



Newsletter Tesorus



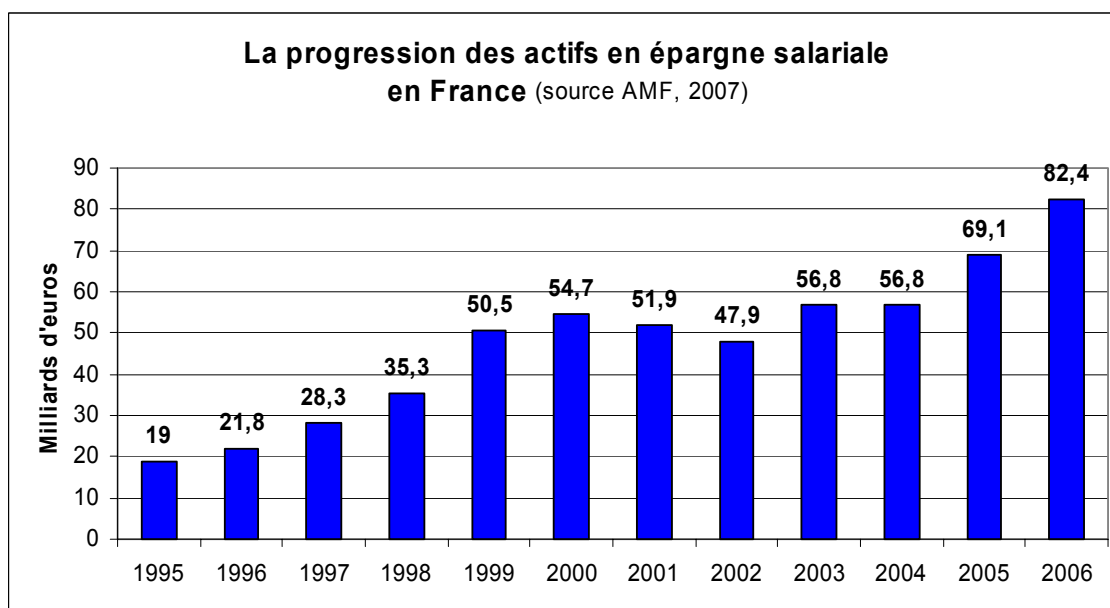
Le Label d'Excellence 2008 décerné à Ticket Tesorus !

Les plans d'épargne salariale **Ticket Tesorus Epargne** et **Ticket Tesorus Retraite** se sont vu décerner le Label d'Excellence des Dossiers de l'Épargne, la plus haute distinction du guide 2008 de l'épargne salariale. Ce Label récompense Ticket Tesorus pour la richesse de l'information disponible pour l'entreprise et ses salariés, la qualité de la documentation contractuelle, les conditions d'arbitrage avantageuses, la cohérence et la performance de sa gamme de fonds.

1. Succès et potentiel de développement de l'épargne salariale*

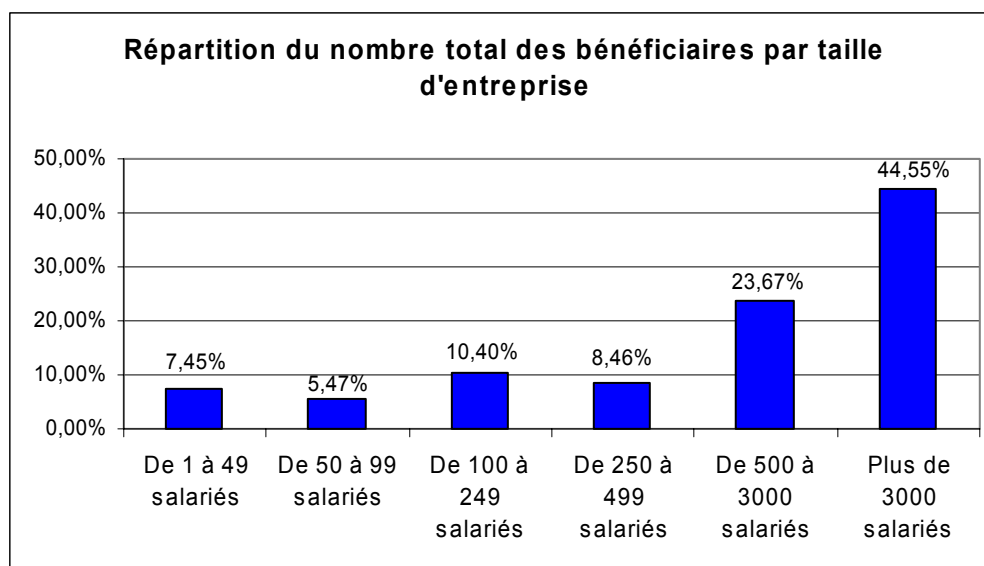
SUCCES :

- Le nombre total de bénéficiaires de l'épargne salariale représente **plus de 60 % de la population active** salariée du secteur privé au 31 décembre 2006.
- En 5 ans, les actifs investis en épargne salariale ont progressé de 72 %.



POTENTIEL DE DEVELOPPEMENT :

- Des écarts considérables dans le développement de l'épargne salariale selon les entreprises : plus des 2/3 des bénéficiaires sont employés dans des entreprises de plus de 500 salariés.



* Source : AFG, 2007

2. Attentes des salariés à l'égard de leurs employeurs

D'après le baromètre annuel sur le bien-être et la motivation des salariés réalisé par Ipsos Loyalty pour Accor Services, la rémunération et la considération sont en tête des préoccupations des salariés français en 2007.

- Le salaire : première préoccupation des salariés**

La conjoncture socio-économique (baisse du chômage, passage aux 35 heures, répercussions du passage à l'euro...) a manifestement tendu la question salariale. **Le salaire occupe désormais le haut du classement des préoccupations : 52% des salariés français déclarent qu'il s'agit de leur principale préoccupation** soit 13 points de plus qu'en 2003. En parallèle, à peine un tiers des salariés se déclarent satisfaits de leur rémunération fixe et 30 % de leurs avantages sociaux.

Toutefois, les ouvriers et les plus jeunes mettent l'emploi au cœur de leurs préoccupations, presque au même niveau que le salaire. Le temps de travail, passé à la 3ème position, reste encore un vrai sujet chez les cadres supérieurs (38%).

- Salarié / entreprise : vers une relation transactionnelle ?**

Un nouveau type de relation du salarié à l'entreprise émerge : une **relation transactionnelle** où le salarié se place sur un pied d'égalité avec l'entreprise. Il en résulte un rapport de **négociation** amenant l'employeur à davantage de **considération individuelle**, et l'obligeant à faire face à de nouvelles exigences, à la frontière de la vie privée et de la vie professionnelle.

- L'attente d'intervention de l'entreprise sur des domaines tels que l'organisation pratique en dehors du travail (transport, garde d'enfants...) ou le bien-être au travail est devenue une aspiration majeure chez beaucoup de salariés et pas seulement chez les jeunes. Ainsi près des **deux tiers des salariés estiment que leur entreprise ne prête pas suffisamment d'attention :**

- « Aux difficultés pratiques qu'ils peuvent rencontrer dans l'organisation de leur vie en dehors du travail » à 63%,

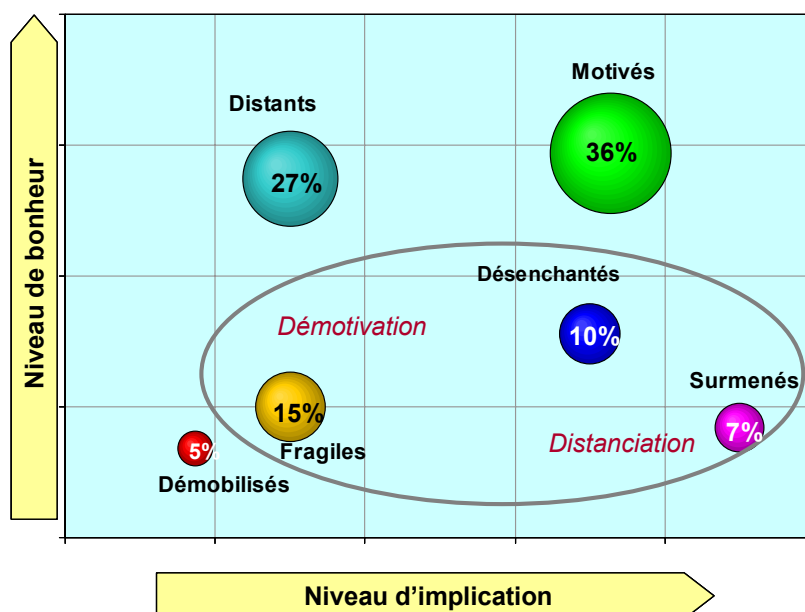
- « A la qualité de vie et au bien-être au travail » à 65%, ou « au développement des compétences » à 61%.

■ Une motivation en perte de vitesse

Le paradoxe est que le salarié français semble prisonnier de son entreprise, « coincé » entre aspirations personnelles et environnement socio-économique plutôt morose, peu propice à la mobilité. La conséquence de cette situation est un **niveau de frustration élevé** du salarié ; la perception d'un **environnement professionnel en nette dégradation** depuis 2 ans aboutit à une **motivation salariale en baisse**. Les fondamentaux de la relation à l'entreprise perdent entre 5 et 10 points en à peine deux ans :

- 57% des salariés interrogés estiment que leur implication dans le travail n'est pas reconnue.
- Les salariés ne sont plus que 33% à se dire « souvent » heureux dans leur travail contre 40% en 2005, avec des baisses plus marquées dans le secteur privé.
- Sur une échelle de 1 à 10, une note de 6,2 est attribuée à la qualité de vie au travail, en légère baisse par rapport à 2005. 25% des salariés interrogés donnent une note de 8 à 10, (contre 34% en 2005), tandis qu'ils sont 20% à donner une note de 5 (contre 12% en 2005). Cette dégradation touche l'ensemble des catégories socioprofessionnelles.
- Le degré de satisfaction à l'égard de l'ambiance ou des conditions de travail baisse lui aussi avec plus de 30% de salariés insatisfaits. Seuls les cadres supérieurs paraissent « épargnés ».
- Quant à la motivation, un peu plus d'un tiers (36%) des salariés français se déclarent à la fois impliqués dans leur travail et motivés vis-à-vis de leur entreprise (67% chez les cadres supérieurs). Un tiers des salariés est « en transition » : 17 % en voie de distanciation par rapport à leur travail (« je m'implique trop (7%) ou beaucoup (10%) », « mais ce sera de moins en moins le cas »), ou plus grave, 15% en voie de démotivation (« impliqués suffisamment mais dont la motivation diminue »).

Une forte proportion de salariés « en transition »



- Les « Motivés » : Ils s'impliquent trop ou beaucoup et leur motivation au travail augmente ou reste stable
- Les « Distants » : Ils s'impliquent suffisamment et leur motivation reste stable
- Les « Surmenés » : Ils s'impliquent trop et leur motivation au travail diminue
- Les « Désenchantés » : Ils s'impliquent beaucoup et leur motivation diminue
- Les « Fragiles » : Ils s'impliquent suffisamment et leur motivation diminue
- Les « Démobilisés » : Ils s'impliquent peu ou pas du tout.

Face à ce constat, la relation que les salariés entretiennent avec leur entreprise se transforme inéluctablement et le double risque de la distanciation et de la démotivation s'accroît.

Dans ce contexte, l'épargne salariale est un élément fondamental pour œuvrer dans le sens de la motivation et de la fidélisation des salariés, en répondant à leur première préoccupation qu'est le niveau de leur revenu.

En effet, le PEE et le PERCO constituent une rémunération supplémentaire défiscalisée pouvant aller jusqu'à 7 725 €/an/salarié.

Quant à l'intéressement et à la participation, ils permettent d'associer le salarié aux bénéfices de l'entreprise en faisant dépendre les primes accordées des résultats obtenus.

* Hors prélèvements sociaux obligatoires.

3. De bonnes raisons de promouvoir l'épargne salariale

- Les plans d'épargne salariale proposent des portefeuilles de valeurs mobilières aux salariés dont les plus-values et les revenus sont **exonérés d'impôt et de charges sociales***.
- **De nombreuses sources d'approvisionnement** sont possibles pour les plans d'épargne salariale : primes d'intéressement, participation, versements personnels du salarié (jusqu'à 25 % de son salaire brut), abondement de l'entreprise (jusqu'à 7 725 €* par an et par salarié).
- La **souplesse de fonctionnement** de l'épargne salariale et les nombreux cas de déblocage anticipé en font un outil efficace pour gérer les grands événements de la vie : reconversion professionnelle ou départ à la retraite, accession à la propriété, mariage, etc. Elle est souvent la seule forme d'épargne des ménages à faible revenu.
- **L'une des meilleures enveloppes fiscales** : l'abondement offre une rémunération supplémentaire défiscalisée pouvant aller jusqu'à 7 725 €* par an et par salarié.
- **L'abondement vaut mieux qu'une augmentation de salaire**, cette dernière étant imposée et soumise aux charges sociales.

Exemple :

	Budget initial	→	Montant perçu net d'impôt
Prime sur salaire	2 500 €		1 142 € (45 % du budget initial)
Abondement	2 500 €		2 306 € (92 % du budget initial)



- Les avantages fiscaux de l'abondement sont aussi **valables pour les chefs d'entreprises de 1 à 100 salariés**.
- Le PEE et le PERCO permettent chacun une **sortie en capital exonérée d'impôt** au terme du temps prévu (5 ans pour le PEE et la retraite pour le PERCO, sauf cas de déblocage anticipé).



Karente est une société de conseil et de formation spécialiste de l'épargne salariale et des retraites d'entreprises. Les formations Karente s'adressent aux décideurs d'entreprises pour leur permettre de comprendre, mettre en place, suivre ou moderniser un dispositif d'épargne dans leur entreprise. Elles s'adressent aussi aux professionnels de l'épargne d'entreprise.

Plus d'information sur www.karente.com

* Hors prélèvements sociaux obligatoires.