



Décembre 2010

Troisième rapport d'activité du Comité Intersyndical de l'Épargne salariale

Sommaire

1. Le CIES un outil intersyndical inédit	page 2
2. Le CIES au cœur de l'épargne salariale et de l'ISR	page 3
3. L'épargne salariale se développe	page 7
4. Une période favorable pour l'Investissement Socialement Responsable	page 8
5. 2,7 milliards d'euros dans les gammes d'épargne salariale labellisées	page 8
6. L'ISR et l'exercice des droits de votes pour peser sur les entreprises	page 13
7. Renforcer les pouvoirs des Conseils de surveillance des FCPE	page 14
8. Le label du CIES	page 15
9. Conclusion	page 17
10. Liste des membres du CIES	page 18

Ce rapport du CIES décrit les activités des trois dernières années, et cherche à tracer des pistes pour l'avenir. Ainsi, il se propose d'amplifier encore son action en faveur d'une épargne salariale pour tous, mais qui reste à sa place, et de développer les placements socialement responsables afin que cette épargne soit investie dans l'intérêt des salariés. Avec le choix des investissements, et l'exercice des droits de votes dans les Assemblées Générales, il s'agit également de peser sur les politiques des entreprises. L'action du CIES vise ainsi à fournir un levier supplémentaire à l'action syndicale pour orienter la marche des entreprises et améliorer la situation des salariés.

<http://www.ci-es.fr>

1. Le CIES un outil intersyndical inédit

Le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES) a été créé le 29 janvier 2002 par les quatre Confédérations syndicales CFTC, CFE-CGC, CGT et CFDT.

Après la Loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, dite « loi Fabius », sur laquelle elles avaient pesé, les quatre Confédérations ont créé le CIES afin de maîtriser l'épargne salariale, et l'étendre à tous les salariés, en particulier ceux des TPE/PME. Dès sa constitution, le CIES a affirmé deux principes essentiels :

➔ ***Le rejet de toute substitution des dispositifs de Participation financière à la politique salariale et aux règles de financement des retraites ;***

➔ ***Sa volonté de contrôler, et non pas de gérer les placements de l'épargne salariale.***

Partant de ces principes, les quatre Confédérations mènent leur action, pour :

- apporter davantage de sécurité aux placements de l'argent des salariés auxquels il convient d'apporter le plus possible de garanties raisonnables ;
- mettre à disposition des salariés des PME/TPE un outil pour y instaurer l'épargne salariale (Participation, Intéressement, plans d'épargne...), notamment dans le cadre des PEI et des accords de branches ;
- impulser partout une dynamique relevant de la négociation collective, car les quatre Confédérations considèrent que l'accord collectif est la seule voie pertinente pour mettre en place l'épargne salariale. Dans cette perspective, les PEE octroyés doivent disparaître complètement ;
- orienter les placements des salariés vers des supports socialement responsables.

⇒ ***Le principal outil du CIES est la labellisation de gammes de produits d'épargne salariale pratiquant l'Investissement Socialement Responsable (ISR), que les équipes syndicales s'efforcent de faire retenir dans les accords de branches et d'entreprises, pour les recommander aux salariés.***

Le label « CIES » est donné à des gammes de produits ISR comportant au moins quatre types de FCPE, proposées par des organismes bancaires, financiers, mutualistes, filiales de groupes de protection sociale ; autant de gestionnaires de Fonds dont les principes de gestion et les caractéristiques sont conformes aux critères du CIES, définis par son cahier des charges.

Le label est gratuit et doit être sollicité. Ce label inclut les procédures indispensables pour suivre et vérifier la façon dont sont gérés ces produits labellisés. Comités de suivis périodiques et audits ponctuels, ainsi que des rencontres épisodiques avec les gestionnaires, permettent d'attribuer le label CIES sans limite de durée. Une procédure allégée peut être utilisée pour maintenir les labels existants.

La singularité et le caractère exceptionnel de l'existence du CIES n'est pas assez souligné par les observateurs, les médias, et même peut être pas assez dans les confédérations syndicales le composant.

En effet, c'est la seule structure intersyndicale permanente en France qui s'inscrit maintenant dans la durée. Et il est extraordinaire, au sens étymologique du terme, que quatre confédérations syndicales effectuent un travail commun, sur un sujet complexe, et pas simple pour elles, l'épargne salariale, dans une structure permanente qui se réunit un dizaine de fois par an depuis maintenant 8 ans.

En huit ans, le CIES s'est imposé comme un acteur majeur de l'épargne salariale et de l'ISR. Il rencontre périodiquement les gestionnaires des gammes labellisées avec lesquels des relations de confiance se sont créées.

Le CIES rencontre également d'autres acteurs de l'épargne salariale et de la gestion d'actifs, qui régulièrement s'enquêtent de la possibilité de voir labelliser leurs Fonds ou veulent présenter tel ou tel produit etc.

Le CIES est aussi un interlocuteur reconnu des organismes professionnels tels que l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) et l'Association Française de Gestion (AFG), avec laquelle les échanges sont réguliers, et de nombreux autres organismes.

Si l'action commune au sein du CIES est importante, il faut néanmoins rappeler que chaque organisation syndicale conserve ses propres orientations en matière d'épargne salariale, et reste maîtresse de sa ligne d'action. Mais le CIES permet l'échange de points de vue, favorise le débat entre ses membres, le rapprochement entre organisations, et surtout permet des actions communes dans l'intérêt des salariés.

Enfin si le CIES mène de nombreuses actions, il n'est pas une structure de négociation. Celle-ci reste de la responsabilité des confédérations et de leurs organisations, fédérations professionnelles, unions territoriales, ou syndicats qui négocient avec les entreprises et les organisations patronales.

Un système de fonctionnement simple et efficace

Depuis l'origine, le CIES a gardé le même mode de fonctionnement. Cette continuité, et la règle du consensus pour toutes les décisions prises par le CIES ont fortement contribué à asseoir sa crédibilité, et à prouver toute la pertinence d'une action intersyndicale en matière d'épargne salariale. Le fonctionnement du Comité repose sur des procédures simples :

☞ Le CIES se compose de deux représentants par Confédérations membre du CIES, donc de 8 membres au total ;

☞ Il se réunit en principe une fois par mois, sauf si des événements particuliers le nécessitent davantage ;

☞ Le consensus est la règle pour toutes les décisions

☞ Le respect des calendriers annoncés est également de règle ;

☞ La marque et le sigle du CIES ont été déposés auprès de l'Institut National de la Propriété Industrielle (INPI) pour éviter leurs utilisations non autorisées ;

☞ Un site internet a été créé fin 2006, et est actualisé régulièrement ; il permet notamment de connaître la liste des membres du CIES, ses activités, et d'obtenir les références de l'ensemble des gammes labellisées. L'adresse de ce site est : <http://www.ci-es.free/>

2. Le CIES au cœur de l'épargne salariale et de l'ISR

Au fil des années le CIES s'est imposé comme un acteur incontournable de l'épargne salariale et de l'ISR. Sans en être le centre, il évolue dans un réseau maillé d'organismes et d'organisations parmi lesquels il a un rôle majeur.

Ces trois dernières années le CIES a poursuivi une activité intense pour une épargne salariale pour tous dans le cadre de l'ISR.

➤ Un cinquième appel d'offres

Face à plusieurs sollicitations le CIES a lancé, en Mars 2008, un nouvel appel d'offre de labellisation. Dans la mesure où il n'en a pas été lancé d'autres depuis, et qu'il n'en est pas prévu en 2011, les règles de labellisation actualisées sont résumées page quatorze. Cet appel d'offre, comme tous les précédents, a été diffusé avec le concours précieux de l'AFG.

L'appel d'offre de 2008 a débouché sur deux labellisations supplémentaires.

D'une part, celle de la gamme **BTP Epargne de BTP gestion**, première fois où le label du CIES est attribué à un organisme couvrant une branche professionnelle. D'autre part celle de la gamme **Soréa de Fédéric** (Malakoff/Médéric).

Dans le même cadre, et dans la mesure où les premières labellisations dataient de 2002, le CIES a estimé nécessaire de lancer également une procédure simplifiée pour la confirmation des labels existants.

Les 12 gammes labellisées antérieurement ont ainsi toutes pu être confirmées, à la satisfaction du CIES.

A ce jour, compte tenu de la création d'Amundi, filiale commune du Crédit Agricole et de la Société Générale, ce sont treize gammes d'épargne salariale qui sont labellisées.

Les 13 gestionnaires en question représentent 95% du marché de l'épargne salariale.

➤ **La poursuite des audits**

La labellisation implique l'accord sans réserve du gestionnaire financier pour des audits ponctuels non programmés. Trois nouveaux audits ont été menés chez des gestionnaires labellisés. Il s'est agi, pendant une journée entière, de vérifier le respect du cahier des charges du CIES, de regarder des aspects particuliers et d'échanger avec le gestionnaire sur ses méthodes et les attentes du CIES. Deux audits ont donné lieu à des remarques mineures, et confortés ces gammes ; un autre a été l'occasion d'observations plus importantes et nécessite des ajustements.

➤ **De nombreuses rencontres avec les gestionnaires financiers**

Des rencontres fréquentes avec les gestionnaires des gammes labellisées ont lieu soit à la demande du CIES, soit à l'initiative des gestionnaires pour des événements particuliers. Ainsi le CIES a rencontré plusieurs fois Prado à l'occasion du rapprochement avec Agicam et le Groupe AG2R La Mondiale, pour labelliser un Fonds supplémentaire, et enfin sur son processus ISR ; Axa et Groupama venus présenter leurs nouvelles orientations favorables aux gammes labellisées, Caam et Sgam pour la création d'Amundi etc.

Il est important de souligner que les gammes labellisées évoluent régulièrement, par tel ou tel ajustement, regroupement de Fonds, ajouts d'un Fonds... Aussi pour les améliorer et tenir compte des choix et besoins de salariés. Aucune gamme ne saurait être figée. Le CIES s'est aussi attaché à examiner la qualité de la gestion administrative de l'épargne salariale. Il a eu l'occasion après le Crédit Agricole (Creelia) précédemment, de visiter les plateaux techniques du CIC-CM et de Natixis Inter Epargne. D'autres sont programmées.

Le CIES a poursuivi ses rencontres régulières avec l'AFG sur les activités respectives, les évolutions en cours etc. Dans le cadre de ces relations, des séminaires de formation et d'échanges sont organisés depuis plusieurs années sur les marchés, les produits financiers et les grands débats d'actualité, auxquels participent des intervenants de grande qualité. Les représentants du CIES dans les Comités de suivis y ont été également conviés.

Par ailleurs, le CIES a rencontré de nombreux autres gestionnaires que ceux ayant une gamme labellisée : Robecco, Pictet, Banque Postale Assets Management... désireux de mieux connaître notre démarche et voulant présenter leurs activités liés à l'ISR et au développement durable. Ces rencontres, ainsi qu'une discussion avec la commission ISR de l'AFG, ont amené le CIES à engager une réflexion sur l'architecture ouverte.

➤ **Une réflexion sur l'architecture ouverte**

Le CIES est très attaché et ne dérogera pas au principe, pour les Fonds multi entreprises, de la labellisation de gammes d'épargne salariale comprenant au moins quatre Fonds afin de donner un véritable choix aux salariés. Or, certains gestionnaires aimeraient voir labelliser un de leurs Fonds, qui répond aux critères du CIES. Cela concerne en particulier des Fonds spécifiques (environnement, énergie renouvelables, Pme etc.) ayant un intérêt certain. Suite à ces questionnements, le CIES n'est pas hostile par principe à labelliser des gammes dites en « architecture ouverte », en coopération entre plusieurs gestionnaires financiers.

Exemple : intégration d'un Fonds d'un autre gestionnaire dans une gamme déjà labellisée ; dans ce cas il faut un accord entre les deux gestionnaires, puis faire labelliser cette gamme enrichie. On peut aussi imaginer la création d'une gamme complètement nouvelle. Ainsi quatre gestionnaires financiers pourraient créer une gamme commune avec un Fonds de chacun d'entre eux... Pour le CIES un certain nombre de conditions sont nécessaires :

- un seul teneur de comptes conservateur de parts (TCCP) ;
- un interlocuteur principal du CIES pour la gamme, un chef de file, garant du respect du cahier des charges et de la coordination, ce peut être le TCCP, ou un des gestionnaires financiers.
- un seul Comité de suivi, avec présence de tous les intervenants.

Dans de telles éventualités, il conviendra d'avoir un contact préalable avec le CIES, puis, avec son accord, de constituer un dossier complet à la labellisation.

➤ **Les Comités de suivis et les Conseils de surveillance des gammes labellisées**

Le CIES a veillé aussi à un meilleur fonctionnement des Comités de suivi existants au niveau de chaque gamme labellisée.

Cette amélioration est manifeste, même si parfois les quatre organisations n'y sont pas toujours présentes simultanément. Au moins deux réunions annuelles doivent se tenir, l'une vers fin avril /début mai, plus spécialement sur la politique de vote et les assemblées générales des entreprises, l'autre dans le dernier trimestre, davantage sur le reporting, le processus ISR et les aspects commerciaux.

Le CIES souhaite aussi apporter une nouvelle attention aux réunions des Conseils de surveillance des gammes labellisées, dont le fonctionnement doit être plus efficace.

Le CIES a apprécié d'être invité à des réunions de Conseils de surveillance plus larges que les seules gammes labellisées (Sgam, Bnp Paribas, Axa, Fédéris...). Désormais, il demande aux gestionnaires d'inviter régulièrement, des membres de chaque Comité de suivi à la réunion du Conseil de surveillance de sa gamme labellisée.

➤ **Rencontres avec beaucoup d'autres acteurs**

Le CIES a eu également l'occasion de dialoguer avec les organismes actifs dans le domaine de l'ISR : l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), le Forum de l'investissement responsable (FIR) ; ou de l'épargne salariale : Fondact bien sur, mais aussi avec la Fédération des Actionnaires Salariés avec laquelle les relations étaient tendues. Les orientations nouvelles de celle-ci ont permis des échanges plus positifs, en particulier sur la légitimité des organisations syndicales.

Des échanges fructueux ont aussi eu lieu avec le cabinet Proxinvest quant à l'exercice des droits de votes dans les AG des entreprises.

Dans le champ de l'économie solidaire, le CIES a reçu France Active et Habitat et Humanisme, il le fera ultérieurement avec l'ADIE, voire d'autres.

Les rencontres avec l'ordre des experts comptables se sont poursuivies dans le but de développer l'épargne salariale en direction des TPE.

➤ **CIES et activités internationales**

Le CIES a des contacts avec le mouvement syndical international.

Deux représentants du CIES sont, au titre de leur organisation syndicale, membres du CWC (committe on worker's capital). Ce Comité est un réseau de militants syndicaux rattaché à la Confédération Syndicale Internationale (CSI) qui partagent des informations et élaborent des stratégies pour une action conjointe dans le domaine du capital des travailleurs. Par ailleurs, le CIES a été sollicité par le SIEU (un syndicat américain très présent dans les sociétés de services) dans le cadre des actions qu'il souhaitait mener en direction de SODEXO. Ce syndicat était intéressé par la pression que pouvait exercer le CIES sur le management de Sodexho, à travers les gestionnaires financiers ayant des gammes labellisées ainsi que par les consignes de votes, que nous pourrions donner lors de l'AG. Ce syndicat a décidé de s'impliquer dans le dialogue et l'activisme actionnarial, pour pouvoir intervenir plus facilement en Europe. Il dispose d'un représentant permanent à Londres ce qui explique des contacts plus facile avec le CIES. Au-delà des rencontres sur cette entreprise, il a été décidé d'une concertation régulière sur les sociétés françaises, mais aussi européennes présentes aux Etats-Unis.

➤ **Défense du label du CIES**

A noter un différend avec la filiale de la Caisse des dépôts et consignations Novethic. En 2009, cet organisme avait sollicité le CIES pour présenter sa démarche de lancement de son label ISR pour des FCP, qui ne devait donc pas concerner l'épargne salariale. L'année 2010, avec le nouveau cahier des charges de cet organisme, a vu le contraire. Une rencontre, cet été, a permis de s'expliquer franchement et de reprendre le dialogue.

Pour le CIES, la multiplication des labels ISR, dans un même champ, avec des cahiers des charges et des exigences différents, n'est pas une bonne chose.

Cela ne peut amener que la confusion, et risque de faciliter le développement de l'ISR « light », n'offrant pas toutes les garanties nécessaires aux épargnants, et pouvant même porter atteinte à la démarche ISR elle-même. Le label du CIES, qui lui a vocation à représenter les salariés, donne davantage de garanties pour le caractère ISR. Il assure, avec ses Comités de suivi, ses audits, et ses contacts réguliers avec les gestionnaires, un contrôle effectif de ce qui se fait. L'affichage de plusieurs labels concurrents dans les Fonds proposés aux salariés ne peut que les désorienter. Aussi le CIES a souhaité qu'aucun des FCPE labellisés par lui ne soit présenté à une autre labellisation.

➤ **Le CIES et les pouvoirs publics**

La Loi de décembre 2006 avait donné lieu à de nombreuses consultations avec les ministères concernées, les assemblées parlementaires et deux réunions du Conseil supérieur de la Participation (CSP), permettant d'écarter de nombreuses dispositions et d'en intégrer d'autres.

Tel n'a pas été le cas avec le gouvernement en place depuis 2007.

Ainsi, la Loi de Déc. 2008 a été caractérisée par l'absence de concertation avec les organisations syndicales. L'absence de réunion du Conseil d'Orientation de la Participation, de l'Intéressement, de l'Épargne Salariale et de l'Actionnariat Salariné (COPIESAS successeur du Conseil supérieur de la participation), qui légalement aurait dû être consulté, est caractéristique de cette absence de concertation !

Cela n'a pas permis de peser beaucoup sur le contenu de cette loi, qui ne comporte que peu d'aspects positifs. Ainsi la fin du blocage de la Participation a été regrettée par le CIES, car l'épargne salariale est souvent la seule épargne des salariés les plus modestes.

Ils sont bien sûr tentés par nécessité de toucher tout de suite cette Participation, ne bénéficiant pas ainsi de l'abondement éventuel de leur entreprise et de plus-values possibles.

L'actuel projet de bloquer la moitié de cette participation, souligne le caractère irréfléchi de la précédente décision et la justesse de l'analyse du CIES.

Par contre le CIES a été reçu par le groupe de travail de l'AMF sur l'épargne salariale et l'actionnariat salarié en mars 2010. Le but pour ce groupe de travail était de recueillir l'avis du CIES sur l'amélioration de la pertinence, la lisibilité et l'accessibilité de l'information délivrée aux épargnants et aux actionnaires salariés; sur le conseil et la formation; sur la gouvernance des FCPE et le fonctionnement des Conseils de surveillance.

Dans son précédent rapport le CIES indiquait que « *Le CIES veut que l'épargne salariale soit au service du développement d'emplois durables. Cela implique que l'épargne salariale puisse être investie aussi dans des entreprises non cotées avec un lien fort aux territoires...* ».

En effet, il est paradoxal que l'épargne salariale recueillie dans les PME aille s'investir dans les entreprises cotées les plus grandes !

Récemment, le Ministère de l'Industrie a avancé l'idée de création de FCPE PME Industrie. Cette idée mérite d'être approfondie, mais il faudra garantir l'épargne des salariés.

➤ **Une influence du CIES qui se confirme bien au-delà de l'épargne salariale**

L'action du CIES, s'appuyant sur les gammes labellisées a permis de diffuser encore l'ISR, et crise financière aidant, l'existence d'une gamme labellisée au sein d'une société de gestion amène de plus en plus fréquemment les analystes financiers à tenir compte de l'appréciation des analystes ISR, quels que soient les critères de sélection des autres portefeuilles.

Cette diffusion de l'ISR a connu des concrétisations dans le domaine de l'épargne salariale, avec l'accroissement spectaculaire des encours des gammes labellisées, mais également dans de nombreuses entreprises, qui bien que n'ayant pas choisi une gamme labellisée, ont intégré un Fonds ISR ou un Fonds solidaire.

Au-delà de l'épargne salariale, les exemples de placements dans des Fonds ISR se multiplient aussi, grâce au travail engagé au sein des quatre organisations syndicales du CIES, particulièrement en direction de leurs mandatés dans de nombreux organismes :

- le régime additionnel de retraite de la fonction publique (RAFP) gère tous ses Fonds en ISR ;
- le Fonds de Réserve des Retraites (FRR) a placé une partie de ses réserves en ISR ;
- l'ARRCO et l'AGIRC ont fait de même,
- De nombreuses caisses de retraites, de prévoyance, des mutuelles... placent des Fonds en ISR.

En peu de temps, les différents acteurs de l'ISR se sont renforcés, et ont acquis plus de professionnalisme et de crédibilité. Le CIES y a contribué de manière décisive.

Les préconisations du CIES en matière d'exercice des droits de votes rencontrent également un écho important, bien au-delà des Fonds des gammes labellisées par lui.

➤ **Participation à des tables rondes, colloques...**

Les membres du CIES ont participé à de très nombreux colloques, tables rondes conférences... sur l'épargne salariale et l'ISR. Ils sont de plus en plus sollicités pour cela. On peut citer plusieurs interventions au Club de l'Epargne salariale ; au cours de la Semaine de l'ISR... Le CIES est également intervenu lors des réunions des Conseils de surveillance de BNP Paribas, Sgam, Macif...

3. L'épargne salariale se développe

Les dernières statistiques du ministère du travail portent sur 2008. Combinées avec celle de l'AFG sur 2009, elles permettent de mesurer le développement de l'épargne salariale.

Ainsi en 2008, 58% des salariés du privé, soit 9,3 millions de salariés, bénéficiaient d'au moins un dispositif d'épargne salariale : Participation, Intéressement, Plan d'Epargne (PEE, PEI, PERCO, PERCOI). En 2000, ils n'étaient que 38%. La création du CIES en 2002 et son action constante y est d'évidence pour quelque chose.

De son côté, l'AFG indique que ce sont 12 millions de personnes qui ont un plan d'épargne salariale, dont certains retraités récents qui ont encore des avoirs.

Au passage regrettons, là-aussi, la non-réunion du COPIESAS, et l'absence des statistiques détaillées dont nous disposions du temps du Conseil Supérieur de la Participation.

Aujourd'hui, l'épargne salariale concerne une grande majorité de salariés, dont une proportion très importante des salariés des entreprises de 50 salariés et plus.

Et cela ne concerne pas que les plus grandes d'entre elles, puisque sur les 230 000 entreprises concernées, 223 000 sont des entreprises de moins de 250 salariés.

Cela invalide donc le discours qui veut laisser accroire que l'épargne salariale ne concerne que les grandes entreprises.

L'épargne salariale contribue aussi à la réduction des inégalités. Ainsi 63% des accords de participation et 83% de ceux d'Intéressement comportent des clauses favorables aux bas salaires. En outre, tous les abondements existants sont proportionnellement plus forts sur les premières tranches d'épargne.

Le point noir reste les entreprises de moins de 50 salariés (40% des salariés du secteur privé), où malgré des progrès réels grâce aux PEI, seuls 16% d'entre eux ont de l'épargne salariale.

Cela vient du fait du refus persistant des pouvoirs publics d'abaisser le seuil de la participation en-dessous de 50 salariés, ou d'y rendre l'Intéressement obligatoire.

Mais le patronat est tout autant responsable de cette situation, et ne joue pas le jeu.

L'inertie des pouvoirs publics et des organisations d'employeurs

La période précédente avait été marquée par la Loi de décembre 2006. Cette loi, grâce à l'action du CIES, et malgré ses insuffisances, comporte des aspects positifs qui ont permis de développer l'épargne salariale.

Le CIES juge sévèrement l'attitude du Medef, qui a fait partiellement échec à une disposition pourtant impérative de cette loi.

Dans un délai maximum de trois ans, toutes les branches professionnelles devaient avoir mis en place un accord de Participation, pouvant être choisi par les partenaires sociaux des entreprises, ou s'appliquer par défaut, y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés qui le souhaitent.

En ne considérant que les branches les plus importantes, c'est plus d'une centaine d'accords qui devraient exister. Mais alors que l'échéance du 31 décembre 2009 est dépassée, seules environ 25 branches professionnelles ont mis en place un accord type de participation avec des PEI, et parfois des PERCOI.

Alors que ces accords sont principalement destinés aux PME/TPE. Cette situation est dommageable à leurs salariés, alors même que les PME/TPE ont grandement besoins d'outils clés en main afin de leur simplifier la tâche, et il est regrettable que les grandes entreprises se soucient fort peu de ces négociations de branches.

Les pouvoirs publics, qui n'ont pas prévu de sanction en cas de non respect de la Loi, et ont empêché tout suivi de la mise en œuvre de celle-ci en n'installant pas le COPIESAS, portent aussi une lourde responsabilité. Ils doivent y remédier. Pour y parvenir des dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés sont indispensables.

Par contre une disposition isolée au sein de la Loi de modernisation de l'économie d'août 2008, a rendu obligatoire l'existence d'un Fonds solidaire au sein de tous les PEE. Là, l'effet a été net, même s'il y a là aussi des retardataires, car des centaines de négociations ont eu lieu dans les entreprises. Les Fonds solidaires labellisés par le CIES en ont profité.

4. Une période favorable pour l'ISR

La crise financière de 2008/2009, a débouché sur une crise économique majeure dont les salariés font les frais.

Un capitalisme mondial non régulé, dominé par la recherche de profits financiers démesurés, des pratiques financières à la limite de malversations : titrisation de crédits immobiliers à risques (subprimes), produits financiers sophistiqués et opaques (CDS, CDO, hedge funds) etc. , dans lesquelles les spécialistes eux-mêmes se perdent, en sont les causes.

Dans cette tourmente les bourses mondiales ont chuté, les actifs financiers se sont effondrés...

Dans ce contexte l'ISR a démontré sa robustesse et n'est plus guère contesté dans ses fondements.

La nécessité d'investir dans des entreprises dont le but premier n'est pas de faire du profit à tout prix, mais bien de produire des biens ou des services, certes en espérant un bénéfice, mais aussi dans une perspective de développement durable, dans le respect de ses clients, des salariés, de ses fournisseurs et sous traitants et de son environnement, devrait s'imposer à tous.

En France, les choix du CIES pour une épargne socialement responsable, se voient confortés. Bien sur, parmi les Fonds labellisés, ceux investis en actions n'ont pu échapper à des baisses de cours. Mais, il est démontré qu'en période de baisse ils baissent moins, permettant de revenir plus vite au niveau antérieur. Et globalement, malgré la crise, les encours totaux des Fonds labellisés ont continués à progresser tant en 2008 qu'en 2009, et cela continu aujourd'hui.

5. 2,7 milliards d'€uros dans les gammes labellisées

Cinq ans après le lancement de la démarche de labellisation, les encours se montaient à 750 millions d'€uros. De nombreuses étapes sont en effet nécessaires avant qu'une gamme n'arrive à des encours significatifs : présentation au CIES, labellisation d'une gamme, intégration dans des accords d'entreprises ou de branches, mise en œuvre effective des Fonds à proposer aux salariés, informations, attente d'une première période de versements pour la Participation ou l'Intéressement (avril/mai), pour décisions individuelles des salariés. En outre, tous les Fonds ne datent pas de 2002, et se développent à coté de Fonds existants parfois depuis des décennies.

Après 2007, il devenait essentiel de passer un cap quantitatif. C'est désormais chose faite, puisque depuis le précédent rapport les encours des gammes labellisées ont triplé. Désormais, 12 gammes sur 13 sont en rythme de croisière.

Toutes sont en progression ; pour 9 d'entre elles la progression de déc.2008 à Déc. 2009 est à deux chiffres.

Au 30 juin 2010, avec 2,7 milliards d'euros, les encours des gammes labellisées représentent 5,2% des encours totaux, 62% de l'épargne salariale ISR, et 25% des Fonds solidaires.

Si les encours sont très encourageants, d'autres chiffres le sont plus encore.

S'agissant de Fonds récents et interentreprises, ils représentent 5,2% des encours d'épargne salariale (hors actionnariat salarié), mais 12% des salariés et 22% des entreprises. Cela souligne qu'un des buts du CIES, concerner les salariés des PME, est atteint. Ce sont bien les accords de branches et le caractère inter entreprises des gammes labellisées qui ont permis une telle diffusion dans les PME en touchant 52 208 entreprises.

Des Fonds labellisés sont aussi présents dans de grandes entreprises, seuls ou à côté d'autres Fonds.

La Loi de Modernisation de l'Economie, d'août 2008 a ainsi permis de faire retenir un Fonds solidaire labellisé dans beaucoup de grandes entreprises, créant souvent une situation de fait où il n'y a qu'un seul Fonds labellisé dans ces gammes.

La possibilité de concerner la moitié des entreprises ainsi qu'une majorité des salariés est à porter de main, mais les encours dépendent de la pénétration dans les grandes entreprises. Des discussions formelles sont ainsi en cours pour le PEE EDF/GDF Suez, et de nombreux contacts avec d'autres sont en cours.

Le CIES agit activement pour tenter de contrer l'influence négative de certains cabinets d'intermédiation lors des appels d'offres dans les grandes entreprises. Ils poussent à la complexité, pour majorer leurs propres commissions, et font obstacle aux possibilités d'intégration des gammes labellisées dans les dispositifs des grandes entreprises, quand ils ne les dénigrent pas. Au moins, sur ce dernier point, l'action du CIES a porté ses fruits.

Parallèlement, une étude du cabinet d'expertise Syndex a démontré la qualité des gammes labellisées par le CIES.

Cinq pour cent marque un cap important, **mais il reste du chemin à parcourir pour que les gammes labellisées représentent la majorité de l'épargne salariale**, qui est l'objectif minimum du CIES.

A ce jour, ce n'est le cas que chez un labellisé de taille modeste. Mais les forts pourcentages d'évolution de semestre en semestre peuvent permettre d'y parvenir à terme.

Mais il convient de corriger des situations :

Chez les gestionnaires les plus importants, la gamme labellisée représente une trop faible part de leurs encours d'épargne salariale

→ Désormais, le taux de pénétration de la gamme labellisée dans les encours totaux d'épargne salariale de chaque gestionnaire sera regardé plus attentivement, afin de porter une appréciation globale sur l'activité des gestionnaires labellisés. Sept n'ont pas le pourcentage moyen de 5% des gammes CIES, et seuls trois 10% et plus.

Certains gestionnaires ont des encours très faibles, sans que le CIES discerne à ce stade des perspectives nouvelles.

→ Cette situation ne pourra pas perdurer et les résultats examinés aux 31 décembre pourraient donner lieu à avertissements préalables à retrait de label. A cet égard, le CIES sera particulièrement attentif aux chiffres au 30 juin 2011.

A contrario, le CIES félicite les deux gestionnaires qui font de leur gamme labellisée leur offre principale en épargne salariale.

Pour le CIES il est nécessaire que partout la gamme labellisée se trouve « en tête de gondole » et que des actions soient engagées par les gestionnaires pour faire basculer des Fonds existants en ISR labellisé.

Ces actions concernent au premier chef les Fonds dédiés pour lesquels diverses possibilités existent.

Le CIES ne labellise pas des Perco en tant que tels, mais il souhaite que les Perco reposent essentiellement sur les gammes labellisées. Le CIES sera aussi attentif aux innovations qui pourraient voir le jour.

Les gammes labellisées devraient connaître encore un nouveau développement important en 2010/2011. Au 31 décembre 2009, il y avait 91 FCPE dans les 13 gammes labellisées. La gamme la moins étendue avait 4 Fonds, la plus large, 13 Fonds. La moyenne est de 6/7. L'encours était de 2 388 780 000 €uros, dont 733 650 000 en actions (31%). Ce dernier chiffre est l'addition de ceux donnés par chaque gestionnaire pour les actions détenues, dans tout type de FCPE qui peut en avoir.

Lors du colloque au Sénat en octobre 2006, le CIES avait indiqué qu'un encours d'un milliard d'euros était en vue pour les gammes labellisées ; ce chiffre pourrait être atteint, dès 2012, par la gamme la plus souscrite ! Ici il nous faut saluer la mémoire de Philippe Nicand disparu brutalement en ce début d'année, longtemps le correspondant de Natixis Inter Epargne pour le CIES, dont la conviction et l'action pour le développement de cette gamme labellisée, et pour l'ISR en général est à souligner.

Représenter la moitié des encours d'épargne salariale diversifiés correspond à décupler les encours actuels des gammes labellisées. Cela sera possible si tous les gestionnaires s'y attellent de la même façon, et si plus de Fonds dédiés acceptent de faire évoluer leur gamme de FCPE.

Dans cette perspective, le CIES rappelle les possibilités déjà décrites dans le rapport précédent :

- mise en place d'une gamme d'entreprise, identique à celle du Fonds multi-entreprises (clone), 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 (par exemple trois Fonds) à côté des Fonds existants précédemment,
- basculement de tout ou partie de Fonds existants (par exemple trois Fonds) en gestion ISR en respectant les autres critères du cahier des charges du CIES,

- labellisation d'un Fonds dédié, à côté d'autres déjà labellisés, ou de plusieurs nouveaux Fonds respectant le cahier des charges.

Cela nécessite aussi bien sur pour les organisations du CIES un incessant travail d'informations, de formation et de relances et de mobilisation auprès de leurs équipes syndicales.

==_==_==_

➔ *Les partenaires sociaux de certaines entreprises voudraient voir labelliser un Fonds de leur gamme sans avoir d'autres Fonds labellisés.*

Mettre son label sur un seul Fonds engage la responsabilité morale du CIES. Il est évident que les salariés qui font le plus confiance aux organisations syndicales seront enclin à choisir ce seul Fonds, même si par ailleurs il est le plus risqué (actions).

Aussi, il est souhaitable de retrouver dans une gamme d'entreprise au moins trois Fonds labellisés CIES pour permettre un choix des salariés.

L'obligation d'un Fonds solidaire dans tous les PEE a souvent permis de retenir un Fonds solidaire ISR du CIES dans des gammes composées antérieurement exclusivement de Fonds dédiés.

Ainsi, il suffit d'intégrer, ou de faire labelliser, deux Fonds dédiés pour répondre aux souhaits du CIES.

Mais force est de constater aussi que des entreprises n'ont intégré qu'un seul Fonds labellisé, de tel ou tel gestionnaire, dans leur propre gamme, sans qu'elles aient eu besoin de solliciter l'accord du CIES.

Il ne faudrait donc pas pénaliser les entreprises qui font la démarche de solliciter le label pour un de leurs Fonds dédié, tout en les incitant vivement à le faire pour plusieurs.

Le CIES poursuit donc ses réflexions à ce sujet.

Classement des gammes labellisées selon leurs encours au 31 décembre 2009

			% de la gamme chez le gestionnaire
1	NATIXIS	Impact -Isr	6,77%
2	AMUNDI	Amundi Label	3,98%
3	BTP GESTION	Btp Epargne	39,10%
4	INTER EXPANSION	Expansor	9,53%
5	CIC / Crédit Mutuel	Social Active	3,84%
6	BNP PARIBAS	Phileis	2,90%
7	PRADO/AGICAM	Horizon Solidarité	22,62%
8	AXA	Axa Génération	3,04%
9	HSBC	HSBC Ep. Entr. Soc. Responsable	2,42%
10	FONGEPAR	Fongepar Plus	3,13%
11	GROUPAMA	Groupama Épargne Responsable	6,73%
12	MACIF	Macif Epargne	96,79%
13	FEDERIS	Soréa	0,02%
			4,91%

1 391 285 salariés de 52 208 entreprises ont de l'épargne dans les fonds des gammes labellisées

Les trois premiers gestionnaires en encours

1. NATIXIS
2. AMUNDI
3. BTP GESTION

Ces trois gestionnaires représentent 63% des encours CIES

Les trois premiers gestionnaires en nombre de salariés concernés

1. CIC/CREDIT MUTUEL
2. NATIXIS
3. AMUNDI

Ces trois gestionnaires représentent 71% des salariés ayant de l'épargne dans les gammes labellisées

Les trois premiers en nombre d'entreprises concernées

1. CIC/CREDIT MUTUEL
2. NATIXIS
3. BTP GESTION

Ces trois gestionnaires représentent 75% des entreprises donnant accès aux gammes labellisées.

<p>Quatre gestionnaires concentrent donc la grande majorité des encours, des salariés, et des entreprises des gammes labellisées</p>

Enfin six gestionnaires ont au moins 100 millions d'€uros d'encours

➔ Zoom sur les Fonds solidaires

Sur les 115 Fonds solidaires existants en France au 31 décembre 2009, totalisant un milliard d'euros, 23 étaient labellisés par le CIES et donc aussi ISR, selon ses propres critères, pour les 90% restants. Ces 23 FCPE avaient 242,67 millions d'encours. Cette part va sensiblement croître en 2010, les Fonds solidaires labellisés ayant bénéficié de la nouvelle obligation d'inclure un Fonds solidaire dans tous les PEE. Il y a donc en moyenne près de deux Fonds solidaires dans chaque gamme labellisée. Le CIES, qui a bien sûr donné son accord à l'existence de ces Fonds, s'interroge néanmoins pour savoir si cela est un plus pour les salariés, et si plus de versements sont ainsi vraiment recueillis.

Dans les Fonds labellisés la part solidaire proprement dite est passée de 3,1 millions à 16 millions d'euros, soit un pourcentage moyen de 6,63% contre 5,45% précédemment. Les remarques du précédent rapport du CIES ont donc bien été prises en compte, même si quatre gestionnaires, qui doivent « rectifier le tir », sont en dessous de 6%.

En effet le CIES confirme sa demande afin que la part solidaire soit au-delà de 7%. Demeurer à un pourcentage trop bas marque une prudence excessive au détriment des entreprises solidaires et de la volonté des épargnants. Six répondent déjà à ce souhait.

Si France Active reste le plus gros bénéficiaire, on note une recherche de diversification plus importante. Plusieurs Fonds solidaires choisissent aussi d'avoir plus d'un organisme bénéficiaire. Les autres organismes bénéficiaires sont Pierre Angulaire, les Cigales, Equisol, Autonomie et solidarité, Finantôit, Choix solidaire, WEB sourd, garrigue, AFD...

Ainsi le CIES, conformément aux valeurs des Organisations qui le composent, concourt également à la création d'emplois, à l'insertion de personnes en difficultés et à leur logement etc.

Depuis 2002, un Fonds solidaire était obligatoire dans les gammes CIES. La Loi de 2003 l'exige pour le Perco, mais avec un effet limité, puisque dans les gestions pilotées il n'y a pas de Fonds solidaire. Il n'est proposé qu'en gestion libre. Le CIES demande aux gestionnaires labellisés de modifier cette situation. Par exemple, le Fonds solidaire pourrait être présent en gestion pilotée en début de période, puis réduit progressivement.

<i>SIFA</i>	<i>ADIE</i>	<i>Habitat & H</i>	<i>Autres¹</i>	<i>Total</i>
7 705 420	2 247 736	1 226 153	4 902 691	16 082 000
47,9%	14%	7,6%	30,5%	100%

¹ L'utilisation par Natixis d'un Fonds de Fonds centralisant tout ses Fonds solidaires, pratique qui a questionné le CIES mais qui a donné lieu à des échanges positifs avec ce gestionnaire, ne nous permet pas toutefois d'affiner nos chiffres, mais une part de ces 4 902 691 € va aussi dans la Sifa, l'Adie et Habitat et Humanisme

6. L'ISR et l'exercice des droits de votes pour peser sur les entreprises

L'exercice des droits de votes attachés aux actions détenues dans les gammes labellisées est un axe important pour le CIES.

Aujourd'hui environ un tiers des encours est constitué d'actions.

Dès l'origine du CIES le gestionnaire financier ayant une gamme labellisée était tenu de voter dans les assemblées générales des entreprises, ce qui est devenu une obligation légale pour tous les gestionnaires de Fonds.

C'est une démarche essentielle de l'ISR qui cherche aussi à peser dès l'amont sur les Directions d'entreprises afin qu'elles modifient leurs comportements ; pour le CIES dans un sens plus conforme à l'intérêt général et à celui des salariés, et/ou qu'elles renoncent à des résolutions jugées négatives.

Juridiquement ce sont les Conseils de surveillance des FCPE qui exercent, ou mandatent, le gestionnaire financier pour l'exercice des droits des votes dans les assemblées générales des entreprises.

Le CIES pratique un dialogue constant avec les gestionnaires :

- d'une part, afin qu'ils présentent et affinent les principes généraux de leur politique de votes,
- d'autre part, pour exprimer des recommandations d'ordre générales, ou plus précises concernant telle ou telle entreprise.

Ces trois dernières années le CIES a voulu développer son action dans ce domaine.

Ainsi, la politique de vote du gestionnaire est présentée et discutée régulièrement devant le Comité de suivi institué auprès de chaque gamme labellisée, dans certains cas devant le CIES lui-même.

En 2009, le CIES a en outre demandé aux gestionnaires financiers de préparer avec leur Comité de suivi quatre assemblées générales précises.

Celles de la Société Générale, de PSA, d'Arcelor Mittal et de Total (dans la mesure où leur gamme labellisée détenait de ces actions) et souhaité des votes précis sur certaines résolutions.

Il s'agissait aussi pour le CIES de mesurer le degré de réceptivité des gestionnaires à ses recommandations. Il apparaît, à une exception près, que cette démarche a été bien perçue des gestionnaires labellisés, voire attendue. Les échanges ont été fructueux et la démarche du CIES couronné de succès.

Plusieurs gestionnaires ont appliqué ces orientations à l'ensemble de leurs Fonds gérés, pas seulement à ceux labellisés par le CIES.

Cependant, cela n'a pas permis de peser encore suffisamment sur des résolutions, à cause de l'existence de « noyaux durs » d'actionnariat important ou de la faiblesse relative des encours, mais les pourcentages de votes contre ont été particulièrement importants dans ces AG.

A cette occasion, le CIES s'est efforcé de faire connaître ses recommandations à de nombreux autres Conseils de surveillance que ceux des Fonds labellisés, dont ceux d'actionnariat salarié.

En 2010, le CIES a exprimé par écrit des recommandations générales, demandant en particulier, en cette période de crise que subissent durement les salariés de s'opposer aux attributions de stocks options, de retraites chapeaux...

Le CIES demande aux gestionnaires de gammes labellisées d'affiner leur politique de vote et d'élever leur niveau d'exigence. L'application pure et simple des recommandations de l'AFG, démarche par ailleurs positive, ne saurait tenir lieu de seule politique de vote pour les gammes ISR labellisées. Le CIES y sera attentif.

Le CIES n'a pas eu à sa prononcer récemment sur une OPA, mais il rappelle que le critère déterminant pour les apprécier est l'existence ou non d'un projet « industriel » et ses conséquences sur l'emploi (en France mais aussi à l'étranger), la pérennité économique des entreprises, le développement durable des territoires, les intérêts des salariés, etc. Le CIES précise que ses positions seront toujours prises au cas par cas, et en prenant en compte les positions des salariés concernés.

7. Renforcer les pouvoirs des Conseils de surveillance de FCPE

Ces trois dernières années n'ont pas permis d'avancer sur la nécessité de renforcer les moyens et le contrôle des salariés et de leurs représentants sur leur épargne salariale.

Le CIES souhaite que des moyens plus importants qu'actuellement soient donnés aux membres des Conseils de surveillance pour accomplir leur mission, en termes d'informations, de formation, et qu'en termes de prise en charge de celles-ci.

La capacité d'assurer un contrôle sur la gestion des Fonds implique de mobiliser des compétences, souvent pointues. Les salariés ne les ont généralement pas acquises dans leur formation initiale ou leur vie professionnelle.

Il est nécessaire de donner aux représentants des Conseils de surveillance les moyens d'acquérir une certaine technicité.

La formation dispensée par les employeurs ou les gestionnaires financiers, lorsqu'elle existe, doit être complétée pour les membres des Conseils de surveillance par celle de leurs syndicats.

Des moyens financiers sont aussi nécessaires pour permettre au Conseil de surveillance d'avoir une réelle autonomie.

Il convient de modifier la composition des Conseils de surveillance, de manière à permettre un contrôle effectif par les représentants des salariés

Depuis la loi du 19 février 2001 cette majorité est possible, sans toutefois être automatique, puisque le Code du travail prévoit que les représentants des employeurs aient au maximum la moitié des sièges, même si le Président du Conseil de surveillance est obligatoirement un représentant des salariés.

Pour le CIES, l'épargne salariale doit être contrôlée par les salariés, car cette épargne est la propriété des salariés, et non celle des employeurs.

C'est pourquoi, le CIES fait de la majorité des représentants des salariés dans les structures de gouvernance de l'épargne salariale, l'une des conditions de l'octroi du label.

Le CIES demande que cela devienne une obligation légale pour empêcher le patronat de faire ce qu'il veut de l'épargne des salariés.

Cela vaut pour tous les Fonds, dont bien sur ceux d'actionnariat salarié.

Pour les Fonds multi entreprises, la règle en vigueur à ce jour est que l'ensemble des entreprises soit directement représenté dans les Conseils de surveillance.

Ce qui conduit à des Conseils de surveillance de plusieurs centaines de membres, et se traduit dans la pratique par de très grandes difficultés à réunir un quorum, généralement fixé à 10% des membres.

Dans la majorité des cas, le fonctionnement des Conseils de surveillance s'apparente donc plus à une assemblée générale de société, qu'à un Conseil de surveillance. Pour le CIES, les Conseils de surveillance des Fonds doivent être dotés des moyens d'exercer une surveillance effective des Fonds.

Cela suppose des Conseils de surveillance de taille réduite, y compris dans les Fonds multi entreprises, et des membres défendant réellement l'intérêt des salariés.

Aussi, le CIES demande que les Conseils de surveillance comportent obligatoirement une majorité de salariés, et que les salariés et employeurs de chaque entreprise adhérente puissent déléguer leur représentation aux organisations représentatives des salariés et des employeurs.

Pour les gammes labellisées inter entreprises, le CIES demande aux gestionnaires d'évoluer vers un Conseil de surveillance unique pour l'ensemble des Fonds composant la gamme.

8.- Cahier des charges définissant la procédure de labellisation des offres "épargne salariale" faites par les gestionnaires financiers (larges extraits)

Cinq principes structurent l'appel d'offres

a) 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.

b) 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), des frais de gestion et de tenue de compte transparents aussi réduits que possible. Pour répondre aussi à la diversification indispensable, source de sécurisation, et répondre à l'orientation souhaitée par le salarié (entreprises cotées, PME, investissements sectoriels ou régionaux..., secteur social et solidaire, etc.).

c) La présence d'au moins quatre Fonds

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).

d) 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.

e) Le contrôle

1. Dans les *Conseils de surveillance* les représentants des salariés doivent disposer 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. 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.

2. Pour chaque gamme labellisée il est mis en place *un Comité de suivi* assurant un suivi global de celle-ci. Ses missions consistent 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 est composé en majorité de représentants mandatés par les organisations syndicales membres du CIES, auxquels sont 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. Les candidats devront accepter les missions d'*audit* que le CIES 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.

S'agissant des Fonds

1. Afin de favoriser la transparence des Fonds, de garantir des frais de gestion faibles, 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 aux supports 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 :

- a) le montant du Fonds n'atteint pas cinq millions d'euros,
 - b) l'offre n'a pas 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. Le CIES est 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. 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.

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 cinq 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. 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.

2. La confidentialité

Pendant la durée de son instruction, le CIES 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).

3. 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 peut être décidé par le CIES, 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.

9.- Conclusion du rapport d'activité 2007/2010 du CIES

Les gammes labellisées par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale se sont imposées dans le paysage de l'épargne salariale.

Elles concernent de plus en plus de salariés et d'entreprises, mais elles doivent rapidement croître encore en volume.

Si le rythme de croissance est soutenu, plus 11% au premier semestre avec 2,7 milliards d'encours au 30 juin 2010, il faut accélérer davantage pour qu'elles représentent la majorité de l'épargne salariale.

L'Investissement Socialement Responsable s'est imposé, il doit s'inscrire maintenant dans la durée, mais il doit le faire aussi quantitativement. La période actuelle le permet

Aujourd'hui tout le monde se prétend ou veut faire de l'ISR, aussi il convient d'être vigilant sur la vraie nature de tous les produits proposés.

Mais il n'en demeure pas moins que le contexte est favorable aux investissements socialement responsables.

C'est l'occasion pour les gestionnaires de gammes labellisées de redoubler d'efforts afin de les développer plus fortement encore, en s'appuyant sur de véritables convictions. Deux d'entre eux ont décidé de faire de leur gamme labellisée leur offre principale, et montrent la voie à suivre.

L'amélioration continue des processus ISR des gammes labellisées est aussi nécessaire, afin qu'elles se distinguent par leur excellence, non seulement des Fonds non-ISR, mais aussi de Fonds plus ou moins ISR autoproclamés.

Les Fonds CIES doivent être exemplaires, et les entreprises entrant dans les portefeuilles faire l'objet d'exigences renforcées et évolutives, afin que la gestion ISR des Fonds labellisés ne porte pas le flanc à la critique : il n'y a pas de benchmark ISR, qui une fois atteint dispenserait d'aller plus loin. La gestion financière de gammes labellisées est aussi importante, afin de démontrer qu'elles rapportent autant que d'autres Fonds.

Enfin, les pouvoirs publics ne peuvent laisser plus longtemps l'immense majorité des salariés des entreprises de moins de 50 salariés en dehors de l'épargne salariale.

*Texte validé par le CIES
lors de sa réunion du deux décembre 2010*



Composition du Comité Intersyndicale de l'Épargne Salariale en décembre 2010

<i>O.S.</i>	<i>Nom – Prénom</i>	<i>Adresse</i>	<i>Téléphone</i>	<i>Email</i>
C.F.T.C.	DE VIENNE Geoffroy	CFTC-SFR 1, Place Carpeaux 92215 Paris La Défense	06.09.18.00.48	Geoffroy.devienne@sfr.com
C.F.T.C.	POIZAT Patrick	CFTC 13, rue des Écluses Saint- Martin – 75 483 Paris cedex 10	06.07.33.30.55	Patrick.poizat@mac.com
C.F.E.- C.G.C.	BOUDIER Hubert	BP France 12, av. des Béguines 95866 Cergy-St-Christophe	06.09.90.43.09	Hubert.boudier@fr.bp.com
C.F.E.- C.G.C.	LAMY Michel	CGC Crédit Foncier de France 4, quai de Bercy 94224 Charenton cedex	06.08.74.62.61	Michel.lamy@credifoncier.fr
C.G.T.	CHANU Pierre-Yves	CGT 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil cedex	01.48.18.84.93 06.83.83.03.93	Act-ecopyc@cgt.fr
C.G.T.	BRISSON Sandra	Areva TA 1100, av. Guilibert Gautier de La Lauzière CS 50497 13593 Aix-en-Provence cedex 3	06 19 76 15 56	Sandra.brisson@areva.com
C.F.D.T.	GUILLE Jean- Jacques	CFDT 4, Bd de la Villette 75955 Paris cedex 19	06.74.55.52.54	Guillecies@hotmail.fr
C.F.D.T.	DESCACQ Véronique	CFDT 4, Bd de la Villette 75955 Paris cedex 19	01.42.03.82.76	Vdescacq@cfdt.fr

Le CIES a vu des changements dans sa composition depuis trois ans. : Sophie Bailacq de la CFTC, qui avait contribué au rapport précédent, a été remplacée par Geoffroy de Vienne. Paul Rica de la CGT a été remplacé par Sandra Brisson. Jean Conan de la CGC, un des piliers du CIES, désormais en retraite, a été remplacé par Hubert Boudier. Enfin, Jean-Pierre Poulet, depuis plus de six ans au CIES, a quitté ses fonctions à la CFDT le premier décembre. Le CIES remercie chacun de ces anciens pour leurs apports au CIES et à sa réussite.