiques d'actionnariat salarié. Créer une retraite par capitalisation sur la base de l'actionnariat salarié serait une très bonne chose. C'est certainement un axe vers lequel il faut se tourner rapidement si nous voulons permettre à nos entreprises de sortir plus rapidement de la crise, renforcées par cette manne de 100 milliards d'euros d'épargne accumulés par les Français qu'il faut aller chercher.

Mot de conclusion / Loïc Desmouceaux

Loïc Desmouceaux : Dès 2017, lors de la cérémonie de remise des Grands Prix de la FAS, le ministre de l'Economie et des Finances Bruno Le Maire s'était saisi de cet objectif de long terme qui est l'atteinte de 10% du capital détenu par les salariés au sein des entreprises. Et il est intéressant de voir que cette idée, cet objectif, ce cap, fait son chemin. En novembre dernier, dans le cadre du projet de loi de finances pour 2021, quand le gouvernement a annoncé la suppression du forfait social sur l'abondement lié à l'actionnariat salarié, j'ai eu un grand plaisir à voir effectivement pour la première fois, dans un communiqué officiel du ministère de l'Economie et des Finances, cet objectif de 10% apparaître. Et je pense que si nous y arrivions sur le long terme, je pense que les rapports de force entre capital et travail seraient fondamentalement changés. Le partage de la valeur, la cohésion sociale au niveau des entreprises, la motivation qu'engendrerait cette nouvelle donne, ce nouveau paradigme, serait absolument important. Ne perdons donc pas de vue cet objectif !