



# Le CIES, c'est quoi ?

## Une innovation majeure dans le monde syndical français

Suite à la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale qui permet son développement dans les PME par le biais de la négociation collective, quatre des cinq confédérations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT) ont créé, le 29 janvier 2002, le **Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES)** afin de :

- **Mieux sécuriser les placements de l'argent des salariés** en partenariat avec les établissements financiers qui pratiquent une politique d'investissement socialement responsable (ISR) ;
- **influencer le comportement des entreprises** en utilisant un effet de levier grâce aux sommes collectées et **faire de cette épargne une force de frappe financière au service de nos objectifs d'ISR**, en particulier en votant dans les AG d'actionnaires des entreprises.

Le fait que 4 confédérations soient capables d'unité sur une question telle que l'épargne salariale était inattendu. C'est en effet la première fois depuis longtemps que les organisations syndicales lancent une opération commune de cette nature.

Grâce à l'unité, à son fonctionnement au consensus et à un cahier des charges de qualité, **le CIES a rapidement acquis une crédibilité incontestable.**

# Le label du CIES

## La garantie d'un placement socialement responsable



Considérant qu'il n'était pas de la responsabilité des organisations syndicales de gérer directement des fonds, mais qu'il fallait contrôler et sécuriser l'utilisation de l'argent des salariés géré par des organismes spécialisés et socialement responsables, le CIES a créé un label, qu'il attribue à des gammes de produits proposés par différentes sociétés de gestion (banques, assurances, groupes de protection sociale, etc.).

Ce label constitue une incitation pour les salariés à choisir ces produits et pour les négociateurs syndicaux, à retenir ces organismes.

### Les critères d'obtention du label

Un cahier des charges très précis détaille les critères de labellisation auxquels doivent répondre les offres d'épargne salariale pour obtenir le label du CIES.

## La déclaration commune du 29 janvier 2002

L'épargne salariale au service des salariés  
Principe d'une démarche intersyndicale

**Les confédérations CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT sont convenues de développer en commun des solutions pratiques, au service des salariés, afin que ceux-ci maîtrisent leur épargne salariale dans des conditions optimales de sécurité et de justice.**

En effet, dès lors que l'épargne salariale fait désormais partie du champ de la négociation sociale obligatoire, les confédérations estiment qu'il est de leur responsabilité d'affirmer la place du syndicalisme sur le sujet. Et, pour cela, elles ont la conviction qu'elles ne pèseront de manière efficace sur les évolutions en cours – les négociations s'amplifient et les institutions financières multiplient les propositions tous azimuts – qu'en agissant de manière convergente et suivie.

### 1 L'épargne salariale, partie intégrante d'une démarche intersyndicale

- Parce qu'il s'agit de l'argent des salariés.
- Parce qu'elle constitue désormais une dynamique de négociation.

- 1 ● L'ensemble des fonds doit être géré de façon socialement responsable et pas uniquement les fonds en actions.
- 2 ● Les établissements financiers doivent s'appuyer sur une diversité de sources d'information externes (une ou deux agences de notation extra-financières) et posséder des compétences internes en matière d'investissement socialement responsable.
- 3 ● Les instruments d'investissement socialement responsables doivent être diversifiés en fonction de la sécurité et de l'orientation souhaitées par le salarié (entreprises cotées, PME, investissements sectoriels ou régionaux, secteur social et solidaire, etc.).
- 4 ● Les frais de gestion et de tenue de compte doivent être aussi réduits que possible.
- 5 ● Les représentants des salariés doivent disposer d'une majorité absolue des membres dans les structures de gouvernance des fonds.
- 6 ● Le Conseil de surveillance doit donner son avis préalable à tout exercice des droits de vote attaché aux valeurs inscrites à l'actif du fonds et aux décisions d'apport de titres (fusions acquisitions, OPA, OPE, etc.).
- 7 ● Les offres doivent prévoir la mise en place d'un comité de suivi dont les missions consistent notamment à se saisir de tout problème pouvant avoir des conséquences sur les fonds et à assurer un rôle de conseil auprès du conseil de surveillance. Il doit être majoritairement composé de représentants mandatés par les organisations syndicales membres du CIES.
- 8 ● Le CIES doit avoir la capacité d'audit sur place pour vérifier que les engagements pris par les sociétés de gestion pour obtenir le label sont bien respectés.

## Liste des membres du CIES

**CFDT** / Jean-Jacques Guille et Jean-Pierre Poulet

**CFE-CGC** / Jean Conan et Michel Lamy

**CFTC** / Sophie Bailacq et Patrick Poizat

**CGT** / Pierre-Yves Chanu et Paul Rica

- Parce qu'elle permet de structurer une démarche collective, au service des salariés.
- Parce qu'il appartient aux syndicats d'exercer leur mission d'orientation et de contrôle dans ce domaine.

### 2 Le comité intersyndical de l'épargne salariale, pivot de la démarche

Ce comité est constitué de la réunion des confédérations signataires. Il travaille sur :

- des propositions de réformes et d'orientations propres à améliorer le fonctionnement du dispositif d'épargne salariale ;
- la sélection et la labellisation des fonds, sur la base d'un cahier des charges et à l'issue de procédures ouvertes et transparentes ;

Pour cela, les confédérations mettront en œuvre toutes les capacités d'expertise nécessaires.

### 3 Pour les négociations à venir : lutter contre la dispersion de l'épargne des salariés

Les quatre confédérations recommandent à leurs représentants d'agir de concert pour que le choix du gestionnaire de l'épargne salariale se fasse au sein de la liste de fonds labellisés par leurs soins.

Le CIES s'est imposé comme un acteur reconnu et incontournable de l'épargne salariale, il n'entend pas en rester là et, dans l'intérêt des salariés qu'il représente, amplifiera son action pour que les fonds labellisés, et l'ISR en général, prennent une place de plus en plus grande pour peser sur la marche des entreprises comme moyen complémentaire de l'action syndicale.

## Une nouvelle étape nécessaire

Il est important de veiller à ce que le dispositif mis en place ne soit pas détourné de son objectif en servant de produit d'appel pour d'autres placements moins contraignants. Le CIES doit donc être capable de vérifier la véracité des engagements des organismes.

Dans le même temps, les organisations syndicales doivent démontrer qu'elles peuvent impulser une

dynamique d'accords permettant la mise en place de fonds labellisés malgré l'inertie, voire l'opposition, des organisations patronales. Elles doivent également inciter les salariés à orienter leur épargne vers des fonds socialement responsables. En effet, fin 2004, les encours labellisés étaient de 100 millions d'euros, au 30 juin 2006 ils atteignent 650 millions d'euros. Ce chiffre est prometteur, il témoigne de la vitalité du CIES.

### ● Les évolutions nécessaires

**7 évolutions** apparaissent particulièrement nécessaires pour renforcer le CIES :

- favoriser le basculement des fonds d'entreprises existants sur des offres labellisées ;
- labelliser des fonds professionnels dédiés qui respectent le cahier des charges du CIES ;
- décider de mesures transitoires pour faire face à la faiblesse de certains encours ;
- tenir compte des récentes évolutions législatives ;
- favoriser l'investissement de l'épargne salariale dans le développement des territoires ;
- former les représentants syndicaux ;
- proposer des évolutions législatives et réglementaires.

### ● Les 12 gammes de fonds d'épargne salariale labellisés

Arcancia Label (Société Générale)

Axa Génération (Axa)

CAAM DUO Label (Crédit agricole / LCL)

Épargne Responsable (Groupama)

Expansor (Inter Expansion)

Fongepar Plus (Fongepar, CNP Caisses d'épargne)

Fructi ISR (Inter Épargne / Banques Pop.)

HSBC-EE socialement responsable (HSBC)

Horizon Solidarité (Prado Épargne)

Macif Épargne

Phileis (BNP Paribas)

Sociale Active (CIC / Crédit Mutuel)

Avec le label accordé aux gammes de fond ISR spécifiques aux salariés du CIC et de Véolia, le CIES a inauguré une nouvelle possibilité de labellisation: celle des fonds dédiés qui sont gérés conformément à son cahier des charges.

### ● Un réel succès

L'action du CIES a fortement contribué à l'essor de la démarche ISR chez les gestionnaires de fonds, et plus largement, a permis de rapprocher l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale des normes souhaitées par les organisations syndicales parties prenantes du CIES.



Ce 4 pages a été réalisé collectivement par: la Cfdt, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT.