



Contribution de la CFDT :

20 propositions en vue d'une réforme ambitieuse de l'épargne salariale

L'épargne salariale est un dispositif RH. Elle s'appuie et doit s'appuyer sur des accords adoptés par les partenaires sociaux et représenter un levier important du dialogue social.

Elle se compose de deux mécanismes intellectuellement distincts :

- Un mécanisme de distribution de revenus (participation, intéressement) qui permet d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise ;

L'intéressement constitue une prime collective importante qui devrait toujours s'appuyer sur un travail commun au sein des entreprises pour déterminer des objectifs cohérents avec la stratégie de l'entreprise et son développement durable.

La participation aux bénéfices de l'entreprise est une forme héritée du gaullisme de partage de la valeur créée par l'entreprise¹.

D'une façon générale, la CFDT est préoccupée par l'inégale distribution de l'épargne salariale (difficile accès dans les PME et par les personnes précaires) et par la tendance à la substitution entre accords d'intéressement et augmentations de salaires. Si ces accords d'intéressement fournissent un outil de flexibilité des rémunérations qui peut être utile en cas de difficultés économiques, leur montant doit demeurer encadré et la non-substituabilité aux salaires renforcée.

- Un mécanisme d'épargne (plan d'épargne entreprise, plan d'épargne pour la retraite collectif) qui permet l'accès à des fonds de qualité mais doit aussi protéger mieux les salariés.

Le CFDT est sur ce sujet attachée à la diversification des risques pris par le salarié et à son accompagnement efficace vers des produits adaptés à ses besoins et participant à un développement durable.

¹ Sa formule fait l'objet de débats récurrents du fait de sa complexité. La CFDT n'est pas opposée à sa réforme si elle permet de consolider les revenus distribués par ce mécanisme et d'en accroître la simplicité.

1. Mieux associer les salariés aux résultats de l'entreprise

Pour la CFDT, l'épargne salariale doit demeurer un levier pour le dialogue social. La conclusion des accords par accord majoritaire doit demeurer privilégiée.

Au niveau national, le COPIESAS doit donc être un lieu de dialogue permanent pour construire des diagnostics partagés et être le creuset des évolutions.

a) Elargir le périmètre des bénéficiaires et lutter contre les inégalités

L'épargne salariale est très inégalement distribuée dans la population active, et notamment plus fréquente dans les grandes entreprises que dans les petites.

Pour réduire les inégalités d'accès entre salariés selon la taille des entreprises, la CFDT demande l'extension de la participation obligatoire jusqu'aux entreprises de plus de 10 salariés.

Proposition n°1 : étendre le versement obligatoire de la participation aux entreprises de plus de dix salariés.

Par ailleurs, dans le même objectif, des complexités pour les PME doivent être supprimées. Ainsi, l'obligation d'avoir un plan d'épargne d'entreprise (PEE) parfois faiblement abondé mais générant des frais de gestion pour avoir un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) doit être supprimée.

Proposition n°2 : supprimer l'obligation d'avoir un Plan d'épargne entreprise pour avoir un Plan d'épargne pour la retraite collectif.

Pour diffuser l'épargne salariale dans les PME, des modalités simplifiées pourraient être par ailleurs prévues. Un accord créant un chèque retraite représentant l'abondement unilatéral de l'employeur vers un PERCO pourrait ainsi être créé.

Proposition n°3 : créer un chèque-retraite pour les PME, institué par accord majoritaire d'entreprise, représentant l'abondement unilatéral de l'employeur dans un PERCO.

Par ailleurs, les personnes en contrat précaire peinent à accéder à l'épargne salariale. La sécurisation des parcours suppose donc de revoir les conditions d'accès aux mécanismes d'épargne salariale pour les travailleurs précaires et en mobilité professionnelle. La CFDT demande la suppression de la possibilité de prévoir une condition d'ancienneté pour avoir droit aux dispositifs. Les anciens salariés se voyant régulièrement imposer des tarifs prohibitifs, la CFDT demande une facturation identique des frais de gestion pour les salariés ayant quitté l'entreprise.

Proposition n°4 : interdire les conditions d'ancienneté dans les accords instituant le versement de participation et d'intéressement.

Proposition n°5 : interdire la différenciation des frais de gestion entre salariés de l'entreprise et anciens salariés.

- b) Compléter les mécanismes d'épargne salariale par d'autres accords pour mieux partager la valeur

La CFDT propose la mise en place de véritables accords de partage de la valeur ajoutée, incluant plans d'investissement, clauses de rémunération responsable du capital, formation et rémunération, comprenant des clauses de retour à meilleure fortune en cas de stipulations demandant des efforts aux salariés.

Proposition n°6 : instituer des accords de partage de la valeur au sein des entreprises.

2. Orienter l'épargne vers le long terme

L'absence de contribution sociale sur l'épargne salariale peut contribuer à deux difficultés cumulatives :

- L'absence de financement suffisant de notre modèle social ;
- L'absence de constitution de droits sociaux pour les salariés sur une fraction de leurs revenus.

La CFDT demande donc l'orientation prioritaire des fonds d'épargne salariale vers la préparation de la retraite, ce qui constitue une mécanique analogue à une contribution sociale. La sortie en rente doit devenir plus attractive qu'à ce jour pour mutualiser le risque viager dès lors que les plans comportent un capital suffisant.

Cette orientation par défaut vers le long terme suppose en contrepartie de renforcer et d'harmoniser entre PEE et PERCO les mécanismes de déblocage anticipé en cas d'accident de la vie.

Proposition n°7 : Orienter prioritairement l'épargne salariale vers la retraite

Proposition n°8 : Rendre plus attractive la sortie en rente

Proposition n°9 : Renforcer et harmoniser les mécanismes de déblocage anticipé en cas d'accident de la vie

La mutualisation des coûts de petits plans faiblement abondés, la pratique de frais de gestion prohibitifs après le départ de l'entreprise, comme le besoin d'organiser la portabilité des valeurs en cas de départ du salarié de son entreprise justifie la mise en place d'un plan national par défaut géré par l'AGIRC-ARRCO, chaque entreprise et chaque branche conservant la possibilité d'ouvrir un plan propre.

Proposition n°10 : Créer un compte personnel retraite confié à l'AGIRC-ARRCO, assurant la portabilité des droits et couvrant les entreprises qui ne souhaitent pas ouvrir de compte.

3. Mieux protéger l'épargne des salariés

Les fonds d'épargne salariale sont le seul produit financier vers lequel des épargnants sont orientés sans conseil financier, alors qu'ils représentent le principal véhicule de détention d'actions. La CFDT demande donc que la directive sur les Marchés d'Instruments Financiers (MIF)² s'applique aux teneurs de compte d'épargne salariale.

Proposition n°11 : soumettre les teneurs de compte d'épargne salariale à la directive sur les marchés d'instruments financiers (MIF).

Les fonds d'épargne salariale correspondant à une épargne des salariés, la CFDT demande que la composition des conseils de surveillance comprenne au moins 2/3 de salariés pour les représenter et s'assurer de leur bonne défense.

Proposition n°12 : Le conseil de surveillance des fonds d'épargne salariale comprend au moins deux tiers de représentants de salariés.

La formation des représentants des salariés est également impérative pour la défense des intérêts des salariés (contrôle des frais, des performances des fonds, de leur politique). L'absence de formation des représentants des salariés doit donc de ce fait donner lieu à une pénalité financière.

Proposition n°13 : prévoir une pénalité financière pour les entreprises qui ne remplissent pas leurs obligations de formation des représentants des salariés dans les conseils de surveillance.

Par la prégnance du nombre d'actions d'entreprise dans les fonds d'épargne salariale, les salariés sont massivement exposés au risque de leur entreprise à la fois par leur travail et par leur épargne, y compris pour des ménages modestes. La CFDT demande donc une diversification minimale impérative des fonds d'actionnariat salarié.

Proposition n°14 : Prévoir une diversification minimale impérative des fonds d'actionnariat salarié.

Pour ces fonds, la CFDT demande de mettre fin à un conflit d'intérêt inacceptable qui permet à l'entreprise de proposer une résolution aux actionnaires et de se prononcer sur elle par le biais de ses représentants dans les conseils de surveillance des fonds d'actionnariat salarié. Elle demande donc le déport obligatoire des employeurs au moment de la détermination de la politique de vote sur les résolutions de l'entreprise en assemblée générale.

Proposition n°15 : Prévoir le déport obligatoire des employeurs au moment de la détermination de la politique de vote sur les résolutions de leur entreprise.

Le contexte financier est par ailleurs marqué par un rendement négatif des supports monétaires, par un risque de remontée des taux sur l'obligataire (donc de perte de valeur des obligations) et par un risque de retournement du marché actions. Le meilleur support pour les salariés devient un support diversifié. La CFDT demande que par défaut ne soient plus proposés aux salariés un fonds monétaire, un fonds obligataire et un fonds actions comme le prévoit le code du travail mais des supports diversifiés aux couples rendements/risques différents (un « prudent », un « équilibré » et un « dynamique »).

Proposition n°16 : Prévoir par défaut la présentation de fonds diversifiés aux profils de risques différenciés plutôt que des fonds purs.

² La directive sur les Marchés d'Instruments Financiers (MIF) régit depuis le 1er novembre 2007 l'organisation des marchés financiers en Europe et l'exercice des métiers qui y sont liés (les "services d'investissement"). Elle accroît la protection des consommateurs de produits et services financiers.

4. Mobiliser l'épargne des salariés vers le progrès

L'épargne salariale permet par ailleurs aux salariés d'accéder à un portefeuille de valeurs mobilières.

S'il est impératif de maintenir un niveau suffisant de prélèvement social pour ce type de dispositif (actuellement de 20%), la CFDT n'est pas opposée à la possibilité de moduler cette contribution en fonction de l'impact que peut avoir l'usage des fonds issus de l'épargne salariale (transition écologique, création d'emplois, développement local, incitation à la mise en place d'un premier accord, etc.), l'incitation fiscale récompensant les externalités positives de ces fonds.

Proposition n°17 : en cas de modulation de la fiscalité, utiliser cette modulation pour récompenser les externalités positives des fonds à impact ou inciter à la création d'un premier plan.

Cette épargne a vocation à constituer un levier pour développer la responsabilité sociale des entreprises. Pour la CFDT, par défaut, en l'absence de choix contraire des partenaires sociaux, l'intégralité des fonds proposés aux salariés devrait être socialement responsable et labellisée par un label assurant la qualité de la gestion ou par des audits réguliers pour les fonds dédiés d'entreprise.

Proposition n°18 : Prévoir par défaut que les fonds diversifiés proposés aux salariés sont socialement responsables et labellisés comme tels.

En l'absence de choix du salarié, le salarié devrait être orienté par défaut vers un fonds prudent solidaire dans les plans d'épargne entreprise et dans les plans pour la retraite collectifs vers une gestion pilotée comme à ce jour mais comprenant un segment solidaire.

Proposition n°19 : Prévoir le placement par défaut dans un fonds prudent solidaire dans les PEE.

Proposition n°20 : Prévoir le placement par défaut dans un plan à gestion pilotée comprenant un segment solidaire pour les PERCO.

Par ailleurs, la CFDT demande que le sens des produits soit renforcé, avec l'offre de produits solidaires et thématiques orientés vers le développement local, la transition écologique et énergétique, la santé, l'égalité femmes-hommes, l'amélioration des conditions de travail ou l'emploi.