Qu'est-ce que le dispositif d'épargne salariale ?

L'Épargne salariale est un système permettant au salarié d'être associé financièrement aux résultats de l'entreprise.

Deux dispositifs principaux :

LA PARTICIPATION

Obligatoire dans les entreprises de 50 salariés ou plus.

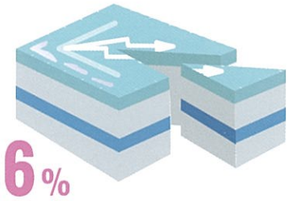
8,2 %

augmentation du montant moyen en euros perçu par le salarié entre 2014 et 2015

http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-055.pdf

L'INTÉRESSEMENT

Facultatif dans les entreprises, ne peut remplacer la participation.



6 %

augmentation du montant moyen en euros sur l'intéressement perçu par le salarié entre 2014 et 2015

http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-055.pdf

Le CIES : faciliter l'accès de tous à l'épargne salariale

Le Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale (CIES) :

- Oriente les fonds des salariés dans leurs intérêts, sur des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.
- Promeut une épargne responsable pour un développement durable, favorable à l'emploi et à sa qualité.
- Est à l'origine de la création d'un label, qu'il attribue à des gammes de produits proposés par différentes sociétés de gestion.

Quelles sont les garanties des fonds labellisés ?

Des labels qui répondent aux critères de l'Investissement Socialement Responsable :

- **Environnement :** réductions des émissions de CO_2, mix énergétique
- **Social :** formation des salariés, égalité hommes/femmes, bien-être des salariés
- **Gouvernance :** organisation du pouvoir, transparence, indépendance du conseil d'administration

Les fonds labellisés du CIES le sont par les organisations syndicales : CFTC, CFDT, CFE-CGC, CGT.

PLUS DE 3 MILLIONS DE SALARIÉS CONCERNÉS*

PRÈS DE 140 000 ENTREPRISES PROPOSENT CES FONDS LABELLISÉS*

7% CROISSANCE DE L'ÉPARGNE SOLIDAIRE*

Comment mettre en place l'épargne salariale dans mon entreprise ?

Quel est le rôle de la CFTC ?

Assurer la promotion de l'épargne salariale, négocier sa mise en place et veiller à l'utilisation ou le choix des fonds labellisés.

Quelles démarches effectuer ?

INFORMER

Un livret d'épargne salariale doit être remis à tout salarié lors de la ratification de son contrat de travail, dans les entreprises qui proposent ce dispositif.

+

NÉGOCIER

CAS N°1 :
négociation annuelle avec les délégués syndicaux

Les entreprises qui ne sont couvertes par aucun dispositif d'épargne salariale **ont l'obligation d'aborder périodiquement le sujet.**

CAS N°2 :
en cas d'absence de délégués syndicaux

L'employeur **doit proposer, tous les 3 ans,** à ses délégués du personnel, **un examen des conditions permettant l'adoption d'un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale.**

Syndicat CFTC — Le syndicat constructif | cftc.fr

en partenariat avec Humanis

* Sources : Humanis, CIES et CFTC, 2017.