

Satory le 24 janvier 2007

Négocier l'épargne salariale : Objectifs et actions de la CFDT !

L'épargne salariale est une des priorités syndicales de la CFDT... De quoi s'agit-il réellement ? C'est d'abord un outil permettant de lutter contre les inégalités. Aujourd'hui, l'épargne est une préoccupation des salariés, des millions d'entre eux épargnent, investissent dans des entreprises directement ou indirectement pendant que celles-ci les encouragent et les intéressent à leurs résultats. Mais à force de se détourner de cette réalité ou feindre de l'ignorer, le syndicalisme français a laissé le plus souvent les salariés sans autre repère que le profit individuel ou les acquis liés à leur situation de travail. Ainsi, se renforcent les inégalités entre les petites et les grandes entreprises, entre les secteurs d'activités, entre les mieux informés et les plus démunis... Alors que l'épargne salariale pourrait être un outil de solidarité, respectueux des démarches individuelles, mené dans un cadre collectif et mis au service du développement durable.

Avec la CGT, la CFE-CGC et la CFTC, la CFDT souhaite structurer, au niveau national, une démarche collective, au service des salariés, en convenant de labéliser en commun des gestionnaires dont les offres « épargne salariale » devront répondre aux intérêts individuels et collectifs de salariés. En agissant ainsi, nous nous donnons la possibilité de peser sur les choix d'investissement, de favoriser l'emploi, le développement local et le financement des entreprises solidaires, sans nuire au rendement de l'épargne pour les salariés. Nous nous donnons également les moyens de peser sur les entreprises. L'épargne salariale, parce qu'elle se développe par sa structuration et sa puissance financière, pourra à terme donner aux salariés et à leurs organisations une « force de frappe » significative, les salariés s'affirmant ainsi comme acteurs économiques à part entière. Il ne s'agit pas pour le syndicalisme de s'impliquer dans la gestion des entreprises, mais bien de faire émerger des investisseurs soucieux du développement durable et conscients qu'une entreprise performante ne peut pas faire abstraction du social !

Enfin, l'épargne salariale, c'est aussi le moyen d'allier intérêts individuels et intérêts collectifs et c'est au coeur de cette articulation que la CFDT souhaite agir. Il est légitime que chacun veuille tirer le meilleur profit de son épargne, dans les meilleures conditions, et se donner ainsi, la capacité de réaliser ses projets : constitution d'une épargne pour soutenir un projet personnel ou préparer sa retraite. Face à la tentation de spéculation à court terme, l'épargne salariale est un levier pour inciter les entreprises à garantir leur compétitivité sur le long terme... dès lors que les négociations se traduisent par l'adhésion à des fonds nationaux interprofessionnels (et non des fonds particuliers d'entreprise ou de territoire !).

En s'emparant de la revendication de l'épargne salariale, en la négociant à tous les niveaux, y compris à Nexter, en l'investissant de manière responsable, le syndicalisme CFDT trouvera de nouvelles occasions de concrétiser ses ambitions de transformation sociale !

Le plan d'actions de la CFDT...

Se saisir de tous les dispositifs d'épargne salariale !

1 - La participation...

La participation est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés dégagant un bénéfice fiscal. Elle doit faire l'objet d'un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales. A noter que si l'entreprise ne met pas en place la participation, un régime d'autorité s'impose à elle, mais dans ce cas, la durée d'indisponibilité des fonds est fixée à 8 ans. Avec un accord, la participation dont bénéficie le salarié n'est pas perçue immédiatement, elle reste bloquée pendant 5 ans. En contrepartie, elle est exonérée des charges sociales patronales et salariales, mais reste soumise aux prélèvements de la CSG et de CRDS. Elle est de plus, exonérée d'impôts sur le revenu, mais supporte un prélèvement de 10% sur les plus values réalisées à l'issue des 5 ans.

La participation est désormais obligatoire pour les entreprises constituant une UES, celle-ci pouvant alors être mise en place soit par accord de groupe, commun, soit au niveau de chacune des entités qui constituent l'UES.

La formule de calcul de la réserve de participation : la somme globale à distribuer aux salariés constitue ce que l'on appelle la réserve spéciale de participation (RSP). Cette réserve provient des bénéfices réalisés par l'entreprise !

Début 2000, on recense 17836 accords de participation dans les 21511 entreprises. 5.2 millions de salariés bénéficient de ce dispositif pour une prime annuelle moyenne de 945 euros. Les sommes versées par les entreprises représentent en moyenne 4% de leur masse salariale et 12% de leur bénéfice !

$RSP = 1/2 (\text{bénéfice net fiscal} - 5\% \text{ capitaux propres}) \times \text{masse salariale} / \text{valeur ajoutée}$

D'autres formules peuvent être définies par la négociation, à condition d'être plus favorables, mais ne doivent pas dépasser pour autant la moitié du bénéfice net (comptable ou fiscal) ou le bénéfice net (comptable ou fiscal) diminué de 5% des capitaux propres.

Modalités de gestion des droits des salariés : L'accord de participation détermine les modes de placement durant la période de blocage de 5 ans. Les sommes collectées peuvent être gérées dans l'entreprise sous forme de compte courant ou sous forme d'actions de l'entreprise, placées dans des fonds communs de placement d'entreprise ou de Sicav actionnariat salarié ou encore placées dans un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou, si le salarié le demande, dans le PPESV (plan partenarial d'épargne salariale volontaire) ou dans un PEI (plan d'épargne inter entreprise).

Et à Giat Industries ?

La participation s'applique. **Il ne fait plus aucun doute que la situation financière de Nexter s'améliore et les salariés ne comprendraient pas que la Direction refuse de verser, en 2007, la participation au titre de l'année 2006...** Cette discussion doit être ouverte au plus vite avec les représentants des salariés !

Le point de vue de la CFDT !

Après un marathon de plus d'un an le parlement vient de voter la Loi sur la Participation. Au moment où la question du pouvoir d'achat est sur le devant de la scène, **la CFDT juge sévèrement le refus du gouvernement**, pour ne pas déplaire au patronat, d'abaisser le seuil de la Participation en dessous de 50 salariés. **Ce refus exclut 6 millions de salariés** du bénéfice de celle-ci. La possibilité donnée aux entreprises de déduire leurs déficits antérieurs, prive de Participation les salariés de certaines entreprises, jusqu'à 5 années consécutives, même lorsque le retour aux bénéfices est là. Le fameux «dividende du travail» a fait long feu. Il pourra revêtir cinq formes différentes dont l'attribution d'actions gratuites bloquées pendant 7 ans ou un supplément de Participation ou d'Intéressement, mais à la seule discrétion des entreprises. Les deux autres possibilités ne coûteront pas un Euro aux entreprises : la monétarisation d'un Compte Epargne temps ou toucher les dividendes d'actions de l'entreprise sans attendre les 5 ans de blocage habituel. **La CFDT entend bien se saisir des dispositions positives qu'elle a réussi à faire intégrer dans la Loi.**

2 - L'intéressement...

L'intéressement est un dispositif facultatif qui permet d'associer financièrement les salariés aux performances de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel ils travaillent. La mise en place de l'intéressement s'effectue par accord collectif. **La prime d'intéressement que perçoit le salarié est exonérée de cotisations sociales patronales et salariales**, mais reste soumise aux prélèvements de la CSG et de CRDS. L'abattement de 5% est applicable sur la prime d'intéressement, si le salarié place la somme perçue au titre de l'intéressement dans un plan d'épargne d'entreprise (PEE). Cette somme est exonérée d'impôts si ce versement est réalisé dans les 15 jours à compter de la date à laquelle elle a été perçue... mais elle supportera un prélèvement de 10% sur les plus values réalisées à l'issue du plan !

A savoir !

Salaire et épargne salariale :

La règle de non substitution est réaffirmée !

L'interdiction de transfert entre un élément de salaire et une prime d'intéressement, instituée depuis l'ordonnance du 21 octobre 1986, est réaffirmée. Salaire et intéressement sont nettement distincts, même si certaines entreprises cherchent à faire prévaloir une approche globale en matière de rémunération. Il n'est pas possible de substituer l'intéressement à une prime de fin d'année, par exemple.

Début 2000, on recense 14881 accords d'intéressement couvrant 2.8 millions de salariés répartis dans 15472 entreprises. Le montant annuel moyen de la prime, par salarié, s'élève à 945 euros. Lorsque les deux dispositifs existent, participation et intéressement, la prime est en moyenne de 1295 euros.

Modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition !

Le champ de la négociation pour l'intéressement est beaucoup plus ouvert que celui de la participation dont la formule est contraignante. La formule de calcul doit être liée aux résultats et/ou aux performances de l'entreprise. **Elle ne peut en aucune manière être représentative de la performance individuelle de tel ou tel salarié et doit être claire et compréhensible par tous les salariés.** Elle doit donc faire appel à des éléments objectivement mesurables (résultats, ratios, etc...) dont la définition doit figurer dans l'accord.

Versement des primes d'intéressement :

Le montant global des primes distribuées est limité à 20% de la masse salariale brute annuelle de l'entreprise. Le montant de l'intéressement fait aussi l'objet d'un plafonnement individuel, chaque salarié ne pouvant recevoir une prime d'un montant supérieur à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale. Si tel était le cas, tout versement supérieur au plafond de la Sécurité Sociale, serait alors considéré comme un salaire et donnerait lieu à cotisations salariales et patronales. A noter que l'ancienneté maximale requise pour bénéficier de l'intéressement est dorénavant réduite de 6 à 3 mois.

Dernière minute !

Retraites complémentaires :

Le redressement de l'Agirc en discussion !

Alors que l'Arrco affiche un solde technique permettant à ce régime de rester positif jusqu'à 2012, **le régime des cadres est dans le rouge.** Le patronat pousse à des mesures rapides pour pérenniser ce régime tandis que les syndicats envisagent d'élargir l'assiette des cotisations, en particulier Agirc à l'intéressement la participation et les stocks options... ce qui nécessiterait sans doute une modification législative...

La validation des accords d'intéressement est assurée par le délai de quatre mois dont disposent, à compter du dépôt de l'accord, des directions départementales du travail...

Le point de vue de la CFDT !

Pour la CFDT, la non substitution du salaire et d'un dispositif d'épargne salariale est un principe de base ! **Deux négociations annuelles doivent donc s'engager : l'une sur les salaires et l'autre sur les dispositifs d'épargne salariale.** Même si elles sont coordonnées, elles doivent rester indépendantes ! Lors de la négociation de l'accord d'intéressement, la CFDT pose la question de l'établissement d'un plan d'épargne. Les deux questions sont liées et les salariés doivent avoir la possibilité de verser leur intéressement dans un fonds socialement responsable homologué par le Comité intersyndical. Comme pour la participation, la CFDT privilégie une répartition uniforme, c'est à dire à tous les salariés, sans tenir compte du salaire ou du temps de présence !

3 - Le plan d'épargne d'entreprise...

Le plan d'épargne d'entreprise (PEE) est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la possibilité, avec l'aide de celle-ci, de constituer un portefeuille de valeurs mobilières. C'est donc un système d'épargne original puisqu'il combine un cadre collectif défini au niveau de l'entreprise et une initiative individuelle du salarié qui ne peut jamais être contraint de verser des sommes dans le PEE. Il effectue lui-même le choix des modes de placement de son épargne. Comme pour l'intéressement, les conditions d'ancienneté maximale dans l'entreprise requises pour pouvoir adhérer au PEE ont été ramenées de 6 à 3 mois.

Attention : 5 ans est le délai minimum durant lequel les sommes versées sont indisponibles. Ce délai est porté à 10 ans pour le PPESV. La loi a réaffirmé le principe de non-substitution de l'abondement de l'entreprise avec les salaires.

Les sources d'alimentation du PEE sont les versements volontaires (dont font partie les primes d'intéressement), les abondements de l'employeur et la participation. Le montant des versements volontaires de chaque participant est limité au quart de sa rémunération. L'abondement de l'employeur ne peut excéder 300% du versement annuel du bénéficiaire, ni être supérieur à 2300 euros. Les sommes versées par l'employeur sont exonérées de cotisations sociales mais sont assujetties à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité.

Le point de vue de la CFDT !

Il existe plusieurs modalités de mise en place d'un PEE... mais la CFDT n'en retient qu'une, **la voie de l'accord collectif négocié dans les conditions de la négociation collective**. Le type de placements proposés et le choix du gestionnaire doivent être partie intégrante de la négociation. Cette partie de la négociation est un enjeu fondamental, le rôle de la CFDT étant de contrôler l'usage de l'argent appartenant aux salariés.

3.5% des entreprises ont un plan d'épargne d'entreprise au bénéfice de
26% des salariés du secteur privé. Ce sont essentiellement des salariés
des entreprises de plus de 500 salariés !

4 - L'actionnariat salarié...

Aujourd'hui, 52% de l'encours accumulé dans les fonds d'épargne salariale sont consacrés à l'actionnariat salarié, les entreprises estimant souvent qu'elles n'ont pas à accorder d'abondements pour des investissements dans d'autres sociétés, voire chez des concurrents. Cependant, cette attitude ne doit pas avoir pour conséquence de fragiliser la situation des salariés. Si leur épargne est consacrée exclusivement et sans limitation de durée à l'achat d'actions de leur propre entreprise, ils se trouvent durablement exposés à un risque d'une double nature. En effet, la simple variation du cours de l'action peut remettre en cause la réalisation de projets. Pire, en cas de dépôt de bilan, ils peuvent tout perdre ! **A Nexter, société nationale, la question ne se pose pas pour le moment. Dans l'hypothèse où le pouvoir politique déciderait un jour d'une ouverture de capital, compte tenu des alliances qui se préparent pour faire face aux appétits américains, la CFDT exigerait que les salariés ne soient pas oubliés !**

L'épargne salariale... partie intégrante d'une démarche intersyndicale !

- Parce qu'il s'agit de l'argent des salariés et qu'elle constitue désormais une dynamique de négociation,
- parce qu'elle permet de structurer une démarche collective, au service des salariés, et parce qu'il appartient aux syndicats d'exercer leur mission d'orientation et de contrôle dans ce domaine.

Ensemble.

construisons l'Avenir.

défendons l'Emploi

et développons le Social !