

Négociation collective autour de l'épargne salariale

Un premier bilan depuis la loi Fabius

Violaine Delteil (GIP-MIS)

Objet de l'étude :

Votée en février 2001, la loi Fabius introduit de nouveaux dispositifs d'épargne salariale (Plan d'épargne inter-entreprises – PEI –, et Plan Partenarial d'épargne salariale volontaire inter-entreprises – PPESVI –), destinés à diffuser cet élément de rémunération aux salariés des PME. Sur les nouveaux champs concernés que sont les branches et les territoires, la loi oblige à la négociation, répondant ainsi aux attentes syndicales. Un an après, le Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale (CIES) est créé, reflétant la volonté affichée des organisations signataires d'intervenir de manière stratégique sur ce dossier.

Réalisée en 2003, l'étude propose un premier bilan des négociations qui se sont déroulées au niveau des branches et territoires suite à la loi Fabius. Elle s'attache à mettre au jour les pratiques de négociation, les logiques d'acteurs et les motivations qui s'y rapportent. Il s'agit notamment d'apprécier comment, et dans quelle mesure, les équipes syndicales se sont saisies des opportunités ouvertes par la loi Fabius et par le CIES. Cette analyse prolonge en les complétant quelques rares et récents travaux réalisés sur l'épargne salariale au niveau des entreprises.

Centrée sur ce nouvel objet de négociation, l'étude permet aussi d'avancer quelques enseignements plus généraux relatifs à la dynamique de négociation collective. En particulier, elle met en évidence la difficulté des branches (redoublée pour les territoires) à suivre la déclinaison des accords dans les entreprises (notamment lorsqu'il s'agit de TPE-PME).

L'étude est réalisée par le CARIS (Centre d'analyse et de recherche sur l'innovation sociale) à partir d'une commande de la Confédération CFDT, avec le soutien de la Communauté européenne.

Choix de méthode :

L'étude s'est appuyée sur trois méthodes d'analyse qualitative :

- Une recherche documentaire et historique

- Une analyse détaillée d'accords d'épargne salariale inter-entreprises, à différents niveaux de la négociation (branche, territoire, entreprises)
- Une démarche d'enquête basée sur des entretiens semi-directifs.

Les entretiens ont concerné prioritairement les négociateurs syndicaux (CFDT) et patronaux qui ont signé des accords de branches et de territoires.

Des militants syndicaux de grande entreprise (ou groupe) ont aussi été rencontrés, pour mesurer l'état et l'évolution des pratiques à ce niveau où la négociation n'est pas obligatoire, et dans certains cas, pour évaluer les modalités d'introduction du PPESV.

Par ailleurs, quelques dirigeants et salariés de PME ayant décliné un accord de branche ou de territoire ont été interrogés.

Enfin, nous avons rencontré des acteurs impliqués dans la gestion de l'épargne : d'une part, des responsables des organismes de gestion, d'autre part, des membres CFDT des conseils de surveillance des fonds d'épargne.

Echantillon :

- neuf branches ayant négocié un PEI et/ou PPESVI (soit l'ensemble des branches ayant signé un accord) ;
- trois territoires¹ ayant négocié un PEI et/ou PPESVI ;
- huit grandes entreprises (principalement des groupes) ayant un Plan d'Epargne d'Entreprise, un Plan d'Epargne de Groupe, dont quatre ayant récemment négocié un Plan Partenarial d'Epargne Salariale Volontaire ;
- une vingtaine de PME ayant adhéré à un récent PEI (et éventuellement PPESVI).

Biais de l'enquête :

Notons un double biais de l'étude.

- D'une part, et du côté syndical, les négociateurs rencontrés sont exclusivement des responsables et militants de la CFDT (choix lié au commanditaire et aux visées de l'étude). L'étude ne permet donc pas d'aborder de manière directe les positions tenues par les militants des autres organisations syndicales, ni de rendre compte de manière précise des clivages syndicaux.
- D'autre part, les négociations étudiées sont celles qui ont abouti à un accord. A ce titre, l'étude reste muette sur les tensions, conflits, qui ont pu accompagner les négociations ou les propositions de négocier. Centrée sur la mise au jour de la dynamique de négociation et de l'implication des organisations syndicales, elle ne permet pas d'analyser (mais telle n'était pas son objectif) les raisons des résistances syndicales vis-à-vis de l'épargne salariale.

¹ Les champs des « territoires » sont déterminés par les négociateurs au niveau local. Selon les acteurs, et surtout selon la dimension de l'interlocuteur patronal, le territoire pourra couvrir différents espaces : le département, la région, une communauté de commune, une agglomération...

1. Un Bilan quantitatif plus que mitigé

Suite à la loi Fabius de février 2001, le champ de négociation de l'épargne salariale s'est ouvert aux branches et aux territoires. Depuis, une vingtaine d'accords ont été signés dans ces nouveaux espaces de négociation. Au milieu de l'année 2004, on enregistre en effet :

- deux accords interprofessionnels (UNAPL, SCOP)
- une dizaine d'accords de branche (dont BTP, Service automobile, Industrie du froid, Commerce de détail, Charcuterie artisanale, etc.)
- une douzaine d'accords territoriaux (Nord pas de Calais, Nord Hauts de Seine, Rouen-Dieppe, Vosges, Deux sèvres, etc.)

Les adhésions des entreprises à ces accords sont plus ou moins fortes selon les branches et les territoires, en lien avec l'effort de communication et de suivi du dossier, en lien aussi avec les niveaux de salaire réels dans les entreprises.

Sur le plan quantitatif, le bilan reste donc mitigé. Ce résultat doit néanmoins être mis en correspondance avec un contexte incitant plutôt à l'attentisme des acteurs du dialogue social. Ce contexte est celui du débat sur la réforme des retraites ou plus récemment, de l'introduction de dispositifs d'épargne retraite collectifs (PERCO) et individuels (PERP).

Du côté syndical, l'attentisme peut aussi et pour partie s'interpréter comme un refus stratégique lié à la conjoncture. Après plusieurs années de modération salariale liée à la RTT, la priorité est pour l'essentiel des équipes aux augmentations de salaire.

Mais, le refus, marqué par l'hostilité ouverte ou la méfiance, procède aussi d'une dimension idéologique. Pour nombre d'équipes syndicales, l'épargne salariale reste un objet syndicalement délicat. Présenté par les organismes de gestion par les uns comme un complément de rémunération défiscalisé pour les directions, l'épargne salariale présente, du point de vue syndical, le risque d'une double substitution : au régime général de retraite d'une part, et au salaire, d'autre part. L'épargne salariale reste donc un objet délicat pour de nombreux militants syndicaux, ... et ce, alors même (comme le reconnaissait Maryse Dumas dans le cadre de ce colloque) que la majorité des salariés y est favorable.

Les entretiens avec les responsables et militants CFDT sont révélateurs d'une position ambivalente : si d'un côté, les acteurs affichent une réelle volonté de s'engager dans la négociation, de l'autre, ils sont minoritaires à voir dans ce dossier un levier d'action stratégique d'un type nouveau. A titre illustratif, le projet syndical qui anime en particulier l'action du CIES et qui vise à faire de l'épargne salariale un moyen de pression indirecte sur les pratiques sociales et environnementales des autres entreprises n'est pas repris explicitement par les militants. Les motifs

d'engagement sont bien davantage centrés sur la diffusion des dispositifs d'épargne aux salariés des PME.

Au niveau territorial, l'épargne salariale semble dans quelques cas servir aussi une fonction plus générale, de dynamisation du dialogue social ou de reconnaissance du nouveau champ de négociation. C'est le cas en particulier des territoires du Medef, qui sont infra-territoriaux.

Ce qui précède montre bien que l'épargne salariale reste un enjeu syndical qui se cherche. L'appropriation encore partielle des enjeux stratégiques de ce dossier par les militants syndicaux plaide en faveur d'un besoin de clarification politique et de construction de repères revendicatifs. Il s'agit d'un travail syndical qui mériterait certainement d'être soutenu..

L'épargne salariale aujourd'hui (fin 2003)

- l'encours de l'épargne salariale représente 56,8 milliards d'euros.
- 6 millions de salariés sont détenteurs d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE).
- l'épargne placée sur des fonds SR (socialement responsable²) représente 4.4 milliards d'euros, contre 2.2 milliards un an plus tôt ; soit une progression significative.
- l'encours d'épargne solidaire³ reste encore modeste, avec environ 100 millions d'euros.

Source : Ministère de l'Economie et des finances

2. Une implication des équipes syndicales en progression

Sur le plan qualitatif, les négociations postérieures à la loi Fabius témoignent cependant d'avancées significatives.

Pour mesurer ces avancées, on peut se rapporter aux pratiques d'entreprise antérieures à la Loi Fabius, étudiées soit par regard rétrospectif des militants interrogés sur l'évolution des pratiques dans leur entreprise, soit par d'autres études (voir bibliographie).

Les observations faites au niveau des grandes entreprises mettaient en exergue le quasi monopole des employeurs sur la gestion de ce dossier, généralement partagé avec l'organisme de gestion choisi pour gérer le dispositif (et souvent partenaire financier traditionnel de l'entreprise).

Celles conduites depuis 2002 au niveau des branches et des territoires reflètent une réelle montée en charge des organisations syndicales sur le dossier. Ce constat vaut surtout pour les négociations des accords de branche. En témoigne au premier chef, et pour le niveau branche, le fait que dans un cas sur deux, ce sont les militants syndicaux (CFDT) qui sont à l'initiative de la proposition de négocier sur ce dossier.

² Fonds intégrant des critères sociaux et environnementaux, voire économiques comme le développement de l'emploi et l'aménagement du territoire

³ Les fonds « solidaires » comportent des valeurs de l'économie solidaire. « Par définition, est définie comme solidaire une entreprise qui compte dans son effectif salarié au moins un tiers de personnes en grande difficulté d'emploi à leur recrutement » *CFDT*.

D'autres constats militent en faveur de la remise en cause du monopole patronal : loin d'être purement formelle, la négociation acquiert une véritable dimension pour la définition du contenu du protocole d'accord. Les clauses qui concentrent l'attention des négociateurs, et qui mobilisent principalement les militants syndicaux sont les suivantes :

- le choix de l'organisme de gestion,
- la formule d'abondement,
- le profil des fonds d'épargne (à gestion « socialement responsable », à gestion classique).
- et dans une moindre mesure, la composition du conseil de surveillance

Les conseils de surveillance des fonds :

Chargés du contrôle de la gestion des fonds. Ils sont composés de représentants des salariés porteurs de parts et des employeurs ayant créé le fonds.

Les conseils de fonds multi-entreprises réunissent les représentants des fonds de chaque entreprise.

Traditionnellement paritaire, la composition des conseils tend à devenir à majorité salariée, sous la pression du CIES.

Si le règlement du fonds le prévoit, le Conseil peut exprimer les droits de vote à la place des porteurs de parts. Dans ce cas, il peut mandater un représentant aux Assemblées Générales des sociétés dont le fonds détient des parts et y proposer ou voter des résolutions.

3. Une implication timide des négociateurs sur l'amont et l'aval de la négociation

Progressive, la montée en puissance des militants syndicaux sur le dossier de l'épargne salariale laisse encore des espaces d'intervention à conquérir pour une prise en charge plus complète et plus stratégique du dossier. Certaines clauses de l'accord restent encore sous-exploitées par les militants.

Surtout, les étapes qui encadrent la phase de négociation, à savoir la préparation de la négociation, et le suivi des accords signés mobilisent encore peu les équipes syndicales. Sur ces aspects, les organisations patronales et les organismes gestionnaires de l'épargne conservent une position prépondérante.

Deux étapes à renforcer : l'amont et l'aval de la négociation

Amont :	Négociation Clauses de l'accord :	Aval :
<ul style="list-style-type: none">- Appropriation politique des enjeux de l'épargne salariale- Recherche d'informations techniques- Benchmarking et échange d'expériences syndicales- Rédaction/suivi de la première mouture de l'accord- Vigilance vis-à-vis des stratégies et organisation des sociétés de gestion	<ul style="list-style-type: none">- Champs- Bénéficiaires- Choix de l'organisme- Types de fonds- Formules d'abondement- Modalité de sortie de l'épargne- Conseil de surveillance- Comité de suivi- Formation	<ul style="list-style-type: none">- Valorisation et suivi de l'accord- Participation au conseil de surveillance- Implication dans les démarches socialement responsables et solidaires- Contrôle des organismes de gestion- Perspectives syndicales- Communication auprès des adhérents

Or, loin d'être des aspects secondaires, il s'agit souvent d'aspects de nature stratégique. C'est vrai de la sélection de l'organisme gestionnaire (et ce d'autant plus que le rôle de ce dernier reste prépondérant sur de nombreux aspects), comme de la détermination des prérogatives des membres des conseils de surveillance en matière de contrôle sur la gestion des fonds. Pour ne citer qu'un exemple, peu de protocoles d'accord se révèlent précis sur les possibilités dont disposent les membres du conseil de révoquer l'organisme de gestion... et pour cause : l'organisme de gestion étant souvent le rédacteur de la première mouture de l'accord.

La valorisation des accords : une activité monopolisée par les sociétés de gestion

C'est vrai aussi de la valorisation de l'accord. Cette dernière opération est le plus souvent prise en charge intégralement par l'organisme de gestion, pour qui il s'agit d'une activité commerciale courante. Si les organisations patronales participent assez souvent à cette activité, il n'en va pas de même des responsables et militants syndicaux (CFDT). De surcroît, les partenaires sociaux ne participent qu'à la marge à l'amendement de la plaquette d'information rédigée par l'organisme de gestion à destination des salariés. En conséquence, ces derniers sont peu souvent sensibilisés aux avancées promues par les organisations syndicales (qu'il s'agisse des fonds socialement responsables, des formules d'abondement déhiérarchisées⁴, de conseils de surveillance à majorité salariée, ...). Les plaquettes sont en effet généralement très discrètes sur la définition de l'investissement socialement responsable.

Le suivi des accords : une activité stratégique encore sous-développée

⁴ La déhiérarchisation de l'abondement implique la fixation de taux d'abondement plus favorables pour les premiers versements d'épargne (ex : un abondement de 100% jusqu'à 500 euros épargnés, puis de 20%). Ce principe permet de contenir le processus d'inégalisation liée à des capacités inégales.

Enfin, la faiblesse de l'intervention des partenaires sociaux est aussi notable sur l'activité de suivi des accords, qui revêt pourtant une dimension stratégique. Savoir comment ont été déclinés dans les PME des accords signés au niveau des branches et des entreprises pourrait permettre d'aider à la construction de repères revendicatifs, et *in fine*, d' « ajuster le tir » pour les prochaines négociations ou renégociations. Une meilleure connaissance permettrait de lever partiellement la forte incertitude qui existe à cet endroit, et qui participe à attiser la méfiance syndicale à l'égard de cet objet.

Sur la déclinaison des accords dans les PME, les questions restant sans réponse sont nombreuses : y-a-t-il eu négociation, ou seulement concertation avec les salariés ou leurs représentants ? Le choix de l'adhésion de l'employeur est-il lié à une politique de rémunération ? Quelle est la formule d'abondement retenue ? L'adhésion de l'employeur se traduit-elle sur le niveau des salaires (notamment si l'on regarde sur plusieurs années) ? Qui sont les salariés qui ont adhéré (notamment par catégorie socioprofessionnelle et niveau de salaire) ? Quels types de fonds (à gestion classique ou gestion « socialement responsable », fonds à dominante obligation ou action) ont été choisis par les salariés épargnants ?

Le cas du territoire devrait être l'objet d'une attention toute particulière. Champ de négociation plus récent, moins structuré, et moins organisé, « plus incertain » aussi (pour reprendre les propos d'Annette Jobert), le territoire est certainement le champ où le suivi est le moins assuré. Les difficultés sont d'autant plus grandes que les champs concernés sont des espaces infra-territoriaux, calqués sur les champs du Medef (ex : Nord Hauts de Seine). Dans ce cas, il arrive que la partie syndicale ne soit pas suffisamment organisée pour accompagner les accords et réaliser leur suivi au niveau décentralisé.

Un risque de dualisation des salariés

Les rares informations que nous avons pu obtenir auprès des employeurs ou des organismes de gestion suggèrent que le dossier demeure, dans les PME, la prérogative exclusive de l'employeur. Elles suggèrent aussi le risque d'un clivage au sein des salariés entre ceux qui adhèrent et ceux qui restent à l'écart de ce dispositif, principalement pour des raisons économiques (voir encadré ci-dessous).

l'exemple d'une entreprise de BTP

L'entreprise emploie vingt personnes réparties sur deux métiers distincts, celui de peintre en bâtiment, et celui de plombier.

Les réactions des salariés face au projet patronal d'adhésion au PEI et PPESVI de la branche révèlent l'existence de deux groupes de salariés : d'un côté, les plombiers qui décident tous de souscrire aux deux dispositifs ; de l'autre les peintres qui tous refusent en bloc les dispositifs, comme ils ont par ailleurs refusé la mutuelle d'entreprise.

Ce clivage s'explique selon l'employeur par les aspirations distinctes des deux groupes : les plombiers sont dans une logique carriériste et envisagent une relation

de moyen long terme avec l'entreprise (donc peuvent bloquer l'épargne plus de 5 ans) ; les peintres ne souhaitent généralement pas faire carrière dans la profession. Mais le clivage est aussi fonction de capacités à épargner distinctes. C'est ce que l'employeur semble dire, bien qu'à demi-mots, lorsqu'il mentionne que les peintres ont souvent plus d'enfants et habitent dans des HLM.

A la proposition du PEI, les peintres ont dit préférer recevoir davantage de prime de fin d'année, ou davantage de salaire (de l'ordre de 15 euros sur leur feuille de paie).

L'exemple précité illustre le risque d'une dualisation des salariés dans l'accès à l'épargne qui épouse assez étroitement l'opposition entre salariés du marché interne et salariés du marché externe avec: d'un côté, des salariés ayant, de par leur niveau de salaire et leur régime d'emploi (CDI), des projets d'épargne; de l'autre, des salariés en bas de l'échelle des rémunérations, et/ou sur des emplois précaires n'étant pas en capacité d'épargner.

Si l'on sait que les montants de l'abondement offert par l'employeur peuvent atteindre 300% de la mise du salarié épargnant, on mesure la distribution inégalitaire de revenu qui peut résulter de l'abondement adossé à la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale. En effet, un salarié ayant placé 1500 euros sur une année, pourra recevoir 3000 euros de l'employeur si le taux d'abondement est fixé à 200%, somme dont sera privé le salarié qui n'aura pas épargné.

Cette question relative au risque d'inégalisation est aujourd'hui d'autant plus cruciale, que les taux d'abondement pratiqués dans les PME ayant décliné les accords de branche et de territoire sont généralement élevés (en moyenne, autour de 200%, d'après les premières estimations des organismes de gestion contactés) et supérieurs à ceux pratiqués dans les grandes entreprises pour les PEE (dans ce cas le taux d'abondement moyen est généralement proche de 50%).

La nécessité de renforcer les moyens pour suivre les accords

Pour revenir à des considérations plus générales, notons que cette difficulté à travailler au suivi des accords et à leur mise en oeuvre est loin d'être exclusive à cet objet de négociation. Ce constat se retrouve en effet sur d'autres dossiers, et ne fait que conforter une fragilité structurelle des partenaires sociaux sur un aspect qui conjugue des questions de regard sur les pratiques, gestion de l'information, et projection sur le moyen terme.

Dans le cas de l'épargne salariale, les difficultés pour ainsi dire structurelles identifiées au niveau des branches et territoires sont d'autant plus grandes que le sujet est nouveau pour les acteurs intervenant à ces niveaux, et que ces derniers (en particulier les organisations syndicales) manquent encore de légitimité pour y intervenir.

Face à ces défaillances constatées, face aussi aux incertitudes des équipes syndicales sur ce dossier, il semble opportun d'approfondir la connaissance de la dynamique de négociation collective autour de l'épargne salariale.

En particulier, il y a lieu d'interroger la dynamique qui se joue sur les rémunérations suite à l'apparition de l'épargne salariale (arbitrage, substitution, développement de la logique de rémunération globale, évolution ou non des inégalités de revenu, etc...). Il s'agit en effet d'une question clé, qui explique largement aujourd'hui la

méfiance et la distanciation que les militants entretiennent à l'égard de ce nouvel objet de négociation.

Il y a lieu aussi de réfléchir aux moyens de favoriser davantage le placement de l'épargne salariale sur des fonds dits « socialement responsables ». Sur ce dernier point, le besoin semble d'autant plus urgent que les premières introductions de PERCO, bien que recueillant une adhésion relativement forte des salariés, ne se traduisent que rarement par des placements sur ce type de produits financiers.

Pour mener des travaux, et favoriser le travail en commun des organisations syndicales (initié avec le CIES), il est évident que des moyens supplémentaires seront nécessaires.

Quelques références bibliographiques

Balligand J-P., de Foucauld J-B. (2000), *Rapport au Premier Ministre sur l'épargne salariale*, janvier.

Blassel H. (2002), *Les négociations d'entreprise sur l'intéressement, la participation et l'épargne salariale dans l'assurance*, Rapport d'étude CARIS-CFDT.

Dupont J-F., (2002), *Syndicalisme CFDT et participation : le dilemme de l'implication dans la gestion*, mémoire de DEA, CNAM.

Lojkin J. (1996), *Le tabou de la gestion*, Ed. L'Atelier.

Mabile S. (1998), « Intéressement et salaire : complémentarité ou substitution », *Economie et statistique*, n° 316.

Rapport d'activité du Comité intersyndical de l'épargne salariale (2004), mai.

Rapport du Conseil National de la Participation (2002).

apRoberts L., Colin T., Friot B., Pernot J-M., Volovitch P. (2001), « Retraite et épargne salariale : opposition ou connivence ? une enquête en entreprise », *Revue de l'IRE*, n°35.

Sextant Conseil (2001), *Epargne salariale : pratiques dans les entreprises*, juin.