

**Séminaire « Politiques de l'Emploi »
Interactions de l'économique et du juridique
22 mai 2012
Epargne salariale – Groupe AREVA**

**Laurence Mercier
Responsable Rémunérations France
Groupe AREVA**

Depuis plusieurs années, l'épargne salariale est une partie intégrante de la rémunération globale des salariés du Groupe AREVA. Au travers de ces 3 dispositifs, intéressement, participation et plan d'épargne salariale, AREVA a cherché à impliquer ses salariés dans sa recherche constante de performance.

Au fil du temps, chacune des 42 sociétés a mis en place, outre la participation (dispositif obligatoire pour les sociétés de plus de 50 salariés), l'intéressement et le plan d'épargne entreprise.

Depuis sa création, une volonté de simplification a conduit le Groupe AREVA à rationaliser son épargne salariale. En résulte, en 2005, la mise en place d'un plan d'épargne groupe (PEG) commun à toutes les sociétés en France regroupant les 30 PEE existants alors (72 FCPE).

Les chiffres clefs de l'épargne salariale chez AREVA

L'épargne salariale représente en 2011 pour la France un peu plus de 107 M€

Participation : 13,2M€ (12%)

- 18 sociétés sur 42
- 18 518 salariés

Intéressement : 79,2M€ (74%)

- 39 sociétés sur 42
- 28 604 salariés

Abondement au PEG AREVA : 15M€ (14%)

PEG AREVA : les avoirs détenus au PEG s'élèvent à 670M€ répartis dans 8 FCPE

- Fonds disponibles : 314M€ soit 46,7% du total des encours
- Fonds bloqués : 356M€ soit 53.3%
- 86% des salariés du Groupe AREVA sont porteurs de parts
- Le montant moyen détenu par porteur est de 19 059€

Quels sont les objectifs du Groupe AREVA pour son épargne salariale ?

Les principaux objectifs poursuivis sont multiples :

- L'association des salariés à la performance collective et financière grâce essentiellement à la participation,

- L'amélioration de la productivité des salariés par le biais des accords d'intéressement. Ces accords reposent, d'une part, sur des critères en étroite ligne avec les plans de performance des entreprises et du Groupe, et, d'autre part, sur des critères les plus proches possible du quotidien des salariés.
- Une communication comme telle auprès des salariés avec une réelle place dans le système de rémunération globale via le BSI.

Chez AREVA, l'épargne salariale dans son ensemble a pour finalité de créer un sentiment d'appartenance tout en permettant aux salariés de se constituer une épargne à moyen terme.

Comment fonctionne l'épargne salariale dans le Groupe AREVA ?

Dans le respect de la législation, le Groupe AREVA en France a instauré quelques principes communs à toutes les sociétés.

L'intéressement et de la participation sont plafonnés à 12% de la masse salariale (excepté lorsque la participation dépasse 12%) permettant d'éviter les effets de stop and go sur la rémunération des salariés. Ce pourcentage de 12% représente environ 1,5 mois de salaire par an.

Les autres principes sont spécifiques à chaque dispositif.

Concernant la participation, le Groupe n'autorise aucune formule dérogatoire préférant ainsi privilégier le dispositif de l'intéressement qui est, par ailleurs, le plus répandu.

Concernant l'intéressement, le Groupe l'a rendu obligatoire dans toutes ses sociétés en instaurant quelques règles communes dans la fixation des critères d'attribution. Ils sont répartis selon le principe suivant :

- 80% en fonction de l'activité de l'entreprise
- 20% en fonction de critères « autres » (développement durable, sécurité, critères managériaux)

En outre, ceux liés à l'activité de la société se doivent d'être au plus près de la réalité quotidienne des salariés. Il est ainsi recommandé d'éviter au maximum les critères économiques pouvant se rapprocher de la participation.

Enfin, compte tenu des activités du Groupe, les enjeux en matière de sécurité au travail sont importants et chaque société se doit d'intégrer dans son accord d'intéressement des critères sur la sécurité au travail en terme de résultats (taux de fréquence et/ou taux de gravité) et en terme de moyens (suivi des visites participatives, suivi des actions mises en œuvre).

Concernant le PEG, l'adhésion est obligatoire pour toutes les sociétés en France.

La mise en place d'un abondement est fonction de la situation économique de chaque société. Les frais de gestion des FCPE sont pris en charge par les entreprises.

Quelle est la place de l'épargne salariale au sein du dialogue social d'AREVA ?

La vitalité du dialogue social est très différente en fonction des dispositifs.

La participation a peu d'impact sur le dialogue social et engendre peu d'implication des Organisations syndicales. Cela peut être dû à la formule de calcul qui repose sur les résultats financiers de l'entreprise parfois très éloignés de la réalité des salariés. Le seul enjeu de négociation est parfois le mode de répartition de la RSP entre les salariés.

L'intéressement représente une réelle négociation avec une vraie implication des Organisations syndicales dans sa mise en œuvre compte tenu des liens étroits entre les critères d'attribution et les plans de performances des sociétés.

L'impact du Plan d'Epargne Groupe sur la performance de l'entreprise va se faire au travers du dialogue social (organisations syndicales et salariés).

Grâce à des intérêts communs (gestion financière des FCPE), le PEG va être un outil de collaboration avec les partenaires sociaux plus qu'un élément de négociation (excepté le niveau de l'abondement).

Quel avenir pour l'épargne salariale dans le Groupe AREVA ?

La participation : Dans son idéal, le Groupe AREVA a lancé des négociations sur une idée de participation de Groupe afin de mettre un dispositif commun à tous les salariés assis sur ses résultats financiers. Le projet a été arrêté pour le moment.

L'intéressement : L'adéquation entre la législation en matière d'épargne salariale et l'organisation de plus en plus complexe des entités juridiques n'est pas toujours simple. Un premier élément de réponse, donné par le législateur, a été la faculté de pouvoir mettre en place des intéressements de projet. Pour le Groupe AREVA, le supplément d'intéressement pourrait être une réponse à cette problématique afin de caler le périmètre de distribution de l'intéressement à l'organisation du Groupe.

Ainsi, une réflexion est en cours pour mettre en place un supplément d'intéressement décidé au niveau de la Business Unit et commun à plusieurs sociétés juridiques pour créer une nouvelle communauté de travail avec des critères de performance économique commun, tout en conservant l'intéressement au périmètre de l'entreprise ou l'établissement pour rester au plus près du quotidien des salariés.

Le PEG AREVA : Pour consolider notre collaboration avec les partenaires sociaux, le Groupe AREVA réfléchit à organiser une réunion commune de préparation aux conseils de surveillance des FCPE du PEG entre la Direction et les Organisations syndicales.

