



## **CAHIER DES CHARGES 2008**

**définissant la procédure de labellisation  
des offres " épargne salariale"  
faites par les gestionnaires financiers**

**Le présent cahier des charges définit la procédure à suivre par les gestionnaires financiers qui souhaitent obtenir en 2008 le label du Comité Intersyndical de l'Épargne salariale (CIES) pour leurs offres « épargne salariale ».**

Le 29 janvier 2002, la C.F.D.T., la C.F.E.-C.G.C., la C.F.T.C. et la C.G.T. ont créé le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES).

Depuis sa création, le CIES a œuvré pour développer l'épargne salariale en direction de tous les salariés, et pour promouvoir l'Investissement Socialement responsable (ISR). C'est ainsi qu'il a accordé son label à treize gammes d'épargne salariale qu'il recommande aux partenaires sociaux des branches et des entreprises et aux salariés.

Cet appel d'offre est le 5<sup>ème</sup> depuis la création.

Les confédérations membres du CIES rappellent qu'elles n'ont pas le souhait de gérer directement des fonds d'épargne salariale. Elles souhaitent, par contre, s'engager fortement dans le contrôle de leurs gestions pour assurer le meilleur service aux salariés, et de leurs utilisations pour influencer le comportement des entreprises.

Afin de s'assurer de la réelle volonté des gestionnaires de promouvoir leur gamme labellisée, il est demandé aux gestionnaires de mettre systématiquement en avant, la gamme labellisée lors d'une réponse à un appel d'offre.

Les critères auxquels doivent répondre les offres d'épargne salariale socialement responsable souhaitant obtenir le label du CIES comprennent les éléments suivants :

## **Les principes retenus pour la labellisation**

### **1 L'Investissement Socialement Responsable (ISR)**

L'ensemble des fonds de la gamme dont la labellisation est demandée doit être socialement responsable, y compris pour les produits de taux, avec éventuellement une exception pour les supports monétaires. Une démarche d'investissement socialement responsable pour ces derniers sera néanmoins favorablement appréciée.

Concernant les processus ISR, le CIES souhaite que les gestionnaires s'appuient sur une diversité de sources d'information externes, en faisant appel au moins à deux agences de notations extra financières et disposent de compétences internes aux établissements en matière d'investissement socialement responsable.



## 2 L'intérêt des salariés

Le meilleur rapport « qualité / prix » pour les salariés, comprenant des services étendus (notamment pour éclairer le choix des salariés et sécuriser leur épargne), et des frais de gestion et de tenue de compte transparents et aussi réduits que possible doivent être recherchés.

Pour répondre à la diversification indispensable, source de sécurisation, et pour répondre à l'orientation souhaitées par le salarié (entreprises cotées, PME, investissements sectoriels ou régionaux..., secteur social et solidaire etc.). Un minimum de quatre fonds est demandé, dont un fonds solidaire.

Les fonds doivent être contrôlés par un conseil de surveillance composé majoritairement de représentants des salariés (désignés parmi les porteurs de parts, par les confédérations signataires, agréés en fonction de leurs compétences ou élus par les épargnants salariés sur listes syndicales).

### 2.1 L'exercice des droits de vote

Au-delà, de la recherche du meilleur rapport "qualité-prix", l'intérêt des salariés passe aussi par une utilisation de leur épargne qui permette d'influencer le comportement des entreprises. Pour ce faire, les gestionnaires doivent utiliser systématiquement leur droit de vote, et pas seulement pour répondre aux exigences légales. Les gestionnaires devront tout mettre en œuvre pour que les comités de suivi, et les conseils de surveillance puissent se positionner sur cet exercice.

### 2.2 Les fonds de fonds

Afin de favoriser la transparence des fonds, de garantir la faiblesse des frais de gestion supportés par les salariés épargnants, et de permettre un exercice effectif des droits de vote, le CIES est défavorable aux fonds de fonds. Par ailleurs, il ne souhaite pas le recours au support SICAV. Néanmoins, au regard de l'expérience acquise et des échanges avec les sociétés de gestion et dans le but d'aider au démarrage des fonds tout en limitant les frais de gestion, les gestionnaires pourront être autorisés à utiliser des fonds de fonds tant que l'une au moins des deux conditions suivantes ne sera pas remplie :

- 1) le montant du fonds atteint cinq millions d'euros,
- 2) l'offre a été labellisée depuis au moins trois exercices comptables.

Dès que l'une de ces conditions est remplie, l'usage de fonds de fonds n'est plus autorisé. La faculté d'utiliser des fonds de fonds ne peut être que dérogatoire et en tant que telle doit être soumise à l'agrément du CIES.

### 2.3 Les fonds dédiés

Le CIES est également susceptible de donner son label à des fonds dédiés d'entreprise ou de branche. Différentes possibilités existent :

- mise en place d'une gamme qui sera strictement un "clone" du fonds multi-entreprises à la place des fonds existants,
- intégration d'une gamme labellisée à côté des fonds existants précédemment, le cas échéant sous forme de fonds dédiés,



- intégration d'une partie d'une gamme labellisée (minimum trois fonds) à côté de fonds existants précédemment,
- basculement de tout ou partie de fonds existants (minimum trois fonds) en gestion ISR et en respectant tous les autres critères du cahier des charges du CIES.

La labellisation des fonds ou gammes dédiés devra être sollicitée conjointement par l'entreprise et un gestionnaire ayant une gamme labellisée. Un mixage de ces différentes possibilités avec des gestionnaires financiers différents serait néanmoins examiné par le CIES.

En tout état de cause, les arbitrages entre les différents fonds (préexistants et labellisés) doivent être possibles pour les salariés.

### **3 La gouvernance**

Concernant le mode de fonctionnement des Conseils de surveillance des fonds et plus largement les structures de gouvernance, le CIES estime indispensable que les représentants des salariés disposent d'une majorité absolue des membres. Conformément à la loi, le Président du Conseil de surveillance doit être un salarié porteur de parts. Il doit disposer d'une voix prépondérante en cas de partage des voix.

#### **3.1. Les comités de suivi**

Il est impératif que les offres prévoient la mise en place d'un comité de suivi de l'offre labellisée, assurant un suivi global de celle-ci. Ses missions consisteront notamment :

- à veiller au respect des processus de gestion et des engagements pris par les gestionnaires;
- à suivre l'évolution des fonds labellisés, et à traiter les difficultés rencontrées;
- d'une façon générale à se saisir de tout problème pouvant avoir des conséquences sur les fonds labellisés;
- à assurer un rôle de conseil à l'égard des Conseils de surveillance des fonds.

Le comité de suivi doit être composé en majorité de représentants mandatés par les organisations syndicales membres du CIES auxquels seront adjoints des représentants de l'organisme gestionnaire. Afin de pouvoir accomplir sa mission, il devra être informé des dates de réunion des conseils de surveillance, être destinataire des comptes-rendus. Le comité de suivi de la gamme devra être invité aux réunions des conseils de surveillance, ou au moins, partager avec lui un temps de réunion commune. Les frais de transports des membres du comité de suivi seront à la charge des gestionnaires.

#### **3.2. Les conseils de surveillance**

Parmi ses compétences, le Conseil de surveillance doit donner son avis préalable à tout exercice des droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du fonds et aux décisions d'apport de titres (fusions-acquisitions, OPA, OPE etc.). La politique de vote du gestionnaire de fonds doit être présentée et débattue au conseil de surveillance et au comité de suivi, en cas de

nécessité des directives de votes précises doivent pouvoir être données pour telle ou telle entreprise.

#### **4 Le PERCO**

Concernant le Perco, le CIES considère qu'il s'agit d'un produit dont le blocage à très long terme nécessite des modalités de suivi et de gestion particulières. Depuis la loi du 21 août 2003, le PERCO s'inscrit dans les dispositifs juridiques de l'épargne salariale. Afin d'en limiter les risques pour les salariés, il demande aux gestionnaires de faire preuve de créativité et de lui présenter des produits dont la gestion garantirait le mieux possible les salariés épargnants, notamment contre l'inflation ou les crises boursières. Le CIES sera particulièrement vigilant quant à la qualité et la pertinence de l'information, dont celle de la réduction à 5 des cas de déblocages anticipés et la nécessité d'anticiper les déblocages pour l'achat de la résidence principale. Ces éléments seront analysés et feront éventuellement l'objet d'une signalisation particulière en marge du label.

### **Les modalités de l'appel d'offre**

#### **1. Le calendrier**

Les offres devront être remises le 15 mai 2008 au plus tard en version papier, en deux exemplaires, à chacune des confédérations membres du comité (cf. adresses précisées en annexe). Le comité se réserve la possibilité de procéder ultérieurement à l'audition des candidats. Il rendra publique la liste des offres labellisées dans la dernière semaine de juin.

#### **2. Engagement**

Dans ce cadre, les candidats devront s'engager de manière irrévocable sur la totalité de leur offre, de telle manière que les négociateurs des accords d'épargne salariale puissent s'en prévaloir au moment de la désignation du gestionnaire financier. Par ailleurs, ils devront accepter les missions d'audit que le comité intersyndical pourrait diligenter pour vérifier la réalisation des engagements pris, y compris chez les partenaires du candidat. Ces audits pourront comporter des vérifications sur pièces et sur place.

#### **3. La confidentialité**

Pendant la durée de son instruction, le comité s'engage à maintenir la confidentialité sur les offres qui lui seront remises. Il ne donnera aucune indication sur les offres qui ne seront pas sélectionnées. En revanche, les caractéristiques des offres sélectionnées seront publiées (sous réserve des informations relevant du secret commercial, qui devront être précisées dans les dossiers de candidature).

- l'absence de conflit d'intérêt : les confédérations excluent toute forme de rémunération, de même que toute gestion directe des fonds. Les offres seront examinées et labellisées en fonction du seul intérêt des salariés et de la capacité donnée aux confédérations de s'engager fortement dans le contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds.



#### **4. Le retrait du Label**

Le retrait du label peut être décidé par le comité, y compris en dehors des phases d'appel d'offres, notamment, au vu du manque de résultats obtenus, au non-respect des engagements pris dans le cadre des appels d'offres, des avis exprimés par les conseils de surveillance des fonds, les comités de suivi, ou les négociateurs des accords.

Avant toute publicité extérieure concernant le retrait du label, une rencontre aura lieu entre les membres du CIES et les gestionnaires de la gamme concernée.

**Les offres devront répondre à toutes les préoccupations exprimées par le présent cahier des charges.**

## **STRUCTURE ET ORGANISATION DE LA SOCIÉTÉ DE GESTION**

### **1. Informations sur la société de gestion**

#### **1) Informations générales**

- Nom et adresse de la société. Structure juridique, actionnariat, rating, chiffres clés et principales activités (de la société de gestion et, éventuellement, du groupe auquel elle appartient, du dépositaire des titres et de l'établissement teneur de compte conservateur de parts (TCCP).
- Nom, fonctions (place dans l'organigramme) et coordonnées de la personne responsable du suivi de l'appel d'offres.
- Pour chaque responsable impliqué dans le dispositif, nom, fonction et ancienneté dans la fonction.

#### **2) Présentation détaillée**

- Position occupée dans le domaine de l'épargne salariale (montants des actifs gérés par classes d'actifs, nombre de comptes, points forts et points faibles, organisation de la gestion et du contrôle des risques, effectifs par fonctions, rating et certifications, position relative sur le marché, liste des cinq principaux clients et liste des principaux clients gagnés et perdus au cours des trois dernières années, description des procédures mises en place pour sécuriser l'épargne des salariés) ;
- Position générale sur le marché de la gestion d'actifs (mêmes questions, en veillant à bien faire ressortir les principales évolutions et la place relative de l'épargne salariale).

#### **3) Normes déontologiques et de contrôle des risques**

- Liste et date d'obtention des agréments par les organismes de tutelle ;
- Éventuellement, état des procédures en cours devant ces organismes et des sanctions subies dans le passé ;
- Problèmes rencontrés et solutions apportées dans les trois dernières années ;
- Assurances contractées au titre de la responsabilité civile professionnelle, de la fraude et de la responsabilité des mandataires sociaux.



## **2. Expérience en matière de gestion socialement responsable**

### **1) Attitude de la société et du groupe auquel elle appartient**

- La société de gestion et le groupe auquel elle appartient éventuellement se sont-ils fixés, pour leur propre gestion, des objectifs socialement responsables ? Si non, pourquoi ?
- Quels sont les moyens mis en œuvre à cette fin ?
- Quels sont les résultats obtenus pour développer en interne de bonnes pratiques sociales et environnementales et de développement durable ?

### **2) Processus de gestion**

- La gestion socialement responsable relève-t-elle d'un processus spécifique ?
- Disposez-vous d'une cellule dédiée à l'investissement socialement responsable ? Quels sont ses effectifs ?
- Quelle est l'articulation de ce processus avec l'évaluation financière ? Comment s'effectue le contrôle du risque ?
- L'évaluation est-elle fondée sur des travaux de notation ou d'agences spécialisées ? Si oui, lesquels ? Quelles sont les diligences effectuées par la société pour apprécier la qualité et la pertinence des notations ? Quelle est la capacité de la société à porter un jugement autonome ? Quels sont les contacts qu'elle entretient dans ce domaine avec les entreprises ?
- Quel est le dispositif de contrôle dans la durée du respect des critères socialement responsables ? Quelle est la politique de la société en matière d'exercice des droits de vote ?
- Quels sont les rôles, fonctions et activités dévolus aux conseils de surveillance ? Quelles sont les pratiques développées par le gestionnaire pour donner aux conseils de surveillance les moyens d'exercer concrètement et efficacement leur mission ?
- Quelle est l'articulation des rôles entre la société de gestion et les instances chargés de la définition et du suivi des mandats de gestion ?

### **3) OPCVM ou mandats gérés de manière socialement responsable**

- Montants des encours,
- Critères et méthodes de sélection appliqués,
- Moyens mis en œuvre,
- Évaluation des résultats obtenus.



# DESCRIPTION DE L'OFFRE

## 1. Gestion financière

### 1.1 Description de l'offre proposée :

- Quels produits envisagez-vous d'offrir aux salariés afin qu'ils disposent de supports d'investissement répondant à des objectifs et à des horizons d'épargne différenciés ?
- Quels dispositifs proposez-vous pour sécuriser l'épargne des salariés et assurer la liquidité des fonds ?
- Dans quelle mesure tous les instruments d'investissement proposés sont-ils bien socialement responsables ? Quelles procédures et garanties proposez-vous pour satisfaire cet objectif ?
- Comment proposez-vous d'intégrer dans votre offre la gestion de titres émis par des PME, l'investissement sectoriel et régional d'une part ; dans l'économie sociale d'autre part ; et dans l'économie solidaire en 3<sup>ème</sup> lieu ?

#### 1.1.1 Adaptations de la gestion financière dans le cadre du PERCO

- Envisagez-vous de proposer les produits de la gamme présentée à labellisation dans le cadre du PERCO ?
- *En cas de réponse positive,*
  - Envisagez-vous de proposer un processus de gestion spécifique au PERCO ; décrivez-le.
  - Envisagez-vous de proposer des supports financiers spécifiques au PERCO ? Lesquels ? Dans quelle mesure ces produits s'inscriront-ils dans une démarche socialement responsable ?
  - Observation faite que les organisations syndicales adhérentes au CIES privilégient la sortie en capital, quelles sont néanmoins les dispositions de sécurisation de la rente en cas d'option pour cette dernière que vous comptez proposer ?
  - Envisagez-vous une information spécifique à destination des épargnants sur les risques inhérents à l'investissement à très long terme caractérisant l'épargne retraite ? De quelle nature ? De manière générale, comptez-vous proposer des services d'information spécifiques au PERCO ? Décrivez-les.

## 1.2 Modalités de gestion

- Envisagez-vous de doter les structures de gestion d'un conseil de surveillance ou d'administration commun ?
- Compte tenu de l'exigence de présence d'une majorité de représentants des salariés dans les conseils de surveillance, quelles solutions proposez-vous pour pourvoir aux autres sièges ?
- Quelles seront les modalités de gestion mises en œuvre (à la fois pour la gestion financière et la prise en compte de l'exigence d'investissement socialement responsable pour tous les supports financiers) ? Préciser les modalités de passage d'un fonds à un autre et les délais imposés à cette fin ou pour sortir d'un fonds.
- Quelle sera la répartition des rôles entre le gestionnaire et les conseils de surveillance pour la définition, l'application et le contrôle des critères de sélection des valeurs en portefeuille ?
- Constitution et fonctionnement de l'équipe dédiée à la gestion.
- Modalités de reporting, à l'égard des épargnants, du conseil de surveillance et du comité intersyndical. Mesures prises pour assurer la traçabilité des opérations.
- Dispositif proposé pour donner aux conseils de surveillance les moyens d'exercer leur mission. En particulier, quelles seront les actions de formation de leurs membres ?

## 1.3. Frais relatifs à la gestion financière et comptable

### 1.3.1. Frais à la charge des salariés

- Fournir un tableau, le plus détaillé possible, comportant notamment les renseignements suivants pour chaque FCPE proposé à la labellisation :
  - droits d'entrée,
  - frais de gestion administrative,
  - frais de gestion financière,
  - frais de courtage,
  - frais de dépositaire,
  - droits de sortie éventuels,
  - etc.

Dans le cas d'adoption (à titre provisoire) d'une structure en fonds de fonds, préciser les frais totaux supportés par les salariés (directs et indirects).

- Prélevez-vous des frais d'arbitrage ? A partir de combien de mouvements annuels ?
- Prélevez-vous des commissions de mouvement ?



### **1.3.2. Frais à la charge des employeurs**

- frais de tenue de compte par salarié (préciser l'échelle de tarifs, s'ils varient en fonction du nombre de comptes gérés).

### **1.3.3. Autres frais mis à la charge des entreprises ou des salariés**

- Facturez-vous des frais de gestion spécifiques dans le cas d'une offre proposée dans le cadre du PERCO ?

## **2. Gestion administrative et tenue des comptes**

- 1) Informations générales sur la société chargée de la tenue des comptes :**  
statut de l'établissement, structure de l'actionnariat, filiales (objet et statut), nombre de comptes de salariés avec avoirs gérés, organisation et effectifs par fonctions, rating et certifications.
- 2) Prestations offertes aux salariés :**
  - Information des salariés (lors de la mise en place des dispositifs, pendant la phase d'épargne et au terme de la période minimale de blocage).
  - Moyens mis en œuvre à cette fin : courriers et relevés, plate-formes téléphoniques, minitel et Internet. Coût d'accès mis éventuellement à la charge du salarié.
  - Donnez tous les détails permettant de juger de la qualité du suivi proposé aux salariés. Précisez si des conseils personnalisés leur sont offerts.
- 3) Reporting en direction des signataires des accords d'épargne salariale :**
  - Informations sur la diffusion des dispositifs d'épargne salariale.
  - Mécanismes de dialogue proposés
- 4) Frais de tenue de compte : à la charge des entreprises, des salariés ou des anciens salariés** (en précisant les prestations offertes en contrepartie à chacune des catégories concernés).

## **3. Montage juridique**

- 1) Description des différents intervenants :**
  - Sociétés concernées, liens opérationnels, juridiques ou capitalistiques qui les unissent.
  - Responsabilités assumées par chacune.
- 2) Contrôle du dispositif :**
  - Moyens dont s'est doté le candidat pour assurer le contrôle de ses partenaires.
  - Possibilités données au comité intersyndical, aux signataires des accords et aux conseils de surveillance pour assumer leur mission.

#### **4. Moyens de diffusion de l'offre**

- moyens proposés pour faciliter la connaissance de l'offre auprès des négociateurs et des salariés.

#### **5. Points forts de l'offre**

#### **6. Signature de l'offre**

- Mention de l'acceptation des engagements demandés dans le présent cahier des charges.
- 
- Nom et qualité du signataire

## ANNEXE

### Liste des personnes à contacter et à qui envoyer les dossiers de candidature (deux exemplaires par confédération, en version papier)

Organisation	Nom	Téléphone	Adresse
<b>C.F.D.T.</b>	Jean-Jacques GUILLE	01 42 03 81 55 <a href="mailto:jguille@cfdt.fr">jguille@cfdt.fr</a>	4 bd de la Villette 75019 Paris
	Jean - Pierre POULET	01 42 03 80 24 <a href="mailto:jppoulet@cfdt.fr">jppoulet@cfdt.fr</a>	- id -
<b>C.F.E.-C.G.C.</b>	Michel LAMY	06 08 74 62 61 <a href="mailto:michel.lamy@creditfoncier.fr">michel.lamy@creditfoncier.fr</a>	CFE CGC Crédit foncier de France 4, quai de bercy 94224 Charenton Cedex
	Jean CONAN	01 55 30 12 43 <a href="mailto:conan@cfecgc.fr">conan@cfecgc.fr</a>	59/63 rue du Rocher 75008 Paris
<b>C.F.T.C.</b>	Geoffroy De VIENNE	06 09 18 00 48 <a href="mailto:geoffroy.devienne@fr.sfr.com">geoffroy.devienne@fr.sfr.com</a>	SFR Séquoia 3048 1, place Carpeaux 92915 Paris la Défense
	Patrick POIZAT	06 07 33 30 55 Patrick.poizat@mac.com	13, rue des écluses Saint Martin 75483 Paris cedex 10
<b>C.G.T.</b>	Pierre - Yves CHANU	01 48 18 84 92 <a href="mailto:act-ecopyc@cgt.fr">act-ecopyc@cgt.fr</a>	263 rue de Paris 93516 Montreuil cedex
	Paul RICA	06 84 20 33 94 Paul.rica@arkea.com	308 rte de Keraliou 29470 Plougastel