

# PEI et PPESV: l'expérience d'une négociation

**La Fédération de la boulangerie d'Alsace est une des premières fédérations professionnelles à avoir mis en place un PEI et un PPESV. Élisabeth Bernardini revient sur les raisons profondes qui ont motivé cette décision.**

**Élisabeth Bernardini**  
Responsable épargne  
salariale, branches  
professionnelles  
*Isica Épargne*



■ C'est en grande partie pour fidéliser ses salariés que la Fédération de la boulangerie d'Alsace a décidé de négocier la mise en place d'un plan d'épargne. En effet, bien que cette fédération d'employeurs consacre un effort important pour la formation de ses salariés, elle se trouve confrontée au départ d'un nombre important de ceux-ci vers les entreprises de la grande distribution ou de la boulangerie industrielle qui ont la capacité d'offrir des contrats plus attrayants à des salariés ayant acquis une qualification grâce à cette formation.

## Fidéliser ses salariés

Elle a donc souhaité fidéliser davantage ses salariés en dotant la profession d'une autre image de marque, par un progrès sur le plan social grâce au dispositif contractuel d'épargne salariale.

L'accord conclu peut être considéré comme une avancée sociale, car après un gel des salaires pendant deux ans dans le cadre de la mise en place de la réduction du temps de travail, il intervient dans le contexte d'une augmentation salariale de 20 % appliquée dans la profession en janvier 2002.

La mise en place d'un Plan épargne interentreprises (PEI) est donc une nouvelle étape dans l'évolution souhaitée par la Fédération des boulangers, apportant un plus pour les salariés puisque les versements ne sont pas soumis à l'IRP, ainsi qu'un plus pour les employeurs car les sommes versées au titre de l'épargne salariale sont déductibles du bénéfice imposable.

Le Plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV) leur a semblé utile et intéressant car pouvant combiner l'attrait d'un complément retraite ou l'accès à un financement permettant la

reprise de l'entreprise par leurs salariés.

Ces éléments perçus comme positifs par l'organisation des employeurs tranchaient au départ avec l'approche des organisations syndicales de salariés qui partaient du postulat que l'épargne salariale se ferait au détriment des augmentations de salaire, viendrait percuter la retraite par répartition et que le facultatif supplanterait l'obligatoire.

L'enjeu était donc de répondre aux craintes exprimées, de rassurer et d'emporter l'adhésion de tous les partenaires sociaux. Il s'est agi d'aider à ce que s'impose la conviction que l'épargne salariale ne devait être utilisée que pour sa finalité d'épargne sans mettre en cause d'autres fondements du contrat social. Par ailleurs, l'objectif de la loi de réduire les inégalités existant entre les salariés des grandes entreprises et ceux des plus petites est particulièrement important à rappeler aux organisations syndicales de salariés. Celles-ci sont en effet très préoccupées par cette situation et entendent contribuer par leur action à réduire ces inégalités.

## Des opportunités pour les syndicats

De plus, les syndicats sont quasi inexistantes dans les entreprises de moins de dix salariés et, au travers du PEI et du PPESV, la loi leur permet d'investir, par la négociation au niveau des branches, ces déserts syndicaux en s'attaquant au défi d'une plus grande syndicalisation des salariés.

Souhaitée ou non, l'épargne salariale est également devenue une condition *sine qua non* à l'extension d'une convention collective et fait partie des négociations annuelles obligatoires au même titre que les salaires. L'enjeu est

aussi pour les syndicats de salariés de maîtriser la question pour négocier dans les meilleures conditions.

Enfin, Il est particulièrement significatif que quatre confédérations syndicales sur cinq (CFDT, CFTC, CGC, CGT) aient décidé de constituer le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES) pour investir ce terrain nouveau et mieux garantir les intérêts des salariés.

Partant de ces constats, le secteur Épargne salariale d'Isica a participé activement à l'élaboration d'un projet de plan d'épargne adapté aux besoins de ce secteur professionnel et qui puisse convenir aux deux parties prenantes de la négociation. Ce projet de plan a été examiné avec la branche patronale, rencontrée à deux reprises pour connaître ses desiderata. Ces rencontres ont débouché notamment sur la proposition d'un abondement minimum en contrepartie d'un versement volontaire, sur la mise en place d'un plan à long terme ainsi que sur une éventuelle participation pour les entreprises qui le souhaiteraient. Il fut également proposé aux entreprises de la région la possibilité d'utiliser tout ou partie des avantages qu'offre la loi du 19 février 2001.

Le projet fut remis aux organisations syndicales concernées de la région et une réunion de négociation sur le seul sujet fut convoquée pour le 9 avril 2002.

Ce jour-là, trois organisations syndicales (CGC, CGT, FO) étaient présentes à la négociation, les deux autres n'ayant pu assurer leur présence. Cette négociation déboucha sur un accord prévoyant pour le PEI un abondement obligatoire d'au moins 100 % du versement du salarié et, concernant le PPESV, l'accord s'est conclu sur un plan à terme fixe. La CGC et FO ont décidé de signer, la CGT a refusé. La CFDT, absente le jour de la négociation, a depuis fait part de sa volonté de signer. ●