



Le point sur l'épargne salariale

A l'approche de l'ouverture des négociations d'un PERCO au sein de l'établissement public, la CFTC vous propose de faire un tour d'horizon synthétique des différents dispositifs d'épargne salariale, avant d'examiner la problématique particulière de l'institution dans ce domaine.

La loi prévoit quatre dispositifs d'épargne salariale (dont la participation citée pour mémoire), assortis d'avantages sociaux et fiscaux. Il faut naturellement y ajouter l'EPI (encouragement à la prévoyance individuelle).

L'épargne salariale est prévue au titre IV, du livre IV du code du travail.

La loi n°2006-1770 du 30/12/2006 a rendu obligatoire l'ouverture de négociations en vue de la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), dans les entreprises ayant mis en place un plan d'épargne d'entreprise (PEE) depuis plus de cinq ans.

Dans le but de favoriser le développement de la participation et de l'actionnariat salarié, la loi du 30 janvier 2007, a créé la notion de «dividende du travail». Ce dividende, qui ne constitue pas un nouveau dispositif d'épargne salariale, repose sur:

1) le supplément d'intéressement ou de participation, dont le versement peut être décidé par l'employeur (art. L.444-12 du code du travail) ;

2) les transferts des droits inscrits à un compte épargne-temps vers un PERCO ou un PEE (art. L.443-2 du CT) ;

3) les attributions d'actions gratuites destinées à être versées sur un PEE, distribuées en application de l'article L.443-6 du code du travail ;

4) la disponibilité immédiate des dividendes attachés aux actions détenues dans le cadre d'un FCPE dont plus du tiers de l'actif est composé de titres émis par l'entreprise ;

5) l'existence d'une formule dérogatoire de participation (art. L.442-6 du code du travail).

Régime social (2007)

Régime fiscal (2007)

EPI

Contrat facultatif spécifique qui ne bénéficie d'aucun régime social favorable

(Ouvert aux fonctionnaires et salariés privés ayant souscrit avant le 31/12/2001 et qui ont choisi de conserver l'EPI actif)

Option "rente" : cotisations personnelles et abondement employeur déductibles du revenu net imposable. La rente est imposable intégralement avec abattement de 10%.

Option (au choix) "capital-rente" : A l'échéance, le capital versé est exempt d'impôt. La rente viagère est imposable pour une fraction de son montant (déterminée forfaitairement d'après l'âge du crédientier lors de l'entrée en jouissance de la rente)

Intéressement

Exonération des cotisations sociales

Assujettissement CSG et CRDS (après abattement de 3%)

(Ouvert à toute entreprise qui satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel)

non imposable si

versement dans

un plan d'épargne

Abondement de l'entreprise exonéré des cotisations sociales dans la limite de 300% des versements du salarié et de 2575€ (4 635€ en cas de majoration)

Assujettissement de l'abondement à la CSG et à la CRDS (après abattement de 3%)

Assujettissement des revenus et plus values produits par l'ensemble des avoirs détenus dans le plan à la CSG et à la CRDS (sans abattement) et au prélèvement social de 2,3%

PEE

(plan d'épargne entreprise)

Abondement non imposable dans la limite de 300 % des versements du salarié et de 2 575 euros

PEI

(plan d'épargne interentreprise)

(4 635 euros en cas d'abondement majoré)

Abondement de l'entreprise exonéré des cotisations sociales dans la limite de 300 % des versements du salarié et de 5 149€

Assujettissement de l'abondement à la CSG et à la CRDS (après abattement de 3%)

Assujettissement des revenus et plus values produits par l'ensemble des avoirs détenus dans le plan à la CSG et à la CRDS (sans abattement) et au prélèvement social de 2,3%

PERCO

(plan d'épargne retraite collectif)

Abondement non imposable dans la limite de 300% des versements du salarié et de 5 149€ à la sortie;

Non imposable dans le cas d'une sortie en capital

En savoir plus : La CFTC met à votre disposition sur son site intranet un comparatif des avantages/inconvénients des dispositifs EPI, PEE et PERCO (rubrique dossiers thématiques/épargne salariale)

La retraite à la carte ?

Et si le PERCO devenait, pour la retraite, ce que les mutuelles complémentaires sont pour l'assurance maladie, c'est à dire le meilleur moyen pour l'Etat de se désengager en troquant, progressivement, le système par répartition fondé sur la solidarité par un système de capitalisation, fruit des seules capacités contributives individuelles.

A ce tarif, les mieux lotis continueront de fréquenter les meilleures tables, là où les autres devront se contenter de la soupe à la grimace !

Aujourd'hui facultatif, le PERCO pourrait bien rapidement faire partie du paquet prévoyance obligatoire auquel devront souscrire les jeunes salariés et fonctionnaires s'ils veulent à l'issue de leur carrière pouvoir bénéficier d'une retraite décente !

Encore une fois, ce sont les salariés, seuls, qui seront mis à contribution, sans être garantis de pouvoir bénéficier d'un minimum de retraite, compte tenu de leur entrée de plus en plus tardive dans la vie active, et des incidents survenant dans leur parcours professionnel.

Le PERCO pourrait bien s'apparenter à un achat par carte. Nous engageons aujourd'hui une dépense, dont nos enfants paieront le différé! Le repas sera certes abondant, au départ, mais peut-être lourd à digérer au dessert.

La problématique propre à l'établissement public

Sa situation juridique...

En raison de son statut particulier et de la coexistence, en son sein, de fonctionnaires, de salariés privés sous convention et de salariés sous statut, l'Institution se trouve confrontée à l'obligation de négocier la mise en place d'un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif pour ses salariés relevant du code du travail, tout en souhaitant étendre, par mesure d'équité et sans doute simplicité de gestion, ce dispositif à ses fonctionnaires et aux salariés sous statut. L'objectif annoncé est d'harmoniser l'épargne salariale de tous les collaborateurs, par la création de produits communs : intéressement, PEE et PERCO.

... et le statut des fonctionnaires...

Rappelons à cet égard que les fonctionnaires sont, juridiquement, placés dans une situation législative et réglementaire. La négociation n'existe pas dans la fonction publique. Autrement dit, les avantages dont ils bénéficient doivent obligatoirement se fonder sur une loi et/ou un décret. C'est ce qui explique, par exemple, que l'intéressement des salariés est prévu par un accord négocié avec les syndicats, alors que celui des fonctionnaires (qui n'en est pas un au sens du code du travail) est prévu dans un règlement d'intéressement et versé sur l'ACF.

...nécessitent l'adoption d'un texte législatif spécifique...

L'extension du PERCO, et plus généralement des dispositifs d'épargne salariale des salariés, aux fonctionnaires, assortie du même régime fiscal favorable, nécessitent donc l'adoption d'une disposition législative spécifique qui est actuellement en discussion au parlement.

L'enjeu du perco est tel, au plan national (cf encadré), que le Directeur Général s'est totalement abstrait d'un quelconque accord syndical majoritaire, pour introduire une disposition législative, alors même qu'au dernier état des discussions officielles sur le sujet (mai 2007), il n'était question que de

saisir la Direction Générale de la Fonction Publique de la faisabilité du projet !

...dérogatoire au statut général...

A celle des organisations syndicales qui a fait de l'optimisme béat son fonds de commerce, nous voudrions respectueusement rappeler que l'extension, aux postiers, des dispositions relatives à l'épargne salariale prévues par le code du travail, s'est accompagnée du changement de statut de la Poste ! Souhaiterait-elle transformer la CDC en société commerciale pour revendiquer une participation, pour tous, aux résultats ? Allons, un peu de sérieux. On a beau être totalement étranger aux fondations du statut général des fonctionnaires, comme d'ailleurs à celles de la sécurité sociale, il s'avèrerait dangereux de jouer les démolisseurs, surtout pour surfer sur les gravats.

...qui devra être strictement encadré...

Le sujet est d'importance et mérite, à notre avis, d'être strictement encadré. S'il est presque un lieu commun d'affirmer aujourd'hui que le statut même de la fonction publique est menacé par les politiques gouvernementales, il n'est sans doute pas nécessaire d'accélérer le mouvement en appuyant les pas sur la voie de la privatisation. Si la voix du syndicalisme qui se prétend moderne consiste à tuer le chien avant même de prétendre qu'il a la rage, alors nous continuerons, pour notre part, à prévenir la plaie pour éviter qu'elle ne s'infecte.

Loin d'une attitude frileuse et conservatrice, la position de la CFTC se veut tout à la fois équitable pour l'ensemble des collaborateurs et préservatrice du statut de nos collègues fonctionnaires, tout comme de celui de l'Institution.

C'est pourquoi, la CFTC ne donnera aucun chèque en blanc à la Direction, avant que cette dernière ne dévoile ses véritables intentions, notamment sur le sort de l'EPI.

En outre, il est sans doute prématuré de tirer toutes les conséquences, sur l'Institution et son personnel, d'un projet en discussion au Parlement.

La CFTC n'a pas d'opposition dogmatique à la mise en place d'un PERCO, mais il devra être choisi par le personnel et en toute connaissance de cause.