

Le Compte Epargne Temps pour l'activité et la retraite

Les réflexions sur les schémas sortie de crise (développement de l'activité) et celles associées à la réforme des retraites redonnent une actualité certaine au Compte Epargne Temps qui depuis maintenant une quinzaine d'années poursuit son implantation dans les entreprises.

Il est même plus correct de parler de généralisation à l'ensemble des salariés puisqu'un décret récent vient rappeler que les CET sont également présents au sein de la Fonction Publique. Les adaptations apportées par ce décret concernent notamment la possibilité d'alimentation du régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) : le CET en relais de la constitution des droits à retraite (comme les entreprises du secteur privé peuvent déjà le prévoir dans le PERCO ou les dispositifs collectifs de retraite). Une autre originalité de l'approche au sein de la Fonction Publique repose sur la valorisation des éléments transférés selon un barème forfaitaire déterminé par niveau hiérarchique.

Mais avant de transférer des droits, il convient de les constituer, et c'est à cet égard que le CET peut s'avérer un excellent outil permettant aux entreprises d'accompagner les signes de reprise constatés dans certains secteurs. Dans ce cas-là, le CET permet d'accroître le temps de travail en offrant aux salariés qui le souhaitent la possibilité de renoncer à des temps de repos (congrés payés ou RTT). Le contrôle de l'alimentation du CET par l'entreprise est probablement la condition indispensable du bon fonctionnement du dispositif lorsqu'il est positionné comme réceptacle du surcroît d'activité.

Gageons que ce dispositif poursuivra son développement. Mais pour qu'il parvienne à une réelle généralisation, il serait utile que ses conditions de mise en œuvre soient compatibles avec le fonctionnement des PME. En effet, la réglementation impose la signature de l'accord avec un syndicat représentatif au sein de l'entreprise ce qui demeure encore l'exception au sein des PME. Bien évidemment la mise en œuvre au moyen de l'accord de branche est aussi une possibilité, mais rares sont les branches professionnelles qui ont développé cette approche dans une vision adaptée à la PME.

Epargne Salariale et Finances Solidaires

En 2009, les produits d'épargne solidaire ont totalisé des encours équivalents à 2,4 milliards d'euros, soit 47 % de plus qu'en 2008 (1,6 milliard). Dans cet ensemble, le baromètre publié par Finansol révèle que l'Epargne Salariale a franchit le cap du milliard d'euros témoignant de l'intérêt des entreprises et de leurs salariés à donner du sens à l'épargne salariale.

L'épargne solidaire a permis de financer des projets solidaires (par exemple, l'insertion de personnes en difficulté) à hauteur de 507 millions d'€, soit une hausse de 34 % sur un an. Ces investissements ont permis la création ou le maintien de 26 000 emplois, et à 2 000 familles d'être logées ou relogées, le logement social restant le premier bénéficiaire de ces fonds.

L'extension de l'Epargne Solidaire à l'ensemble des PEE confortera la place de l'Epargne Salariale au premier rang des contributeurs des finances solidaires.. .../...

Edition : Epargne Salariale, guide et repères pour la négociation

La troisième édition de cet ouvrage a d'abord pour vocation de présenter la réglementation de l'épargne salariale dans son cadre réglementaire actuel, à la suite des diverses lois intervenues récemment. Ce guide devrait faciliter le travail des négociateurs, tant au niveau de la branche que de l'entreprise :

- en présentant les principes fondamentaux de l'épargne salariale, les objectifs, le cadre juridique et les caractéristiques de chacun des dispositifs,
- en expliquant comment procéder, quels sont, avec des exemples concrets, les points à négocier, quelles sont les formalités à respecter, le régime fiscal et social applicable,
- en apportant, sous une forme synthétique, toutes les informations pratiques utiles (où s'informer, quels sont les textes de référence, lexique,...).

On notera une série de fiches et annexes (la notion de groupe, l'ancienneté, la représentativité des syndicats, le régime fiscal et social, ...un glossaire) qui, en approfondissant ces thèmes usuels, donne un caractère très pratique à cet ouvrage.

Accroître la performance économique de l'entreprise

Le Centre d'Analyse Stratégique (CAS) s'interroge, dans un rapport récent, sur l'augmentation de la performance économique de l'entreprise qui pourrait résulter de l'amélioration de sa gouvernance et de la participation des salariés.

Ce rapport présente une analyse des trois grands modes de participation des salariés à la bonne marche de l'entreprise (participation aux résultats; information et consultation des salariés ; participation à la prise de décision stratégique). S'ils sont globalement assez développés en France, ils n'en présentent pas moins des insuffisances, car ils ne sont ni pleinement exploités ni suffisamment articulés entre eux

Pour le CAS, les conditions d'utilisation de ces dispositifs, ainsi que les apports d'une approche organisationnelle analysant le fonctionnement interne de l'entreprise, font apparaître que, au nom même de l'amélioration de la performance économique, une plus grande association des salariés aurait un effet positif. Promouvoir la complémentarité entre ces trois formes de participation passe à la fois par l'amélioration :

- du fonctionnement des conseils d'administration, autour des principes d'évaluation, de professionnalisation et de diversité des profils des administrateurs,
- des dispositifs de participation aux résultats et de l'actionnariat salarié,
- de l'information des entreprises et des salariés (code de bonnes pratiques, séminaires de formation, renforcement de la crédibilité des institutions représentatives du personnel).

Mais une fois de plus, l'analyse bute sur une insuffisance de l'outil statistique permettant d'évaluer le véritable impact de ces diverses formes de participation tant du point de vue des salariés que de l'entreprise ou de l'Etat.

