

Pour une politique d'abondement global flexible

Résumé

L'expérience pilote de transformation CET en CESU, avec possibilité d'abondement employeur, qui vient de prendre fin en Octobre dernier, renforce la perception de complexité et de rigidité du dispositif de rémunération globale français.

La mise en œuvre d'une approche globale et flexible de l'abondement, avec une approche de type « cafeteria » permettrait aux entreprises de mieux maîtriser leur système tout en offrant aux salariés la possibilité d'utiliser sagement l'abondement en fonction de leurs besoins réels.

Une expérimentation sans suite ?

En octobre dernier, a pris fin une expérience pilote de transformation de jours CET (compte épargne temps) en CESU, avec possibilité d'abondement de l'employeur. L'objectif principal de cette disposition était de fournir aux femmes un moyen supplémentaire de faciliter l'articulation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle et à faire ainsi progresser l'égalité.

Cette expérience doit maintenant faire l'objet d'une évaluation avant renouvellement éventuel. Il semble d'ores et déjà que cette nouveauté a été assez peu mise en œuvre par les entreprises et cela fournit matière à réflexion sur le fonctionnement de notre dispositif actuel d'abondement.

Un dispositif rigide et peu lisible

La réglementation française offre en effet différentes destinations en matière d'abondement : PERCO, PEE, CESU, CET, CPF, avec leurs plafonds respectifs (ex. 16%, 8%, 4,7% du PASS). Ces offres sont distinctes, ce qui implique pour l'entreprise de proposer / négocier / modifier spécifiquement chaque dispositif en fonction de sa conjoncture et de ses objectifs, avec son corollaire de revendication. Et cela implique notamment de systématiquement réviser le dispositif à la hausse, soit lorsqu'une nouvelle opportunité se présente (par exemple CET → CESU), soit lorsqu'un besoin ou une demande sociale se fait sentir. Il est en effet socialement sensible voire impossible de réaffecter les abondements existants vers de nouvelles destinations.

Une proposition d'aménagement de la réglementation ...

Cette rigidité (parmi tant d'autres) de notre système de gestion sociale pourrait être supprimée tout en y ajoutant de la simplicité, de la flexibilité et de la lisibilité, avec la proposition suivante :

Sur le plan réglementaire

- Simplement définir un montant maximal global « tous dispositifs » ouvert à l'abondement; il pourrait s'agir au minimum de la somme des montants alloués à chaque dispositif ; compte tenu de son importance particulière, la retraite pourrait conserver un statut et un plafond spécifiques ;
- Etablir par la loi la liste exhaustive des motifs pour lesquels l'abondement est possible ; là encore il s'agirait au minimum des motifs actuels, en incluant éventuellement des motifs nouveaux

socialement souhaitables (le dispositif CET → CESU en faisait clairement partie), liste facilement révisable ;

- En laissant aux entreprises le soin de déterminer leurs axes de gestion de l'abondement global.

Au niveau de l'entreprise et du collaborateur

- Déterminer et négocier si pertinent le plafond d'abondement global au niveau de l'entreprise ; définir la liste des destinations envisageables et maintenir / modifier les règles spécifiques à chaque plan dans un contexte de maîtrise du coût global ; renégocier annuellement le cas échéant en fonction de la performance le plafond global d'abondement de l'exercice.
- Permettre à chaque collaborateur de réaliser librement ses choix de versement et d'abondement, en fonction de ses besoins personnels, à court, moyen et long terme, en effectuant simplement un suivi global de son plafond entreprise.

... pour assouplir, mieux maîtriser et personnaliser le dispositif, et responsabiliser les acteurs de l'entreprise.

Avec ce nouveau dispositif, qui rejoindrait dans son concept la notion de « rémunération flexible » si souvent évoquée :

- L'Etat assurerait son rôle de définition et contrôle du cadre global de la rémunération bonifiée et des règles de son fonctionnement, ainsi que des destinations socialement acceptées (la retraite, l'épargne moyen terme, l'emploi pour la famille, l'égalité entre les sexes ...),
- L'entreprise retrouverait une lisibilité et une capacité de pilotage global maîtrisé des sommes investies, sans être contrainte

d'ouvrir de nouvelles négociations le plus souvent dans une logique en échelle de perroquet,

- Le collaborateur bénéficierait d'une ouverture de choix en responsabilité, et d'une possibilité de personnalisation de son recours à l'abondement, en fonction de sa situation familiale, de son âge, de l'âge de ses enfants, de sa culture économique, de son patrimoine ...

Je serai heureux de recevoir vos réactions, commentaires sur cette proposition de changements de nos systèmes de gestion de l'épargne salariale.

Paris, le 17 novembre 2016.

Pierre Triquet

Rémunération & Développement Ressources Humaines

pierre.triquet@r-drh.com