

Épargne Salariale Prime d'Intéressement Plan d'Épargne d'Entreprise

Tout un chacun souhaite une augmentation de sa rémunération.

Nous pouvons obtenir des augmentations de salaire collectivement, individuellement, obtenir des primes, faire reconnaître et valoir ses qualifications...

Par ailleurs il existe depuis 1959 l'épargne salariale qui peut permettre dans une certaine mesure d'arrondir les fins d'années, faire face aux coups durs, réaliser des projets...

Un salarié sur quatre en bénéficie déjà.

Elle ne constitue pas un salaire ni même un élément.

Pour les patrons l'épargne salariale coûte, par le jeu des exonérations des cotisations sociales, 40 % moins cher que d'accorder une augmentation des salaires. Elle permet de faire dépendre la rémunération des salariés des profits de l'entreprise ou de l'évolution du cours des actions en bourse.

Pour le salarié, il s'agit d'une remise en cause de son salaire qui dépend de la reconnaissance de sa qualification et non du résultat financier de l'entreprise ; et qui lui assure une protection sociale : santé, famille, retraite... Les exonérations de cotisations sociales contribuent à aggraver les difficultés de la protection sociale et notamment des retraites par répartition et ouvrent la voie aux fonds de pension.

La CGT-Séquano n'est pas favorable au développement de l'épargne salariale qui est fondé sur une remise en cause du salaire et de la protection sociale.

Ausi aucune mesure individuelle ou collective (intéressement, épargne salariale, actionnariat salarié...) ne doit se substituer au salaire, ces me-

L'intéressement est une prime collective, qui peut être instituée par un accord collectif dans toute entreprise quelle que soit sa taille. Cet intéressement collectif doit présenter un caractère aléatoire, résultant d'une formule de calcul fixée par l'accord, liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Contrairement à la participation, la mise en place de l'intéressement est facultative.

La participation est un dispositif légal prévoyant la redistribution au bénéfice des salariés d'une partie des profits réalisés par l'entreprise. Elle est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, dès lors que l'entreprise a dégagé un profit suffisant, et facultative dans les autres. Les sommes distribuées au titre de la participation sont bloquées pour une durée minimale de cinq ans.

PLANS D'ÉPARGNE SALARIALE :

on en distingue 3

- Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) ;
- Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) ;
- Plan d'Épargne pour la Retraite COLectif (PERCO).

Le plan d'épargne d'entreprise est défini comme « un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières ». Le plan d'épargne d'entreprise peut recevoir l'intéressement et la participation. En outre, le salarié peut y verser une épargne complémentaire. Dans ce cas, celle-ci peut être abondée par l'employeur. Le salarié ne peut jamais être forcé de verser au PEE. Cette épargne doit être investie en valeurs mobilières, généralement via un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE).

sures doivent être soumises à cotisations sociales.

Mais, dès lors que celle-ci est envisagée ou existe, et que les salariés s'y sont intéressés la CGT-Séquano cherchera à la maîtriser et à peser sur le contenu des accords dans un sens plus conforme aux intérêts des salariés.

Ainsi **pour limiter les risques de substitution de l'épargne salariale au salaire a CGT-Séquano exige en premier l'augmentation des salaires.**

La mise en place d'une épargne salariale ne pourra se faire que dans la mesure où la priorité de l'accroissement de la rémunération est donnée à l'augmentation des salaires.

L'épargne salariale ne saurait constituer un frein aux augmentations de salaire et aux embauches. Et elle ne saurait aussi constituer une surexploitation des salariés directement dans l'entreprise et /ou indirectement par la pression sur les sous-traitants pour dégager un résultat, des profits.

Les fonds placés devront être contrôlé par les salariés, de manière à ce que l'épargne salariale des salariés aille au développement de l'emploi durable, et au développement.

Pour assurer cette maîtrise, la CGT, avec trois autres confédérations (CFDT, CFE-CGC et CFTC), a participé en janvier 2002 à la création du Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES) www.ci-es.org. Visant à permettre un contrôle par les organisations syndicales de l'épargne salariale.

Ce comité labellise les offres d'épargne salariale.

C'est-à-dire publie la liste des institutions offrant des produits d'épargne salariale offrant des garanties en termes de sécurité et de transparence, dont les Conseils de surveil-

lance sont contrôlés par les représentants des salariés, et dont les placements sont socialement responsables.

Ainsi des offres d'épargne salariale sont à présent labellisées par le CIES.

la CGT-Séquano après en avoir discuté avec les salariés demande :

- Une rédaction du préambule qui mette en avant l'augmentation des salaires, qui limite le risque de substitution de l'épargne salariale au salaire et qui garantisse une utilisation des fonds collectés en termes de sécurité et de transparence conforme à l'intérêt des salariés, pour l'emploi durable et le développement ;
- Pas de minimum d'ancienneté pour bénéficier de la prime d'intéressement ;
- Une répartition uniforme ;
- Le montant maxi des primes distribuées à un même bénéficiaire qu'il soit à plein temps ou à temps partiel ne peut excéder, au titre d'un même exercice, est à 1/2 du montant du plafond annuel moyen de la sécurité sociale (valeur actuelle du PSS 19 020 €).
- Que le Plan d'Épargne d'Entreprise soit constitué d'une gamme de fonds ayant reçu le label du Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale ou garantissant une utilisation des fonds collectés en termes de sécurité et de transparence conforme à l'intérêt des salariés, pour le développement de l'emploi durable et à l'investissement dans l'économie solidaire.

Bobigny, le 17 juin 2016