



## SYNTHÈSE

---

### **Synthèse des initiatives du comité Impacte sur le partage de la valeur dans les entreprises**

Le partage de la valeur est une dimension importante de la loi Pacte, celle-ci contenant des mesures qui visent à développer l'épargne salariale et à renforcer la présence des salariés dans la gouvernance. Ces deux volets du partage de la valeur (dispositifs de partage de la valeur et gouvernance associant les salariés) ont été examinés par le comité.

Les dispositifs de partage de la valeur ont fait l'objet de l'actualité au premier semestre 2023 en raison de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, signé le 10 février par la majorité des partenaires sociaux, qui a été transcrit en projet de loi (adopté avec modifications par l'Assemblée nationale le 29 juin). Il prévoit notamment de mieux associer les salariés aux performances dans les petites entreprises. En examinant cet accord sous l'angle de la littérature existante dans le domaine des dispositifs de partage de la valeur, il est apparu qu'un préalable souhaitable à l'examen des conséquences des dispositifs de partage de la valeur (conséquences sur la performance des entreprises et sur la rémunération des salariés) était de comprendre les raisons du choix des outils de partage de la valeur par les entreprises. C'est pourquoi le comité Impacte a décidé de lancer une étude au long cours, sur l'année 2024, concernant les causes de l'adoption des dispositifs de partage de la valeur. L'objectif est d'analyser les facteurs susceptibles d'expliquer l'instauration de tel ou tel dispositif dans tel ou tel type d'entreprise. Cette étude sera conduite au moyen d'entretiens qualitatifs avec des personnalités qualifiées dans le domaine (DRH, chefs d'entreprise, représentants syndicaux, etc.).

En second lieu, le partage de la valeur peut s'appréhender dans un ensemble plus vaste de dispositifs devant permettre une plus grande participation des salariés au fonctionnement et à la gouvernance de l'entreprise. Pour des « entreprises plus justes », la loi Pacte a prévu que les sociétés, mutuelles, unions et fédérations de plus de 1 000 salariés intègrent au moins deux administrateurs salariés au sein du conseil d'administration (ou de surveillance) dès lors que ce conseil comporte plus de huit administrateurs non salariés (contre douze auparavant). Il est apparu au comité que l'évaluation de cette disposition par la littérature existante n'avait pu être réalisée que

partiellement. En effet, les analyses disponibles concernent très majoritairement les grandes entreprises, souvent cotées, mais restent limitées sur les autres types d'entreprises, qui sont pourtant concernées par la loi lorsqu'elles emploient plus de 1 000 salariés. Afin de pallier ce déficit d'information sur les entreprises non cotées, le comité a décidé de soutenir la création d'une base de données recensant les administrateurs représentant les salariés et ceux qui représentent les salariés actionnaires dans les sociétés actives en France, hors SAS et *holdings*. La base de données construite permettra par exemple de connaître, par société, le nombre total d'administrateurs, le nombre d'administrateurs représentant les salariés actionnaires et le nombre d'administrateurs représentant les salariés, avec une distinction pour les responsables exécutifs (directeurs généraux, directeurs généraux délégués, etc.) siégeant au conseil. Elle présentera également une description de l'entreprise (société cotée/non cotée, taille, etc.). L'existence d'une telle base de données sera utile, à terme, pour la réalisation d'analyses allant au-delà des seules grandes entreprises cotées. Deux grands aspects traités par la littérature pourront ainsi être enrichis : le pouvoir de délibération des salariés et la performance des entreprises (dont son corollaire de la distribution de valeur).

## Synthèse des thématiques de la loi Pacte suivies en 2023

Le comité Impacte a souhaité continuer à suivre seize thématiques de la loi Pacte dans ce quatrième rapport annuel (voir le détail dans l'[Annexe 4](#)).

### Thématique 1 – Guichet unique et registre national des entreprises

La loi Pacte prévoyait la mise en place progressive à l'horizon de 2023 d'un guichet unique électronique au lieu des six réseaux existants de centres de formalités des entreprises (CFE), ainsi que l'instauration d'un registre national qui centraliserait et diffuserait en ligne les informations relatives aux entreprises. La responsabilité de la création et de la gestion de ce registre a été confiée à l'Institut national de la propriété industrielle (INPI) par le décret n° 2020-946 du 30 juillet 2020. Le décret n° 2021-300 du 18 mars 2021 a décrit le fonctionnement du guichet unique et a précisé le calendrier de son déploiement.

L'ordonnance relative au registre national des entreprises (RNE), prévue à l'article 2 de la loi Pacte, a été prise par le gouvernement le 15 septembre 2021. Deux décrets du 19 juillet 2022 ont précisé les modalités d'application du registre créé par cette ordonnance. Le premier (n° 2022-1014) spécifie les modalités d'application du RNE. Il décrit de manière détaillée la liste des informations et pièces qui doivent faire l'objet d'une inscription ou d'un dépôt au sein de ce registre. Il liste les autorités, administrations, personnes morales et professions qui bénéficient d'un accès à l'intégralité des informations du registre. Enfin, il précise les modalités de collecte et de recouvrement des droits dont l'acquittement est prévu,

au bénéfice des teneurs de registre et de la chambre de métiers et de l'artisanat de région compétente. Le second décret (n° 2022-1015) fixe le montant des droits dus par les entreprises au titre de l'inscription d'informations ou du dépôt de pièces.

En vue du déploiement du guichet unique au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le décret n° 2022-1417 du 10 novembre 2022 a supprimé avec effet immédiat la possibilité pour certains CFE de fournir un service en ligne aux entreprises afin de préparer leur dossier de formalités et de le transmettre aux organismes destinataires<sup>1</sup>. Le décret n° 2022-1620 du 23 décembre 2022 a précisé les modalités de la signature électronique des déclarations des formalités des entreprises et de radiation du RNE (avec entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023).

L'arrêté du 28 décembre 2022 a introduit une procédure dérogatoire (appelée communément « procédure de continuité ») à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, destinée à assurer la continuité du service en cas de difficulté grave de fonctionnement du service informatique du guichet unique. En conséquence, l'ancien dispositif du « guichet entreprises » a pu être appelé pour les procédures non encore ouvertes au 1<sup>er</sup> janvier 2023 sur le guichet unique. Le guichet entreprises rencontrant des difficultés, l'arrêté du 17 février 2023 adapte la procédure dérogatoire en précisant les modalités de saisine des organismes compétents pour assurer la continuité du service, ainsi que les modes de transmission d'informations et de pièces. Pour certains types de formalités, il autorise ainsi l'utilisation d'Infogreffe et la transmission de certains documents sous format papier aux greffes. L'arrêté du 27 juin 2023 proroge la procédure dérogatoire jusqu'au 31 décembre 2023.

### Éléments d'analyse

Le rapport 2022 du comité Impacte pointait les signalements de l'Institut national de la propriété industrielle (INPI) quant à ses difficultés liées au plafonnement de ses ressources financières et humaines.

Le guichet unique n'a pas pu se faire dans les délais prévus. En place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour les formalités de création d'entreprise, il n'a été ouvert au 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour les formalités de modification et de cessation d'entreprises sur décision du comité de pilotage du projet. Le système n'était pas prêt. Les difficultés ont été partiellement identifiées et gérées. Une procédure de continuité avait été prévue en fin d'année 2022. Elle prévoyait l'utilisation du guichet entreprises (ancien système) à la place du guichet unique pour les modifications et les cessations, mais ce guichet entreprises s'est révélé défaillant, obligeant à ré-utiliser d'autres systèmes existants (Infogreffe, anciens centres de formalité des entreprises par

---

<sup>1</sup> Le site internet [service-public.fr](https://service-public.fr) précise que les CFE en ligne supprimés sont ceux mis en place par les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et de l'artisanat, les services des impôts et les chambres d'agriculture. Les CFE en ligne gérés par l'Urssaf et par les greffes des tribunaux de commerce ou des tribunaux judiciaires statuant commercialement sont exemptés de ce changement.

exemple). Au terme du premier semestre 2023, il apparaît que le guichet unique progresse vers un fonctionnement nominal et que le guichet entreprises est maintenant fermé.

Quantitativement, le principal indicateur de suivi disponible est le volume de dossiers soumis sur le guichet unique, qui passe de 19 000 au premier semestre 2022 à 700 000 au premier semestre 2023 (lié à l'obligation de passer par le guichet unique pour les procédures de création à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023). D'autres indicateurs pourraient être envisagés comme le gain de temps pour les entrepreneurs, la satisfaction des usagers, le taux de régularité et de validité des dossiers reçus et transmis aux organismes concernés, etc.

### Thématique 3 – Simplification des seuils

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la loi Pacte a regroupé ou relevé les seuils sociaux et réduit les obligations légales que ces derniers représentent pour les employeurs. Principalement regroupées autour de trois seuils désormais (11, 50, 250 salariés), diverses obligations ont ainsi été réduites, comme l'établissement d'un règlement intérieur, la contribution au Fonds national d'aide au logement ou encore la mise à disposition d'un local de restauration. Le calcul des effectifs, qui détermine le dépassement ou non des seuils sociaux, est désormais harmonisé (il s'agit de l'effectif « sécurité sociale ») : pour l'année n, il correspond à la moyenne des effectifs de chaque mois de l'année civile n-1. La loi prévoit en outre qu'un seuil est considéré franchi uniquement lorsque l'effectif a été atteint pendant cinq années consécutives ; en revanche, le franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif sur une année exonère immédiatement l'employeur des obligations en cause.

#### Éléments d'analyse

La simplification des seuils légaux applicables aux entreprises comporte un enjeu économique, les seuils étant souvent perçus comme des freins à la croissance.

Entre 2018 et 2022, il n'est pas constaté d'augmentation de l'écart entre le nombre d'entreprises situées en dessous des seuils par rapport à celles situées juste au-dessus. Les écarts se réduisent ou sont stables aux seuils de 11, 20 et 50 salariés. On n'observe pas d'effet d'accumulation au seuil de 250 salariés. Cette constatation est cohérente avec l'atténuation de l'effet d'évitement du seuil qui résulterait de la réforme due à la loi Pacte. Ces résultats seront approfondis en 2024 afin d'obtenir plus de détails sur les dynamiques particulières (notamment par secteurs d'activité et par âge des entreprises).

### Thématique 5 – Épargne retraite

La loi Pacte a créé, depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2019, un nouveau plan d'épargne retraite (PER), se déclinant en mode individuel, collectif ou catégoriel, et regroupant les dispositifs existants. Les produits préexistants à la loi ne peuvent plus être commercialisés depuis le

1<sup>er</sup> octobre 2020. La loi facilite également la portabilité de l'épargne, la sortie en capital ou encore la gestion pilotée par horizon. Elle prévoit ainsi que le transfert d'un plan d'épargne retraite vers un autre soit gratuit si le produit a été détenu pendant cinq ans. En cas d'achat d'une résidence principale, les versements volontaires et les versements issus de l'épargne salariale peuvent être débloqués. Elle prévoit également que la gestion pilotée par horizon soit proposée par défaut à chaque épargnant souscrivant un contrat d'épargne retraite. Un accord de place renforçant la transparence des frais du PER et mettant en place un tableau standard regroupant les frais par catégorie a été signé le 2 février 2022. Cet accord a été étendu à l'assurance-vie. Il a été complété par un arrêté du 24 février 2022 renforçant l'information précontractuelle et l'information annuelle sur les frais du PER et de l'assurance-vie. Enfin, un arrêté du 4 avril 2023 prévoit que l'information précontractuelle présente les frais de rétrocession de commission dans les frais de gestion et les frais totaux.

### Éléments d'analyse

La dynamique des nouveaux PER est engagée. Au 31 décembre 2022, l'objectif du gouvernement de 3 millions de titulaires de nouveaux PER a été dépassé (7 millions), celui de 300 milliards d'euros d'encours a été proche de l'être (284 milliards) et la substitution des nouveaux PER aux anciens Perco se poursuit.

Sur un plan qualitatif, des réserves sont cependant à noter. En dépit d'initiatives réglementaires et d'engagements pris par les acteurs, le manque de lisibilité des frais de gestion est une question qui refait surface alors que le rapport 2022 signalait qu'elle était en voie de se résoudre. C'est par une disposition législative qu'elle est actuellement en cours de traitement, le projet de loi « industrie verte » prévoyant le renforcement de l'information sur les frais (information sur la performance pluriannuelle des unités de compte et création d'un Observatoire de l'épargne chargé du suivi des frais et de la performance de l'ensemble des produits d'épargne). Enfin, sur un autre plan, le médiateur de l'AMF constate que les situations permettant le déblocage anticipé des contrats ne sont pas toujours aisément appréciables par les acteurs au regard de la réglementation et de la doctrine.

## Thématique 6 – Finance verte et solidaire

La loi Pacte impose, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, que chaque produit d'assurance-vie en unités de compte présente au moins une unité de compte placée dans un investissement socialement responsable, solidaire ou vert. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les contrats doivent proposer des produits en unités de compte investis dans les trois types d'encours. Une unité de compte doit respecter certains critères quant à sa composition et sa labellisation. La loi Pacte impose aussi que les produits d'épargne retraite proposent au moins deux profils d'investissement, dont un qui comprend un fonds solidaire.

## Éléments d'analyse

Les unités de compte (UC) socialement responsables, vertes ou solidaires représentent 131,9 milliards d'euros d'encours en 2022. Ces encours sont légèrement en baisse par rapport à 2021 (137,8 milliards d'euros) mais cela reste supérieur à ce qui a été observé à fin 2020 (103,9 milliards). Ces chiffres laissent penser, en s'en tenant à une comparaison grossière n'impliquant pas les effets de marchés, que le dispositif de présentation d'UC investies dans la finance verte et solidaire produit des effets. Il convient de signaler, en outre, que l'accord national interprofessionnel (ANI) signé en février 2023 (voir *supra*) prévoit de renforcer l'incitation à orienter l'épargne vers des fonds responsables en demandant que les gestionnaires de fonds proposent dans les plans d'épargne retraite en comptes-titres au moins deux fonds qui intègrent des critères extra-financiers (la loi Pacte demande d'en proposer un). Cette disposition a été reprise dans le projet de loi portant transposition de l'ANI.

Le législateur a choisi, entre autres moyens d'encouragement, le développement de la finance verte et solidaire par une action sur l'offre de ses produits (il y a des obligations à les proposer). Les principaux défis, aujourd'hui, se posent du côté de l'adaptation de l'offre à cette exigence. Les normes françaises et internationales définissant ce qui peut rentrer dans le cadre de la finance verte et solidaire sont, lentement, en train de se préciser. On peut envisager, au terme de quelques années, une situation où on ne sera plus dans la contestation du sérieux des labels, mais dans un débat sur la pertinence des choix qu'ils font.

## Thématique 7 – Assurance-vie

La loi Pacte entend renforcer le rôle de l'assurance-vie dans le financement de l'économie. Elle vise à accroître la mobilité de l'assurance-vie vers les nouveaux plans d'épargne retraite, notamment par un avantage fiscal spécifique. Elle renforce également les obligations d'information de l'assureur, pour les contrats euros et les contrats en unités de compte, que ce soit avant ou après la conclusion du contrat. Ces informations concernent en particulier le montant de la valeur de rachat, le rendement garanti ou encore les performances passées (brutes et nettes de frais). La loi Pacte étend également la liste des instruments financiers pouvant être éligibles aux contrats d'assurance-vie. Un accord de place a été signé le 2 février 2022. Il engage ses signataires à publier un tableau standardisé de frais. L'arrêté du 24 février 2022 instaure un nouveau cadre de transparence. Il vient renforcer l'information précontractuelle et l'information annuelle sur les frais du plan d'épargne retraite (PER) et de l'assurance-vie. Enfin, un arrêté du 4 avril 2023 prévoit que l'information précontractuelle présente les frais de rétrocession de commission dans les frais de gestion et les frais totaux.



## Éléments d'analyse

Les cotisations en assurance-vie s'élèvent à 144,4 milliards d'euros, à un niveau proche de l'année 2021 (151 milliards d'euros). Elles retrouvent leur niveau d'avant la pandémie de Covid-19. La part en unités de compte s'établit à 40 %, chiffre assez stable sur les dernières années. Les transferts de contrat permis par la loi Pacte sont trois à quatre fois plus nombreux en 2021 et 2022 qu'en 2019, le premier semestre 2023 témoignant encore d'une forte dynamique. Le pourcentage de ces transferts réinvestis en UC est, après une baisse constatée en 2021 et 2022, reparti à la hausse et se rapproche du niveau d'avant Covid-19 pour s'établir à 27 % au premier semestre 2023 (30 % avant le Covid).

La loi Pacte traduit la volonté d'orienter l'épargne vers le financement de l'économie en investissements productifs (notamment en unités de compte). Elle s'inscrit dans un mouvement général de différentes réformes menées sur l'assurance-vie, qui se poursuit. L'article 17 du projet de loi sur l'industrie verte<sup>1</sup> donne la possibilité aux assurés d'avoir un accès plus facile aux actifs non cotés afin de contribuer au financement de l'industrie verte. Deux mesures sont proposées pour l'assurance-vie : d'une part, la création d'une obligation de présentation d'un mode de gestion pilotée profilée, prévoyant pour certains profils la possibilité de fixer par voie réglementaire un minimum d'actifs non cotés et d'actifs finançant les PME et ETI dans les grilles de gestion ; d'autre part, un élargissement des actifs éligibles à l'assurance-vie aux organismes de financement spécialisé et l'ajout de la possibilité de prévoir des conditions de souscription plus souples.

## Thématique 9 – PEA-PME

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020, la loi Pacte permet un retrait partiel après cinq années de détention sans entraîner la clôture du PEA-PME (plan d'épargne en actions dédié aux PME). Avant cinq ans, cette possibilité a été élargie sous certaines conditions (licenciement, retraite anticipée, invalidité, etc.). De plus, divers instruments de dettes (titres participatifs, obligations à taux fixe, etc.) peuvent désormais, sous certains plafonnements, être logés dans un PEA-PME. Depuis le 23 août 2019, le plafond du PEA PME-ETI est passé de 75 000 euros à 225 000 euros, tandis que le plafond du PEA est maintenu à 150 000 euros. En outre, les frais des PEA et PEA-PME sont plafonnés depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020.

## Éléments d'analyse

Compte tenu de la faiblesse traditionnellement mise en avant du financement en fonds propres des PME et d'un relatif engouement pour le non-coté, le PEA-PME a été créé par la loi de finances pour 2014. Faute d'éléments chiffrés sur les rendements (notamment

---

<sup>1</sup> En octobre 2023, députés et sénateurs se réuniront en commission mixte paritaire pour tenter de s'accorder sur une version finale du texte.

dans le cas du non-coté), il est difficile d'en évaluer la performance. En revanche, la croissance supérieure des PEA-PME sur celle des PEA témoigne du fait que le dispositif a trouvé une place, même si le nombre de comptes ouverts et les volumes restent bien loin de ceux des PEA. Entre 2021 et 2022, le nombre de comptes-titres PEA-PME est en augmentation de 4,8 % (contre 1,8 % pour les PEA) et les encours de PEA-PME se stabilisent tandis que ceux des PEA sont en baisse (mais les encours des PEA restent bien supérieurs, de quarante-deux fois).

Finalement, le PEA-PME fait partie de l'ensemble des outils utilisables pour la capitalisation des PME. On peut observer que cette préoccupation du financement des PME se couple désormais à la question de la transition écologique. Le projet de loi pour l'industrie verte prévoit l'instauration d'une part minimale de titres non cotés et orientés vers le financement des PME et ETI dans certaines grilles de gestion pilotée par horizon du PER.

## Thématique 12 – La Française des jeux

La loi Pacte a autorisé le transfert au secteur privé de la majorité du capital de la société La Française des jeux (FDJ). Elle a prévu la mise en place d'une autorité administrative indépendante de surveillance et de régulation du secteur des jeux d'argent et de hasard (hors les jeux dans les casinos physiques), l'Autorité nationale des jeux (ANJ), qui succède à l'Autorité de régulation des jeux en ligne (Arjel), en vertu du décret n° 2020-199 du 4 mars 2020. Elle a accordé à FDJ le même périmètre de droits exclusifs sur les jeux de loteries et les paris sportifs en points de vente et en ligne dont celle-ci disposait avant la loi Pacte et elle a fixé la durée de ces droits à vingt-cinq ans (contre une durée indéfinie auparavant), en contrepartie du versement d'une soulte de 380 millions d'euros à l'État. La majorité du capital de FDJ a été transférée au secteur privé le 21 novembre 2019. L'État détenait encore 20,5 % du capital et 27,1 % des droits de vote au 31 décembre 2022.

L'ANJ regroupe, en les élargissant, les prérogatives de l'ancienne Arjel, du ministère du Budget sur les jeux de loterie et les paris sportifs en point de vente, ainsi que celles exercées conjointement par les ministères du Budget et de l'Agriculture sur le réseau physique des paris sur les courses hippiques (le Pari mutuel urbain - PMU). FDJ et le PMU doivent soumettre à l'approbation de l'ANJ, chaque année, leurs programmes des jeux pour l'année suivante. Ils doivent également, à l'instar des autres opérateurs agréés, fournir leur plan d'actions contre le jeu excessif et le jeu des mineurs, ainsi qu'un document détaillant leur stratégie publi-promotionnelle annuelle et leur plan d'actions en matière de lutte contre la fraude et le blanchiment. Pour les activités sous droits exclusifs, l'exploitation de chaque jeu (grattage, tirage, en point de vente et en ligne) est soumise à une autorisation préalable de l'ANJ, qui a des capacités de contrôle et de sanction.



## Éléments d'analyse

Le cours en bourse de l'action FDJ n'est jamais retombé sous sa cotation d'introduction (introduit à 22,70 euros en novembre 2019, il est à 33 euros au 1<sup>er</sup> septembre 2023). Par ailleurs, l'activité du groupe est orientée à la hausse (augmentation du produit brut des jeux de 20 % entre 2019 et 2022). Des recours portés devant le Conseil d'État ont été tranchés et le monopole accordé à FDJ en 2019, suite au transfert au secteur privé de la majorité du capital, a été jugé conforme au droit de l'Union européenne. En ouvrant une enquête, la Commission européenne a émis, de façon provisoire, des interrogations à l'encontre de la France sur le montant versé par FDJ à l'État au moment de sa privatisation en contrepartie de la sécurisation des droits exclusifs de certains segments des jeux d'argent à FDJ. Cette procédure, qui n'a pas vocation à remettre en cause les droits exclusifs accordés, a été lancée en juillet 2021 et se trouve toujours en cours.

Sur le plan de la régulation, les tendances dégagées dans le précédent rapport du comité Impacte se sont confirmées. D'une part, le dialogue engagé entre l'ANJ et FDJ dans la première année d'existence de l'ANJ se poursuit avec la même intensité, sur des points d'attention et de vigilance précis. L'approbation du programme publicitaire de FDJ et de son programme de jeux s'accompagne de conditions restrictives sur les volumes par rapport aux souhaits initiaux de FDJ. D'autre part, l'ANJ a présenté et précisé son interprétation des règles existantes en matière de gratification et de publicité, et a invité les opérateurs à les mettre en œuvre. Il apparaît ainsi que la publicité, en particulier sur le segment concurrentiel des paris sportifs, demeure une question importante. Deux voies semblent se dessiner : celle consistant à chercher des accords de type « codes de conduite », impliquant les sociétés de jeux et leur régulateur, et celle consistant à adopter des textes de loi pour renforcer un certain nombre de dispositions. À l'heure actuelle, le cheminement se fait sur la première voie. De son résultat dépendra la bifurcation éventuelle vers une voie législative ou réglementaire.

## Thématique 14 – La Poste

Si le capital de La Poste reste intégralement public, la loi Pacte autorise l'État à ne plus détenir la majorité du capital afin de permettre la constitution d'un grand pôle financier public sous le contrôle de la Caisse des dépôts. Par ailleurs, le décret n° 2020-622 du 20 mai 2020 dispose que La Poste et ses filiales chargées d'une mission de service public, comme La Banque Postale, sont soumises au contrôle économique et financier de l'État qui est prévu par le décret du 26 mai 1955. La création du nouveau pôle financier public est intervenue le 4 mars 2020 avec le transfert à La Poste de la majorité du capital de CNP Assurances et la détention majoritaire du capital de La Poste par la Caisse des dépôts.

## Éléments d'analyse

L'interrogation posée par le législateur sur « les effets de la suppression de l'obligation de détention par l'État de la majorité du capital de la société anonyme La Poste » mettait l'accent « notamment sur l'évolution de ses missions de service public ». Le rapprochement avec CNP Assurances concerne avant tout la stratégie du groupe dans les services financiers. Il lui a également permis de renforcer ses fonds propres.

L'évolution des missions de service public de La Poste dépend largement d'autres facteurs que la structure du capital. Le premier d'entre eux est financier. Malgré la compensation financière de l'État, les missions ne sont pas à l'équilibre (on ne dispose cependant pas de chiffres pour l'accessibilité bancaire). Ainsi, d'éventuelles insuffisances de la compensation par l'État pourraient, à terme, constituer une menace (à périmètre identique des missions). D'autres facteurs ont un impact fort sur les missions, notamment les comportements de la population qui évoluent sous l'effet de la dématérialisation. Ils entraînent une baisse de la demande adressée à l'opérateur postal. La consommation de courrier est, par exemple, passée de 18 milliards d'objets en 2008 à 6 milliards en 2022. La fréquentation des points de contact postaux est passée de 1,8 million à 0,8 million par jour sur la même période<sup>1</sup>.

Le service universel postal doit concilier le maintien d'exigences en termes de distribution du courrier et la forte baisse de la demande depuis plusieurs années. Aussi, La Poste expérimente de nouveaux services de proximité grâce à ses 65 000 facteurs. Si ces prestations renforcent l'image du service rendu à la population, elles n'ont pas, à ce jour, eu un impact majeur sur son organisation et ses équilibres. Aussi, le compromis trouvé avec l'État en 2021 aura été important. En prenant sa part dans la compensation du déficit, l'État montre sa volonté de consacrer le service universel postal tout en l'inscrivant dans des exigences de service revues à la baisse (notamment par le passage de J+2 à J+3). Ces évolutions semblent acceptées par les usagers.

Dans les zones denses, la réforme de la distribution de la presse intervenue en 2022 doit réduire le postage (La Poste livre l'exemplaire au domicile de l'abonné) au profit du portage (l'éditeur de presse livre chez l'abonné pour son propre compte ou fait appel à une société). Il est trop tôt pour en évaluer les effets.

La mission d'aménagement du territoire fait l'objet d'une double question : faut-il maintenir 17 000 points de contact ou en réduire le nombre ? Quelle forme ces points doivent-ils prendre ? La première question est pour l'heure tranchée par la loi, celle-ci prévoyant un nombre minimal de 17 000 points. Le mouvement observé ces dernières années apporte une réponse à la deuxième question. Il apparaît que le modèle traditionnel du bureau de poste s'effrite au profit de modèles partenariaux (agences communales, points relais chez les commerçants, etc.). D'autre part, les chiffres montrent par exemple des amplitudes d'horaires différentes entre les bureaux de poste et les agences postales ou entre les

---

<sup>1</sup> Source : échanges avec La Poste.

territoires denses et les territoires moins denses. Le contrat de présence postale 2023-2025 répond en partie à cette préoccupation, en relevant le niveau d'exigence sur les horaires d'ouverture.

La mission d'accessibilité bancaire répond à un besoin social. La Banque Postale gère les livrets A d'une population modeste et qui connaît des vulnérabilités liées notamment à sa situation cognitive (illettrisme et illettrisme) ou administrative (migrants par exemple). Cette population a besoin d'un accès physique aux points de contact, d'où l'attention particulière à la répartition territoriale des points de contact de La Poste offrant des services en gestion du livret A (zones rurales, quartiers prioritaires de la politique de la ville, etc.) et à l'accompagnement humain (dans un contexte général où la dématérialisation est forte dans le monde bancaire). Au-delà, et comme le note la Cour des comptes, la mission est dotée d'indicateurs de suivi (nombre de bénéficiaires, nombre d'entrées et de sorties dans le dispositif, nombre d'actions de communication) mais reste floue sur les objectifs à atteindre. Son évaluation demeure donc un exercice difficile.

## Thématique 15 – Fonds pour l'innovation et l'industrie

Le Fonds pour l'innovation et l'industrie (FII) a été lancé le 15 janvier 2018. Il consistait en un ensemble d'actifs de 10 milliards d'euros dont a été doté Bpifrance. Ce fonds visait à promouvoir les technologies de rupture comme l'intelligence artificielle, la nanoélectronique ou encore le stockage d'énergie. Les 10 milliards d'euros d'actifs n'avaient pas vocation à être consommés mais étaient placés avec l'objectif d'engendrer un rendement annuel récurrent attendu de 250 millions d'euros. Les produits ainsi obtenus devaient servir au financement de dispositifs de soutien à l'innovation de rupture, sous la forme de subventions, d'avances remboursables ou encore de prêts. La loi de finances initiale pour 2023 a supprimé le FII. Il a été remplacé par une dotation de 262,50 millions d'euros alloués au programme 425 « Financement structurel des écosystèmes d'innovation ».

### Éléments d'analyse

La vocation initiale du FII était d'assurer un financement pérenne à des actions de soutien à l'innovation de rupture mises en œuvre essentiellement par Bpifrance, mais le dispositif aura souffert d'une architecture complexe et d'un contexte changeant. L'architecture du FII le conduisait à être hors du périmètre du budget général de l'État. La convergence de vues entre les acteurs intervenants (le ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, le SGPI et Bpifrance notamment) n'allait pas de soi. Le Parlement et la Cour des comptes lui reprochaient d'être difficilement contrôlable dans le cadre des projets de lois de finances. En outre, le contexte économique a beaucoup changé, avec le lancement de plans de grande envergure avec lesquels il a fallu l'articuler, et un financement qui s'est révélé aléatoire (la double crise sanitaire et économique a restreint le versement de dividendes). Le FII a ainsi été supprimé et les financements à l'innovation qu'il permettait ont été rebudgétisés.

## Thématique 16 – Protection des secteurs stratégiques

Pour les activités de nature à porter atteinte aux intérêts de la défense nationale, participant à l'exercice de l'autorité publique ou de nature à porter atteinte à l'ordre public et à la sécurité publique, la loi Pacte prévoit que les pouvoirs du ministre chargé de l'Économie dans le cadre du contrôle des investissements directs étrangers en France (IDEF) soient renforcés, à travers notamment la consolidation des possibilités d'injonction, de mesures conservatoires et de sanctions. En outre, le seuil de participation déclenchant le contrôle d'un IDEF a été abaissé de 25 % à 10 % pour les entreprises cotées, initialement jusqu'au 31 décembre 2020 (décret n° 2020-892 du 22 juillet 2020), puis prorogé jusqu'au 31 décembre 2023 (décret n° 2022-1622 du 23 décembre 2022). Depuis [l'arrêté du 10 septembre 2021](#) relatif aux investissements étrangers en France, on retrouve, parmi les technologies critiques, celles intervenant dans la production d'énergies renouvelables.

### Éléments d'analyse

C'était dans un esprit de protection des secteurs stratégiques que, en 2019, la loi Pacte durcissait le cadre juridique de protection des intérêts de la France, selon un point de vue économique avec le contrôle des investissements. Depuis, la France a encore renforcé ce cadre, confirmant une évolution durable, également constatée chez plusieurs autres États membres de l'UE, vers un contrôle sensiblement accru des investissements étrangers. Cela s'explique par le fait que la question de la souveraineté est revenue récemment sur le devant de la scène avec la pandémie de Covid-19, qui a mis en évidence la dépendance aux approvisionnements venus de Chine pour des produits essentiels, mais aussi avec le renforcement de tensions géopolitiques. Aujourd'hui, les Européens estiment qu'ils ne peuvent plus s'en remettre autant que par le passé aux États-Unis pour la protection de leurs valeurs et leurs intérêts. D'ailleurs, l'Inflation Reduction Act de l'administration américaine, qui permet aux investissements sur le sol américain de bénéficier d'avantages substantiels par rapport à l'Europe, est un marqueur de la préférence donnée au *made in America*.

Désormais se pose la question de l'échelle pertinente à laquelle mettre en œuvre la souveraineté économique. L'intégration des chaînes de production et la convergence d'intérêts font que l'UE se dessine comme un lieu privilégié de la régulation. Cela étant, la capacité d'action nationale demeure première dans les domaines que le pays estime de sa compétence nationale. C'est dans cette perspective que, le 24 août 2023, le ministre de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique a présenté la volonté de l'État de renforcer le décret sur les investissements étrangers en France. Il s'agira de l'élargir à des nouveaux secteurs éligibles (dont celui de l'extraction et de la transformation des matières premières critiques au nom de la souveraineté du pays) et de l'étendre aux succursales étrangères en France<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> <https://www.economie.gouv.fr/video-priorites-economiques-de-la-rentree#>

## Thématique 17 – Intéressement et participation

La loi Pacte contient des incitations financières pour favoriser le développement de l'épargne salariale, alimentée en particulier par les mécanismes de participation aux bénéfices de l'entreprise et d'intéressement.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le forfait social est supprimé sur les sommes versées au titre de l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés, ainsi que sur l'ensemble des versements d'épargne salariale pour les entreprises de moins de 50 salariés. La loi Pacte comprend également des mesures visant à faciliter la mise en place d'un accord d'intéressement (imprimés types mis en ligne, accords types négociés au niveau de la branche), des mesures visant à sécuriser les entreprises une fois l'accord mis en place, ainsi que des mesures visant à faciliter l'utilisation d'un accord d'intéressement au quotidien. Les délais et les modalités de contrôle des accords d'épargne salariale ont été modifiés et précisés par le décret n° 2021-1122 du 27 août 2021.

Par ailleurs, dans le prolongement de la loi Pacte, la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et la loi n° 2020-1525 d'accélération et de simplification de l'action publique (ASAP) du 7 décembre 2020 permettent la mise en place unilatérale d'un accord d'intéressement dans les entreprises de moins de 11 salariés. Le décret n° 2021-1398 pris en application de la loi ASAP précise les conditions et les délais de la procédure d'agrément des accords de branche d'intéressement, de participation ou instaurant un plan d'épargne.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise vise à renforcer ces dispositifs : il propose l'instauration, pour les entreprises de 11 à 49 salariés, d'un mécanisme légal de partage de la valeur si elles dégagent pendant trois années consécutives un bénéfice au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires. Les partenaires sociaux ayant participé à cet accord mettent aussi en lumière d'autres dispositifs possibles de partage de la valeur et rappellent que le salaire reste la forme essentielle de la reconnaissance du travail.

### Éléments d'analyse

La loi Pacte s'inscrit dans la tendance de fond, depuis des décennies, de développement et de promotion de l'intéressement et de la participation. Cette tendance fait de la France l'un des pays d'Europe où les dispositifs de partage de la valeur sont les plus développés. Aujourd'hui, l'actualité – ANI sur le partage de la valeur et sa traduction législative en cours<sup>1</sup> – invite à considérer les dispositifs de partage de la valeur selon le type d'instrument que les entreprises choisissent (en particulier les PME).

---

<sup>1</sup> Voir le [Chapitre 1](#) de la Première Partie pour plus de détails.

La connaissance plus ou moins précise qu'ont les chefs d'entreprise et les salariés des dispositifs de partage dans les petites entreprises devrait s'améliorer puisqu'un mécanisme de partage de la valeur serait instauré dans ces entreprises, les forçant à s'y intéresser. À l'issue, il est attendu que les inégalités d'accès entre petites et grandes entreprises se réduisent (la proportion des salariés couverts respectivement par la participation et l'intéressement s'étage de 3 % à 70 % et de 5 % à 70 % des entreprises de moins de 10 salariés à celles en comptant 1 000 ou plus en 2020 selon la Dares). La connaissance des mécanismes conduisant telle ou telle entreprise à utiliser tel ou tel instrument étant réduite, le comité a décidé de lancer une étude approfondie, qualitative et de terrain sur ce sujet (voir le [Chapitre 3](#)).

## Thématique 18 – Actionnariat salarié

La loi Pacte contient plusieurs mesures relatives à l'actionnariat des salariés. Depuis le 21 août 2019, elle autorise l'employeur à décider unilatéralement d'offrir des titres financiers à ses dirigeants et à ses salariés. Le forfait social est abaissé à 10 % lorsque l'entreprise abonde la contribution des bénéficiaires du plan d'épargne entreprise (pour les entreprises de plus de 50 salariés). Le taux de décote plafond sur les titres proposés aux salariés est passé de 20 % à 30 %. Dans le cas où un actionnaire réalise une plus-value dans le cadre de la cession de ses titres, il peut décider de partager, au profit des salariés, une partie de la plus-value, sous la forme d'un abondement unilatéral de l'employeur sur un PEE, et cela dans la limite de 10 % du montant de la plus-value. La loi ne prévoit pas de seuil minimal de détention pour qu'un actionnaire fasse appel à ce dispositif.

La loi de finances 2021 a apporté des modifications à l'actionnariat salarié, notamment l'exonération (en 2021 et 2022) du forfait social sur l'abondement versé en complément des versements personnels des salariés, lorsqu'ils sont destinés à des souscriptions d'actions ou titres de l'entreprise dans le cadre du plan d'épargne salariale (contre un forfait social de 10 % avec la loi Pacte). Cette mesure a été prolongée pour l'année 2023 par la loi de finances 2023.

### Éléments d'analyse

La loi Pacte s'inscrit dans le mouvement général de facilitation de l'actionnariat salarié, créé en 1967 et régulièrement réformé. En dépit de ces initiatives, deux mondes coexistent : celui de la grande entreprise (cotée, souvent) et celui des autres entreprises. Dans le premier, l'actionnariat salarié est connu, utilisé. La France se distingue en Europe par un taux élevé de grandes entreprises cotées et non cotées (80 %), dont au moins 1 % du capital est détenu par les salariés en 2022 (ce chiffre concerne les 700 plus grandes entreprises françaises). Dans le second, l'actionnariat salarié semble moins développé, moins utilisé. Les dispositions de la loi Pacte concernant le forfait social,



l'abondement unilatéral, la décote, le partage de la plus-value de cession sont même inconnus de la majorité des PME<sup>1</sup>.

En matière d'implication des salariés dans la gouvernance, le rapport souligne (voir la section 2 du [Chapitre 3](#) de la Première Partie) le déficit de la connaissance que nous avons sur les administrateurs représentant les salariés actionnaires dans les conseils d'administration, la majorité des analyses concernant les grandes entreprises cotées. C'est la raison pour laquelle le comité souhaite lancer la réalisation d'une base de données sur le sujet. À terme, l'objectif est d'être capable de conduire des analyses concernant l'influence des salariés sur la gouvernance, via leur place dans les conseils d'administration.

Enfin à l'avenir, le regard se portera naturellement sur la traduction législative de l'ANI relatif au partage de la valeur en entreprise (le projet de loi a été adopté par l'Assemblée nationale en première lecture le 29 juin 2023). Cet accord propose des mesures visant à favoriser l'actionnariat salarié (voir le [Chapitre 1](#) de la Première Partie), mais il fixe aussi des principes novateurs tels la mise en place de garanties à l'actionnaire salarié sur le risque de perte en capital (sans en détailler les dispositions) et le plan de partage de la valorisation de l'entreprise. Ce dernier constitue un dispositif différent de l'actionnariat salarié puisqu'il permet de rémunérer les salariés d'une entreprise sur une base reflétant la valeur de ses actions, sans avoir à modifier la structure du capital ou la propriété de l'entreprise.

## Thématique 19 – Société à mission

La loi Pacte apporte trois modifications à application immédiate. D'abord, elle inscrit dans le Code civil (article 1833) qu'une « société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ». Ensuite, les sociétés volontaires peuvent inscrire une raison d'être dans leurs statuts (article 1835 du Code civil). Celle-ci peut couvrir un enjeu social ou environnemental, mais pas obligatoirement. Les sociétés sont libres d'en définir les contours (le contenu, les principes pour s'y conformer, les moyens affectés, les indicateurs de suivi, etc.). Enfin, la loi Pacte crée la qualité de société à mission : sur la base d'un engagement volontaire, cette qualité est reconnue à une société qui inscrit une raison d'être dans ses statuts et qui se donne pour mission de poursuivre un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux en lien avec celle-ci. La mission s'accompagne de la mise en place d'un dispositif de gouvernance spécifique. La société instaure, en interne, un comité de mission (ou un référent de mission pour les entreprises de moins de 50 salariés) qui suit l'exécution de la mission. La société est auditée par un organisme tiers indépendant (OTI) qui vérifie l'atteinte des objectifs inscrits dans les statuts et l'adéquation des moyens engagés. Le [décret n° 2020-1 du 2 janvier 2020](#) relatif aux sociétés

---

<sup>1</sup> OpinionWay et Eres (2022), « [Panorama de l'actionnariat salarié - Edition 2022. Présentation des résultats](#) », mai.

à mission détaille les règles de publicité en la matière ainsi que le régime applicable aux OTI. Le [décret n° 2021-669](#) du 27 mai 2021 et [l'arrêté du 27 mai 2021](#) précisent les modalités de contrôle de l'OTI (examen des indicateurs, entretien avec le comité de mission, etc.). La qualité de société à mission apparaît au registre du commerce et des sociétés et au répertoire Sirene. En cas de non-respect des missions, le tribunal de commerce peut être saisi par le ministère public ou toute personne intéressée afin d'imposer à la société concernée de supprimer la mention « société à mission » de tous ses actes, documents ou supports électroniques.

### Éléments d'analyse

Sur le plan pratique, le nombre de sociétés à mission reste limité et il n'est pas possible, à ce stade, d'en évaluer d'éventuels impacts. Le cap des 1 000 sociétés à mission a été franchi en 2023. Ce chiffre augmente constamment mais il demeure faible au regard du nombre d'entreprises.

Une association, la « Communauté des entreprises à mission », s'est créée et anime un certain nombre d'initiatives (réunions de groupes de travail, dialogue avec la communauté scientifique, temps forts collectifs, soutien du ministère des Petites et Moyennes Entreprises). Également, des réflexions apparaissent sur le plan de la gouvernance et de la création de valeur (en quoi les sociétés à mission ont des spécificités en termes de gouvernance ? quelles peuvent être leurs interactions avec la finance durable ?...). Ce point ancre la réflexion sur les conséquences financières et extra-financières des sociétés à mission et mérite que, dans les prochaines années, un bilan en soit tiré aussi bien par les praticiens que par les chercheurs. Enfin, des collectivités locales promeuvent la qualité de mission sur leur territoire et ont l'intention de l'utiliser comme un levier, parmi d'autres, de prise de conscience de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises au niveau de leur territoire.

## Thématique 20 – Fonds de pérennité

La loi Pacte a créé, lors de sa promulgation le 23 mai 2019, le fonds de pérennité. Il s'agit d'un véhicule juridique hybride destiné à recueillir les titres de capital – actions ou parts sociales – d'une ou plusieurs sociétés transmis de manière irrévocable et gratuite par leurs fondateurs dans le but de contribuer à la pérennité économique de ces sociétés et, le cas échéant, de réaliser ou de financer des œuvres ou des missions d'intérêt général. Les statuts du fonds de pérennité déterminent notamment la dénomination, l'objet, le siège et les modalités de fonctionnement du fonds. En vertu du décret n° 2020-537 du 7 mai 2020, le Contrôle général économique et financier (CGEFi) est désigné comme l'autorité administrative chargée du contrôle des fonds de pérennité. La circulaire du 30 décembre 2020 relative à l'organisation, au fonctionnement et au contrôle des fonds de pérennité précise les modalités d'échanges de documents.

## Éléments d'analyse

Comme les années précédentes, un nombre extrêmement limité de fonds de pérennité est constaté. À ce jour et à la connaissance du comité Impacte, cinq fonds de pérennité seulement ont été créés. La réglementation fiscale désavantageuse qui lui est attachée, notamment par rapport aux fonds de dotation, est souvent mise en avant pour expliquer cette désaffection.

## Thématique 21 – Administrateurs salariés

La loi Pacte a prévu, dès sa promulgation le 23 mai 2019, que toutes les sociétés, mutuelles, unions et fédérations de plus de 1 000 salariés intègrent au moins deux administrateurs salariés au sein du conseil d'administration (ou de surveillance) dès lors que ce conseil comporte plus de huit administrateurs non salariés (contre douze auparavant). Les *holdings* ne sont pas concernées, même si la loi Pacte a restreint leurs possibilités. Désormais, l'exonération des sociétés *holdings* suppose que deux conditions cumulatives soient remplies : qu'elles ne soient pas soumises à l'obligation de mettre en place un comité social et économique et qu'elles détiennent une ou plusieurs filiales, directes ou indirectes, assujetties à l'obligation de représentation des salariés au conseil. À noter que les filiales directes ou indirectes d'une société elle-même soumise à l'obligation de représentation des salariés au conseil sont elles-mêmes exonérées de cette obligation.

De plus, la loi Pacte a étendu aux sociétés non cotées comptant 1 000 salariés permanents en France et à l'étranger l'obligation pour l'assemblée générale des actionnaires, lorsque les salariés détiennent plus de 3 % du capital social, de nommer des représentants des salariés actionnaires au sein du conseil d'administration ou de surveillance.

Enfin, les représentants des salariés (autres que les représentants des salariés actionnaires) peuvent bénéficier à leur demande, lors de leur première année d'exercice, d'une formation à la gestion adaptée à l'exercice de leur mandat.

## Éléments d'analyse

Pour les principales sociétés cotées, il apparaît que le volet de la loi Pacte sur la représentation des salariés au conseil d'administration est correctement appliqué (100 % des entreprises du CAC 40 et 98 % des entreprises du SBF 120 éligibles sont conformes à la loi). Également, il n'est pas observé que des entreprises aient abaissé le nombre d'administrateurs non salariés (de neuf à sept par exemple) pour ne plus être obligées par la loi. De surcroît, la mise en conformité avec le droit souple en la matière (comme le code de bonnes pratiques en matière de gouvernance Afep-Medef pour les entreprises cotées) tend à se généraliser dans ces sociétés. Ainsi, ces grandes sociétés font l'objet d'un suivi par différents acteurs (Institut français des administrateurs, Haut Comité du gouvernement d'entreprise, Ethics & Boards, etc.). Il permet par exemple de constater que 82 % des conseils des sociétés du SBF 120 en juin 2023 affichent un comité des rémunérations avec au moins un administrateur salarié dans ce comité, contre 55 % en 2019. Du fait de

l'existence de ces informations sur les grandes entreprises cotées, la littérature académique est en mesure de proposer des évaluations des effets économiques et managériaux de la présence d'administrateurs représentant les salariés. Elle couvre le domaine de la rentabilité, de l'innovation, du partage de la valeur et du développement durable. Elle reste partagée sur l'existence réelle d'effets perceptibles des administrateurs salariés mais, lorsqu'un effet est perçu, il est généralement positif.

L'évaluation n'est pas possible sur le champ des sociétés de plus de 1 000 salariés hors du SBF 120, soit un grand nombre, car l'information sur la composition de leur conseil d'administration est inexistante. Afin de combler ce vide, le comité prévoit de lancer la réalisation d'une base de données concernant les conseils d'administration de ces sociétés (voir le [Chapitre 3](#) de la Première Partie). Cette étape constitue un préalable à tout exercice d'évaluation quantitative.

## Thématique 22 – Base de données sur les délais de paiement

La loi Pacte, en transposition de la directive européenne relative à la facturation électronique, oblige la transmission des factures sous forme électronique, pour les titulaires et les sous-traitants admis au paiement direct de contrats conclus par l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics. En outre, dans le cadre de la dématérialisation des marchés publics, prévue par le plan de transformation numérique de la commande publique (2017-2022), la facturation via le portail unique « Chorus Pro » est obligatoire pour les grandes entreprises et les personnes publiques (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017), pour les entreprises de taille intermédiaire (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018), pour les petites et moyennes entreprises (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019) et pour les micro-entreprises (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020). Par ailleurs, la loi Pacte a également introduit la possibilité de pratiquer l'affacturage inversé afin de payer plus rapidement les fournisseurs. Afin de répondre au besoin de transparence sur les délais de paiement des entités publiques, la loi Pacte prévoyait également la création d'une base de données sur les délais de paiement.

### Éléments d'analyse

Les délais de paiement dans la sphère publique peuvent constituer un point d'alerte pour les entreprises, particulièrement les PME. Les procédures de dématérialisation ont permis des gains de temps, tout comme l'affacturage inversé qui répond au besoin de trésorerie.

Pour les services payeurs de l'État, malgré une hausse de 14 % des demandes de paiement, les délais globaux de paiement se sont réduits en 2022. En revanche, les collectivités territoriales et la fonction publique hospitalière voient en 2022 leurs délais globaux moyens de paiement s'accroître. Dans ce contexte, le gouvernement a annoncé engager prochainement un dialogue avec les collectivités territoriales afin de mettre en place une base de données sur les paiements des collectivités locales. Elle devrait permettre aux entreprises de s'informer avant de répondre à un appel d'offres public.