

Tour d'horizon sur l'Épargne Salariale dans les I.E.G. Version 2012

Janvier 2012



L'ÉPARGNE SALARIALE DANS LES I.E.G.

Définition :

L'épargne salariale est, dans le droit français, un ensemble de dispositifs permettant aux salariés d'une entreprise de se constituer une épargne avec l'aide de celle-ci.

Dans la majorité des entreprises IEG, l'épargne salariale comporte plusieurs volets :

➤ Les réceptacles :

- Plan Epargne Retraite Collectif (PERCO)
- Plans Epargne Entreprise ou Groupe (PEE – PEG)
- Compte Epargne Temps (CET)

➤ Les différentes sources d'alimentation :

- Intéressement,
- Participation aux bénéfices,
- Abondement des entreprises,
- Versements volontaires,
- Transferts du CET vers PERCO et/ou PEE-PEG, selon deux périodes très précises dans l'année

L'INTERESSEMENT

Définition :

L'intéressement est facultatif, théoriquement utilisé pour motiver le personnel et l'intéresser à la performance de l'entreprise. Il est conditionné à un ou des objectifs à atteindre pour l'entreprise : CA, EBITDA ou EBE, etc. Seuls les agents en activité peuvent en bénéficier.

Origine :

Le système est né d'une ordonnance de 1959, modifiée en 1986. Dans les entreprises IEG (EDF et GDF), il est apparu en 1987.

Fonctionnement :

L'intéressement fait l'objet d'un accord triennal entre l'entreprise et les OS. Cet accord fixe la formule de calcul, les objectifs à atteindre et les modalités de répartition.

Tous les ans, un avenant à cet accord est négocié afin de redéfinir les objectifs.

La négociation peut se décliner jusqu'au niveau des unités.

L'intéressement est plafonné à 50 % du PASS*, soit 18 186 Euros en 2012.

Position de FO Energie et Mines :

La fédération revendique un bon accord salarial avant l'attribution de l'intéressement. Celui-ci doit être centralisé et non décentralisé car source d'inéquité, la hiérarchisation de celui-ci ne doit être que partielle.

L'accord national de 1987 commun à EDF-GDF avait été signé par FO.

* PASS : Plafond Annuel Sécurité Sociale

LA PARTICIPATION AUX BENEFICES

Définition :

La participation consiste à la redistribution aux salariés d'une partie du bénéfice de l'entreprise. Elle est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, mais pas dans les entreprises publiques.

La somme à distribuer est calculée selon une formule fixée par la loi ou à partir d'une formule dérogatoire.

Origine :

Le système est né d'une ordonnance de 1959, modifiée en 1967. En 1994, une loi a intégré la participation dans le code du travail.

Depuis qu'EDF et GDF Suez ne sont plus des entreprises 100 % publiques, celles-ci devraient pouvoir distribuer la participation ; cette possibilité est conditionnée à la publication d'un décret ministériel, pour EDF cela ne se fera pas dans l'immédiat. Pour GDF Suez la question se pose encore.

Fonctionnement :

La participation doit faire l'objet d'un accord entre l'entreprise et les O.S.

Cet accord détermine la méthode de calcul de la participation (formule obligatoire ou dérogatoire).

Il détermine aussi la répartition de celle-ci qui peut être proportionnelle au salaire, à la durée de présence, ou encore uniforme.

La participation est plafonnée à 75 % du PASS, soit 27 279 Euros en 2012.

Position de FO Energie et Mines :

La fédération revendique un bon accord salarial avant l'attribution de la participation. Celle-ci doit être équitable entre salariés donc pour partie seulement hiérarchisée.

L'apparition de la participation ne doit pas se faire au détriment de l'intéressement, par un système de vases communicants.

LE CALCUL DE LA PARTICIPATION

La formule du calcul de la réserve de participation est la suivante :

$$RSP = \frac{1}{2} (B - 5 \% C) \times \frac{(S)}{VA}$$

avec :

- RSP** : Montant de la Réserve Spéciale de Participation à répartir.
- S** : Masse Salariale
- B** : Bénéfice de l'entreprise
- C** : Capitaux propres de l'entreprise
- VA** : Valeur Ajoutée

Le coefficient de 5 % représente le coût financier du capital de l'entreprise ; ce taux a été fixé en 1967 et n'a jamais été revu depuis.

Nota :

L'application de cette formule handicape les entreprises qui ont d'importants capitaux propres (EDF et GDF Suez), car on soustrait du bénéfice 5 % de ces capitaux, ce qui aboutit à un calcul de la participation (RSP) nécessairement faible.

Pour ces entreprises, il vaut mieux privilégier une formule dérogatoire qui est à négocier par un accord d'entreprise.

ABONDEMENT DES ENTREPRISES

Définition :

L'abondement consiste en une majoration par l'Entreprise des versements effectués par un salarié sur son PEE/PEG ou sur son PERCO, que ces versements proviennent de l'intéressement, de la participation ou de versements volontaires. Cela comprend aussi l'aide financière de l'entreprise au fonctionnement du PEE/PEG et du PERCO, tels que les frais de tenue de compte et frais de gestion.

Origine :

Incitation voulue par le législateur afin que l'entreprise aide le salarié à se constituer une épargne.

Fonctionnement :

L'abondement est facultatif et son niveau fait l'objet d'un accord entre l'entreprise et les OS. Cependant, afin de limiter les abus, l'abondement est encadré.

L'abondement n'est versé qu'au moment où l'agent place de l'argent sur son PEE/PEG ou PERCO avec respectivement un plafond à 8 % et 16 % du PASS (2 910 € et 5 820 € en 2012).

La loi impose que le bénéficiaire soit salarié de l'entreprise au moment du versement de l'abondement. Aussi, lorsque l'intéressement ou la participation de l'année N-1 est versé en l'année N et qu'entre temps l'agent est parti à la retraite ou muté vers une autre entreprise ou a démissionné, il n'a pas le droit à l'abondement, même s'il place cet argent.

Exemple : les agents mixtes qui ont été « démixtés » et mutés d'office vers EDF SA ou GDF Suez. Le problème va apparaître à terme pour les agents du « Service Commun », si l'on s'oriente vers un « démixtage ».

LE PEE OU PEG

Définition :

Le PEE est un système d'épargne collectif permettant aux salariés d'une entreprise de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières au travers de divers FCPE (Egé 1, Egé 2, Egé Sécurité, etc.).

Le PEG fonctionne comme un PEE mais son périmètre regroupe des entreprises juridiquement distinctes mais ayant entre elles des liens économiques et financiers.

Origine :

Le PEE a été créé par la loi en 1967. Dans les entreprises des IEG, c'est au début des années 80 que les PEE EDF et GDF sont apparus avec la création des deux premiers FCPE : Egépargne 1 puis Egépargne 2. Leur véritable développement est apparu avec le premier intéressement de 1987 versé en 1988.

Fonctionnement :

Tous les salariés d'une entreprise disposant d'un PEE ou PEG peuvent adhérer au plan, sa fiscalité est avantageuse. Les retraités peuvent continuer à bénéficier du PEE, peuvent effectuer des versements mais sans bénéficier toutefois de l'abondement.

Les ex. salariés non retraités d'une entreprise peuvent rester adhérents au PEE/PEG, mais ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements. Ils doivent en outre acquitter les frais de tenue de compte (environ 20 € par an) ; à titre dérogatoire, ces frais ne sont pas facturés aux agents mutés mais restent dans les entreprises historiques et leurs filiales. Les fonds placés sont bloqués 5 ans, des cas de déblocages anticipés existent.

Environ 220 000 comptes sont ouverts chez NATIXIS-INTEREPARGNE par des agents (actifs - inactifs) des IEG.

Position de FO Energie et Mines :

Le recours à un PEE/PEG est facultatif, le choix de placements est varié et sans frais de souscription, ni tenue de compte. Ce sont des points positifs.

LE PERCO

Définition :

Le **Plan d'Épargne pour la Retraite COLlectif** (PERCO) est un plan d'épargne retraite en entreprise destiné aux agents qui souhaitent compléter leur retraite. Le PERCO est facultatif et à ne pas confondre avec le RSR (Régime Supplémentaire de retraite) qui est obligatoire, à cotisations et prestations définies.

Origine :

Le PERCO a été créé en 2006 et a vu le jour dans le groupe EDF et le groupe GDF Suez en 2009. L'ouverture des négociations pour sa création était obligatoire dès lors qu'un PEE existait depuis plus de 5 ans dans l'entreprise.

Fonctionnement :

Tous les salariés (ancienneté minimale de 3 mois) d'une entreprise disposant d'un PERCO peuvent adhérer au PERCO, sa fiscalité est avantageuse.

Les modalités de gestion financière sont similaires à celles d'un PEE/PEG, le PERCO doit disposer d'un minimum de 3 FCPE dont 1 FCPE solidaire. Les fonds sont bloqués jusqu'à la retraite, mais quelques cas très limités de déblocage existent, notamment pour l'acquisition d'une résidence principale.

Afin de « doper » le PERCO, les entreprises versent généralement un abondement supérieur à celui versé dans les PEE/PEG. En plus des sources d'alimentation classiques, l'équivalent de 10 jours épargnés sur le CET peuvent être transférés en franchise fiscale sur le PERCO.

A la retraite, les sommes épargnées sont disponibles sous forme de rente viagère ou de capital, c'est au choix ; on peut aussi combiner les deux.

Si un agent est muté dans une nouvelle entreprise dotée d'un PERCO, il peut transférer les avoirs de son ancien PERCO vers le nouveau, ou bien garder l'ancien sans pouvoir l'alimenter. Si la nouvelle entreprise ne dispose pas de PERCO, il peut garder l'ancien et l'alimenter, mais sans abondement.

Position de FO Energie et Mines :

Le PERCO est facultatif, le choix des placements est varié et avec des horizons à long terme. Sans frais de souscription, ni tenue de compte, il permet de se constituer une épargne de précaution pour la retraite. L'inconvénient est que pour optimiser les abondements, il faut « jongler » avec le PERCO et le PEE/PEG.

LE CET

Définition :

Le **Compte Epargne Temps** est un outil permettant de capitaliser des droits à congé, c'est un produit d'épargne, voire de retraite, tout en permettant également de bénéficier d'une rémunération complémentaire immédiate.

Origine :

Le CET est apparu dans les entreprises en novembre 1993, suite à l'accord ADENS (Accord pour le Développement de l'Emploi et une Nouvelle dynamique Sociale) signé par FO. Depuis, il a beaucoup évolué, période d'épargne élargie à toute la carrière, congé épargne temps assimilé à une période de travail et non plus « sans solde ». Des limites existent et tiennent au respect des règles relatives à la protection de la santé, de la rémunération des salariés, à la préservation de leurs droits.

Fonctionnement de l'épargne :

L'épargne maxi autorisée est de 3 220 heures, soit 2 années. La constitution de cette épargne est basée généralement sur 7 jours/an de CA dont seulement 2 sont monétisables (c'est la loi), congés d'ancienneté, jours de disponibilité, heures supplémentaires et repos compensateurs, certains jours de RTT, 13ème mois... Les directions cherchent à diminuer les sources d'alimentation.

Utilisation du CET en temps :

La durée minimum du congé est de 2 mois, le maximum est de 2 ans auxquels il faut ajouter les CA acquis pendant ces 2 ans de congés. Pendant ce congé, l'agent conserve tous ses droits statutaires et avantages en nature. Cela peut constituer une pré-retraite.

Monétisation du CET :

- Complément annuel de rémunération par possibilité de monétiser l'équivalent de 10 jours/an chez EDF ou 15 jours chez GDF Suez. Ce complément est fiscalisé.
- Transfert d'un maximum de 10 jours/an vers le PERCO ; opération défiscalisée.
- Transfert du CET vers le PEE/PEG ; cette opération est fiscalisée.
- Rachat de cotisations ou années d'études ; opération fiscalisée.

ABONDEMENT ERDF - GRDF

Type de placement	Montant Maxi	Taux d'abondement	Abondement Maxi
Intéressement placé sur PEE/PEG	Pas de seuil	100%	2 910 € 8% du PASS
Intéressement placé sur PERCO	jusqu'à 700 € (hors CSG/CRDS)	120%	775,20 €
	Au-delà de 700 €	100%	5 820 € 16% du PASS
Versements volontaires sur PEE/PEG	700 €	50%	350 €
Versements volontaires sur PERCO	700 €	60%	420 €

PASS : 36 372 Euros en 2012

ABONDEMENT GDF Suez SA

Type de placement	Montant Maxi	Taux d'abondement	Abondement Maxi
Intéressement placé sur PEE/PEG	700 €	100%	646 €
Intéressement placé sur PERCO	700 €	150%	969 €
<i>Sous-total Intéressement</i>	1 400 €	/	1 615 €
Versements volontaires sur PEE/PEG	700 €	25%	175 €
Versements volontaires sur PERCO	700 €	40%	280 €
<i>Sous-total Versements volontaires</i>	1 400 €	/	455 €
CET (pour 10 jours à TH net de 20 € transférés sur le PERCO)	1 400 €	25%	350 €
Total général	4 200 €		2 420 € dont : PERCO : 1 599 € PEE/PEG : 821 €

ABONDEMENT GRTgaz

Type de placement	Montant Maxi	Taux d'abondement	Abondement Maxi
Intéressement et participation placés sur PEE/PEG	} 1 500 € maxi à panacher entre PEG et PERCO	100%	1 500 €
Intéressement et participation placés sur PERCO		120%	1 800 €
Versements volontaires sur PEE/PEG	700 €	25%	175 €
Versements volontaires sur PERCO	350 €	40%	140 €
Total général			Entre 1 815 et 2 115 € bruts en fonction du panachage des 1 500 €

ABONDEMENT EDF SA EN 2009-2011

Type de placement	Montant Maxi	Taux d'abondement	Abondement Maxi
Intéressement placé sur PEG ou PERCO	Pas de seuil	100%	8 % du PASS sur PEG 16 % du PASS sur PERCO
Versements volontaires sur PEG	0 - 610 €	60%	366,00 €
	610 - 1 220 €	35%	213,50 €
Abondement Maxi			579,50 €
Versements volontaires sur PERCO	0 - 100 €	100%	100 €
	100 - 500 €	50%	200 €
	500 - 2 000 €	20%	300 €
Abondement Maxi			600 €
Prime à l'ouverture du PERCO en 2009			100 €

PASS : 36 372 Euros en 2012

ABONDEMENT EDF SA EN 2012-2014

TYPE DE PLACEMENT	MONTANT MAXI	TAUX D'ABONDEMENT	ABONDEMENT MAXI au total
Intéressement placé sur PEG	Tranche de : 0 à 700 € } Panachage recommandé	80 %	560 €
Intéressement placé sur PERCO		80 %	560 €
Intéressement placé sur PEG et/ou PERCO	Supérieur à 700 €	70 %	8 % du PASS sur PEG
			16 % du PASS sur PERCO
Versements volontaires sur PEG et/ou PERCO ceux-ci sont cumulables entre PEG/PERCO soit : 1 400 € x 2 = 2 800 €	Tranche de : 0 à 700 €	60 %	420 €
	Tranche de : 701 € à 1 400 €	40 %	280 €
	Versement maxi de 2 800 € panachés PEG/PERCO		Total maxi PEG et PERCO : 1 400 €

Afin de donner un « coup de pouce » à ceux qui ne placent pas leur intéressement, il a été choisi d'augmenter le niveau de l'intéressement moyen et de baisser les abondements versés.

PASS : 36 372 Euros en 2012

ABONDEMENT RTE - 2012

Type de placement	Montant Maxi	Taux d'abondement	Abondement Maxi
Intéressement placé sur PEG ou PERCO	Pas de seuil	100%	8% du PASS sur PEG 16% du PASS sur PERCO
Versements volontaires sur PEG	0 - 685 €	60%	411,00 €
	685 - 1 350 €	35%	232,75 €
	1 350 - 4 367,50 €	20%	603,50 €
Abondement Maxi			1 247,25 €
Versements volontaires sur PERCO	0 - 220 €	100%	220 €
	220 - 420 €	75%	150 €
	420 - 620 €	50%	100 €
	620 - 3 729 €	25%	777,25 €
Abondement Maxi			1 247,25 €

PASS : 36 372 Euros en 2012

INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION 2010

(montant moyen par salarié et versé en 2011)

Pour 2010, l'intéressement et la participation versés en 2011 donnent des résultats très différenciés entre les grandes entreprises.

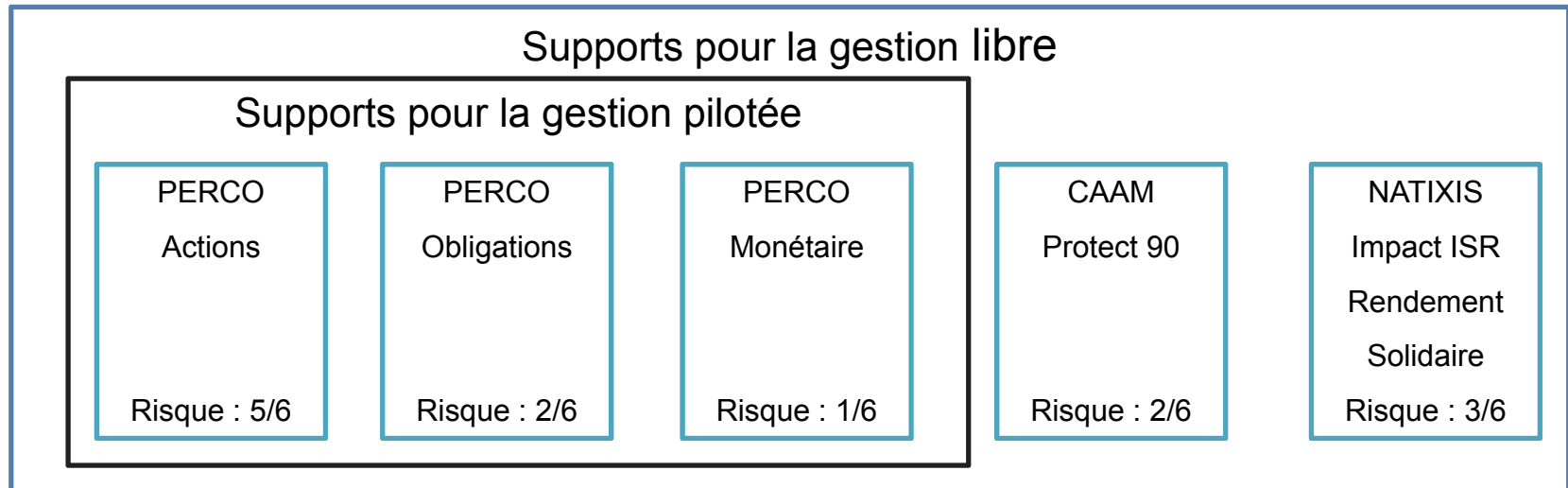
	EDF SA	GDF SUEZ SA	RTE	GRTgaz	ERDF	GRDF*
Intéressement (I)	1 583 €	3 564 €	1 563 €	1 450 €	1 750 €	1 770 €
Participation (P)	0	0	0	1 100 €	0	324 €
Total I + P	1 583 €	3 564 €	1 563 €	2 550 €	1 750 €	2 094 €
Abondement maximal	1 583 €	1 750 €	1 563 €	1 800 €	1 890 €	1 910 €
TOTAL I + P + A	3 166 €	5 314 €	3 126 €	4 350 €	3 640 €	4 004 €
Hypothèses de placement permettant de maximiser l'abondement	Tout sur PEE ou PERCO, au choix	700 € sur PERCO 700 € sur PEE	Tout sur PEE ou PERCO, au choix	1500 € sur PERCO rien sur PEE	700 € sur PERCO le reste sur PEE ou PERCO	700 € sur PERCO le reste sur PEE ou PERCO.
N.B. : le calcul de l'abondement ne tient pas compte du prélèvement de la CSG et de la CRDS						
* Pour GRDF, la participation est exceptionnelle et non abondée.						

PEE - PEG : DIVERS PLACEMENTS POSSIBLES

Teneur de compte : Natixis Interépargne

FCPE	Catégorie	Société de Gestion	Risque	Rendement	Durée
EGE Sécurité	"Taux" : Monétaire euro	CPR - AM	Faible	Faible	5 ans mini
EGE 1	"Taux" : Obligations et autres titres en euro	Natixis - AM	Faible à moyen	Moyen	5 ans mini
EGE 2	"Diversifié" : Actions et obligations	Natixis - AM	Moyen à élevé	Moyen à élevé	5 ans mini
EGE Croissance	"Actions" : Titres de petites et moyennes entreprises - zone euro	AXA - IM	Moyen à élevé	Moyen à élevé	5 ans mini
EGE Actions ISR	"Actions" : Actions internationales d'entreprises ayant un profil socialement responsable	CPR - AM	Elevé	Elevé	5 ans mini
Impact ISR - Rendement solidaire	"Diversifié" : Actif composé de titres d'entreprises agréées solidaires	Natixis - AM (Fonds Multientreprises)	Faible à moyen	Moyen	5 ans mini
Actions EDF - Energie Ouvert	"Actions" : Actions EDF	Bourse	Elevé car sur un seul titre	Aléatoire	5 ans mini
Actions GDF Suez - Gaz Abond	"Actions" : Actions GDF Suez	Bourse	Elevé car sur un seul titre	Aléatoire	5 ans mini

PERCO GDF Suez : Divers placements possibles



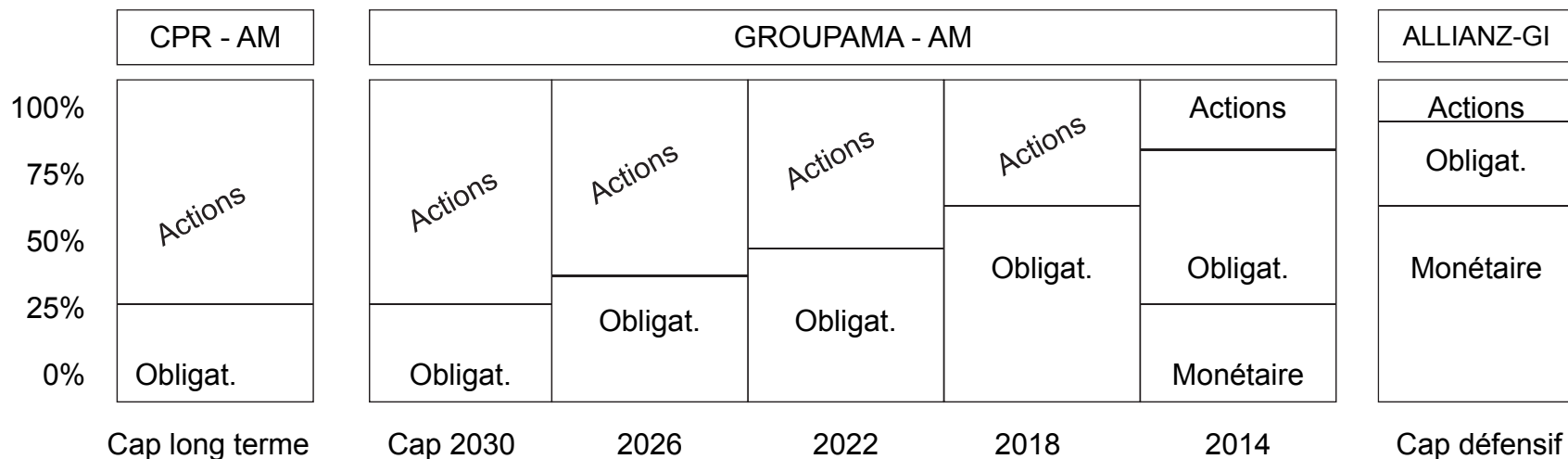
Gestion pilotée : l'Agent détermine sa date de départ à la retraite et son profil « Prudent » ou « Equilibré », plus risqué.

Le gestionnaire « AMUNDI-AM » assure la gestion des avoirs de l'Agent, qui sont répartis entre les 3 supports. Plus on approche de la retraite, les avoirs seront alors progressivement transférés sur des fonds sécurisés.

Gestion libre : l'Agent assure lui-même la répartition de son épargne entre les 5 fonds supports et a la possibilité de faire des arbitrages dans la limite de 4 par an.

PERCO EDF : Divers placements possibles

Principe : Gestion pilotée par horizon, qui associe la gestion pilotée et la gestion libre.



Fonctionnement : Il y a 7 possibilités où l'Agent peut déposer ses avoirs. Plus les horizons sont lointains, plus il y a d'actions et plus les horizons sont courts, plus il y a d'obligations, de monétaire et moins d'actions ; les fonds sont plus sécurisés.

Evolution dans le temps : quand on arrivera en 2014, « Cap 2014 » sera fusionné dans « Cap défensif » et un « Cap 2034 » sera créé, et ainsi de suite.

Gestion pilotée : l'agent qui, en principe, part à la retraite en 2026 mettra ses fonds dans « Cap 2026 » ou un autre s'il le souhaite. Ensuite, le gestionnaire assurera la désensibilisation progressive pour terminer dans « Cap défensif » aux alentours de 2022. L'Agent peut modifier son choix quand il le souhaite.

Gestion libre : l'Agent dépose ses fonds dans le ou les tiroirs qu'il souhaite et peut arbitrer ses choix à raison de 4 arbitrages par an, au maximum.

FISCALITE DE L'EPARGNE SALARIALE

Versements : à l'exclusion des versements volontaires, toutes les sommes investies sur un PEE/PEG ou PERCO et issues de la participation, intéressement et abondement, supportent des prélèvements sociaux à la charge du salarié :

CRDS : 0,5 % } Ces prélèvements , soit 8 % sont faits au moment de l'investissement sur une assiette
CSG : 7,50 % } de 97 % du montant perçu.

Plus values : lors du remboursement des fonds investis dans le PEE/PEG ou PERCO, les plus values réalisées sont soumises aux contributions sociales qui varient en fonction de la période où ces plus values sont réalisées :

CRDS : 0,5 % à compter du 01/02/96
CSG : 3,4 % à compter du 01/01/97 jusqu'au 31/12/97
7,5 % à compter du 01/01/98 jusqu'au 31/12/04
8,2 % à compter du 01/01/05.

S'y ajoutent des prélèvements sociaux :

CNAV et CNAF : 2 % à compter du 01/01/98
2,2 % à compter du 01/01/11
3,4 % à compter du 01/10/11
Dépendance : 0,3 % à compter du 01/01/05
R S A : 1,1 % à compter du 01/01/09.

Total des prélèvements sociaux sur plus values : 13,5 % à compter du 01/10/2011.

Nota : tous ces chiffres sont valables en 2012.

Dans le cadre du plan de réduction des déficits, le second projet de loi de finances rectificative pour 2011 a porté les prélèvements sociaux sur plus-values de 12,3 % à 13,5 %. De même, les versements effectués par les Employeurs au titre de l'épargne salariale seraient surtaxés au titre du forfait social ; on devine comment ce surcoût pour les Employeurs sera compensé...

CONTROVERSE SUR L'ÉPARGNE SALARIALE

Fiscalité :

L'épargne salariale, bloquée 5 ans, est soumise à la CSG et à la CRDS mais pas aux cotisations sociales, ni à l'impôt. C'est un manque à gagner pour la Sécurité Sociale et les caisses de retraite.

Contrairement aux autres exonérations de charges sociales, ce manque à gagner n'est pas compensé par l'Etat, cependant celui-ci augmente régulièrement les prélèvements sociaux sur les versements et les plus-values enregistrées.

Déviations possibles :

Certaines entreprises ont tendance à remplacer les augmentations de salaire par le versement de primes d'intéressement et de participation. Or, ces primes sont aléatoires alors que le salaire est garanti, de plus celles-ci n'entrent pas dans le calcul de la pension.

Rôle de l'Etat :

Conscient qu'il y a un fort mécontentement social lié aux augmentations de salaire, l'Etat peut encourager mais pas contraindre le patronat à conclure des accords salariaux.

En revanche, l'Etat a la possibilité de mettre en place des dispositifs conjoncturels d'épargne salariale, toujours exonérés de cotisations sociales.

Ainsi, plusieurs dispositifs conjoncturels ont vu le jour ces dernières années, tels que déblocages exceptionnels de l'épargne salariale en 2004 et 2005, prime exceptionnelle d'intéressement auxquels il faut rajouter le « bonus » de 1000 Euros maxi par salarié et créé en 2005 ou 1500 Euros en 2009. De plus, il faut ajouter la prime « fantôme » de 1 000 Euros théoriquement versée aux salariés des entreprises ayant augmenté leur dividende en 2011 (loi du 13/07/11).

Mais tout cela n'est pas une politique à long terme mais plutôt à la « petite semaine ».