

Le P.E.E, présentation...

Dossier du 14/1/2003

Comment intéresser les salariés à la politique financière de l'entreprise ?

La loi Fabius sur l'épargne salariale, votée le 19 février 2001 a apporté une réponse. Elle comporte en effet, des changements importants visant à faciliter l'accès à celle-ci, quelle que soit la taille de l'entreprise. Les apports sont nombreux aux yeux de bon nombre d'acteurs sociaux : certains pensent notamment qu'elle sera un élément de la politique sociale au même titre que le salaire ou la prévoyance.

Aujourd'hui, seuls 22 % des salariés ont accès à l'épargne, on parle de 4,4 millions de salariés dans 8 700 entreprises ; 71 % des grandes entreprises contre 39 % des PME proposent un PEE à leurs salariés. De plus, 51 % des 100 grandes entreprises interrogées comptent développer l'épargne salariale et 38 % veulent mettre en place un PPESV. De même l'actionnariat salarié est très recherché par les sociétés, cependant les salariés ne sont pas encore tout à fait au point. 89 % à ignorent ce qu'est le PPESV mais seulement 47 % effectuent des versements volontaires sur les PEE et 46 % à déclarent qu'ils utilisent d'autres systèmes d'épargne. Mais tous ces chiffres tendant à évoluer rapidement, dans la mesure où, les experts prévoient que le mécanisme devrait drainer des sommes de l'ordre de 5 milliards d'Euros.

Les principes de l'épargne salariale ne sont pas encore bien compris en France, du côté des salariés, comme du côté des employeurs, notamment dans les PME et la loi a notamment pour objectif de rendre l'épargne salariale abordable. Les dispositions des celles-ci ont modifié celles existantes, avec de nouveaux produits, une facilitation des procédures, permettant de favoriser l'épargne des petites entreprises et l'actionnariat salarial. Dans un monde du travail où les rémunérations augmentent peu, la motivation du salarié par le moyen de l'épargne salariale est adoptée avec enthousiasme. L'exemple le plus cité est l'ouverture de son capital par Michelin. En effet, 64 % des salariés ont souscrit au plan, la société comptant désormais 60 500 actionnaires salariés. Ou encore Peugeot-Citroën qui annonce un " plan d'épargne retraite maison ".

La notion d'épargne salariale comprend l'intéressement, la participation, le PEE et l'actionnariat salarié. Et à ce propos, la Loi Fabius améliore les dispositions concernant l'intéressement et la participation, afin de les rendre plus attractives, en développant une procédure de sécurisation des accords pour limiter les risques de contentieux URSSAF. Cette même loi crée aussi de nouveaux produits d'épargne salariale à court, moyen et long terme, ciblés sur les petites entreprises.

Malgré l'actualité, l'épargne salariale n'est un thème pas si nouveau que cela dans l'entreprise. Il s'agit pour la plupart de mettre en place un système de retraite complémentaire, sans attendre une détérioration trop importante des taux de remplacements des régimes complémentaires. Pour des grands groupes, comme Total Fina Elf ou PSA, cela permet d'offrir deux avantages à leurs salariés : la

sécurité et la souplesse. Car les salariés conservent les droits qu'ils ont acquis s'ils quittent l'entreprise, s'il se retrouve dans l'incapacité de travailler ou si l'entreprise fait faillite ; ou encore en cas de décès, le bénéfice revient à son conjoint ou à ses enfants.

L'épargne salariale est devenu le grand enjeu du moment dans la gestion des capitaux, même si au regard des différentes études faites, celle-ci représente un très faible pourcentage de l'épargne annuelle des ménages. La particularité est, que depuis l'adoption de la loi, 97 % des salariés des PME voient désormais s'ouvrir les portes de cette forme d'épargne, bénéficiant en plus d'avantages fiscaux.

De plus, le CIES (comité Intersyndical pour l'Épargne Salariale) composé de la CGT, CFDT, CFTC, CGC, a labellisé trois fonds d'épargne salariale sur les trente-trois soumis à son appréciation. Ils ont ainsi examiné le rapport qualité prix des offres de placement, le coût des prestations et les procédures d'information et de transparence. Et les trois produits sélectionnés sont : celui d'Axa Investissement Managers, le fond d'Axa Génération ; celui de Pacteo Label du groupe Crédit Lyonnais Asset Management et Horizon Solidarité de Prado Epargne, filiales des sociétés de protection sociale (Premalliance et Vauban), qui propose une formule de coupons-épargne pour les salariés PME-PMI. Un nouvel appel d'offre aura lieu le 13 mai, pour une décision le 10 juin. Les organisations tendent ainsi à améliorer le contenu des offres proposées par les sociétés financières

De nombreuses banques sont actuellement en train de mettre en place de nouveaux produits, pour satisfaire par exemple le marché des PME.

Enfin, on commence à trouver des illustrations de négociation d'accords, comme le 9 Avril 2002 où la Fédération de la Boulangerie d'Alsace-Lorraine signait avec les syndicats le premier accord de branche sur le PEI et un PPESV, géré par un organisme paritaire. Ou encore quelques jours après, le MEDEF Rouen-Dieppe a pris l'initiative avec la CFDT de signer le premier PEI territorial

Plus d'informations :

Presse :

Magazine PERSONNEL de L'ANDCP (mars- avril 2002)

Magazine L'ENTREPRISE (Février 2002)

Magazine E.S A.S sur l'épargne salariale et l'actionnaire salarié (Avril-Mai-Juin 2002)

Sites :

· <http://www.village-justice.org>

· <http://www.netdimpot.com/2a1a1.htm>

· <http://www.latribune.fr>

· <http://vosdroits.service-public.fr/ARBO/05021203-NXTRA904.html>

· http://www.kompass.fr/services/serv_expert/html/memo_19aa.php

Ce dossier provient de :

[Comitedentreprise.com](http://www.comitedentreprise.com)

L'URL du dossier est :

<http://www.comitedentreprise.com/modules/nsections/index.php?op=viewarticle&article=96>