

Le SICTAME-CGC vous informe

Décembre 2001

SPECIAL EPARGNE SALARIALE

ou

Le principe des vases communicants revu par DRHC

Après trois réunions de négociation, la Direction propose un nouveau système d'épargne salariale concernant les sociétés françaises du Groupe TotalFinaElf, soit environ 53.000 personnes. En voici les grandes lignes, et leur comparaison avec les systèmes encore en vigueur chez Elf Aquitaine et TotalFina :

- **Mise en place d'un PEG** (Plan Epargne Groupe) **TFE** : un PEG existe actuellement au niveau d'Elf Aquitaine ; il n'y en a pas côté TotalFina où l'on trouve simplement des PEE (Plan Epargne Entreprise) dans certaines sociétés : Pétrole, Hutchinson, Bostik...
- **Possibilité d'épargner dans le cadre de ce PEG** par le biais de l'intéressement reçu (lorsqu'il existe) et/ou des versements volontaires avec un abondement de 300 % pour les 100 premiers euros versés et de 50 % pour les 1000 euros suivants (investissement bloqué **5 ans**).

	Système proposé Groupe TFE	Systèmes actuels	
		PEG Elf Aquitaine	PEE TotalFina
Taux d'abondement	300 % puis 50 %	120 % puis 50 %	75 %
Abondement maximum	5.248 F ⁽¹⁾	22.500 F ⁽²⁾	12.000 F
Montant à verser pour obtenir l'abondement maximum	7.216 F	28.620 F ⁽³⁾	16.000 F
Taux d'abondement moyen	72,7 %	78,6 %	75 %

⁽¹⁾ 800 euros

⁽²⁾ La Direction considère cet abondement hors norme pour l'an 2000 alors qu'il découle d'un protocole liant l'abondement aux résultats du Groupe Elf Aquitaine. L'abondement en 1999 était de 5.700 F et donc supérieur aux 5.248 F proposés.

⁽³⁾ Avec une application correcte du protocole ci-dessus

Par rapport à l'existant, le taux global d'abondement proposé pour l'épargne à 5 ans est en baisse mais, surtout, l'abondement maximum est en chute libre : baisse de 56 % pour TotalFina et de 77 % pour Elf.

Par ailleurs, concernant les seules sociétés pétrolières du Groupe, mise en place d'un PPESV (Plan Partenarial d'Epargne Salariale Volontaire) :

Les sommes déposées sont bloquées **10 ans**. Possibilité d'y placer annuellement 156 € (1.023 F) abondés à 300 %, puis 0,32 % de son salaire brut abondés à 300 % (ce qui représente un abondement possible de 960 F par tranche de 100.000 F de salaire brut). Ce système est à comparer au CER (Compte Epargne Retraite) de TotalFina qui permet actuellement d'y placer 0,64 % de son salaire brut abondés à 300 % (soit 1.920 F d'abondement par tranche de 100.000 F de salaire brut). Dans le système proposé, plus vous gagnez, plus vous êtes abondé, le maximum d'abondement étant atteint pour un salaire brut annuel de 1.093.000 F !

Si l'on compare la somme des épargnes à 5 ans (PEG et PEE) et des épargnes à 10 ans (PPESV et CER) tout en soulignant les limites d'une telle comparaison (blocage 5 ans d'un côté et 10 ans de l'autre), on obtient :

<u>Pour un salaire brut annuel de :</u>	Système proposé (PEG + PPESV)	Systèmes actuels	
		PEG Elf Aquitaine	PEE + CER TotalFina
<u>200 kF</u>			
Abondement maximum	10.238 F	22.500 F	15.840 F
Montant à verser	8.879 F	28.620 F	17.280 F
Taux moyen d'abondement	115 %	78,6 %	91,7 %
<u>400 kF</u>			
Abondement maximum	12.158 F	22.500 F	19.680 F
Montant à verser	9.519 F	28.620 F	18.560 F
Taux moyen d'abondement	127,7 %	78,6 %	106 %
<u>600 kF</u>			
Abondement maximum	14.078 F	22.500 F	22.500 F
Montant à verser	10.159 F	28.620 F	19.500 F
Taux moyen d'abondement	138,6 %	78,6 %	115 %

Les taux d'abondement moyens, plus élevés, s'appliquent à des montants moitié moindres et donnent des abondements maxima moindres. De plus, une bonne partie de l'épargne constituée est bloquée 10 ans. Enfin, on assiste à une **hiérarchisation des abondements** (en taux et en montants), le **plafond n'étant accessible qu'aux très hauts salaires**.

- Pour les sociétés pétrolières du Groupe, la Direction propose une **Retraite Collective Supplémentaire (RECOSUP)**, avec participation 1/3 salarié et 2/3 entreprise ; qu'elle veut substituer au système IPREA. Dans son calcul du montant global d'abondement, la Direction veut tenir compte de sa participation au système RECOSUP. Une telle approche est inacceptable, car nous ne sommes plus là dans le domaine de l'épargne salariale mais dans celui de la retraite, à moins que la Direction ne reconnaisse ainsi implicitement que son RECOSUP n'est qu'un produit d'épargne (du type assurance-vie) et non un produit retraite.

La Direction ne fait vraiment aucun cadeau. Les largesses qu'elle consent à certains sont financées par ce qu'elle prend à d'autres. Les sommes mises dans tel système de retraite ou d'épargne salariale sont prises dans tel autre système existant. La Direction applique le principe des vases communicants entre personnels et ... entre systèmes différents !

et pour mieux cacher son jeu, elle a refusé d'informer sur les masses globales d'abondement distribuées (ou comment obliger les partenaires sociaux à négocier les yeux bandés !).

Dans le système proposé par la Direction, l'abondement maximum est :

- pour l'épargne 5 ans (accessible à tous) : 5.248 F (la loi autorise jusqu'à 22.500 F),
- pour l'épargne salariale 10 ans (accessible via le PPESV au personnel des sociétés pétrolières) : de 5.000 à 10.000 F pour l'essentiel du personnel, en fonction du salaire (la loi autorise jusqu'à 30.000 F, cumulables avec les 22.500 F de l'épargne à 5 ans).

Ces chiffres parlent d'eux-mêmes et démontrent le caractère vraiment trop mesuré des dispositions proposées. Pour beaucoup d'entre vous, elles constitueront une régression.

Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre, retournez le bulletin ci-dessous à SICTAME-CGC (au choix : Bureau 4E41 Tour Coupole à La Défense, Bureau F16 CSTJF à Pau, ou local CGC à Lacq).

Ou Téléphonez au 05.59.83.57.89 à Pau, au 01.47.44.56.09 à Paris ou au 05.59.92.28.47 à Lacq

NOM..... Prénom.....

SOCIETE :

LIEU DE TRAVAIL :

TEL :

Souhaite rencontrer un responsable du Sictame-CGC

(ou/et)

Souhaite adhérer au Sictame-CGC