



Épargne salariale : Le CIES, mode d'emploi

*A l'occasion de la rénovation du site internet du CIES
et de la proximité de son dixième anniversaire, un point de situation :*

➔ Pourquoi le CIES ?

Depuis la loi « Fabius » de 2001, l'épargne salariale fait partie du champ des négociations obligatoires. Dès lors, aucune organisation syndicale de salariés ne saurait en ignorer les enjeux. C'est pourquoi la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et la CGT sont convenues en janvier 2002, de la création du **comité intersyndical de l'épargne salariale** pour : « *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* »

➔ Le CIES, c'est quoi ?

Le CIES n'est pas une "structure" : Le nom et le logo du CIES sont déposés, mais le CIES fonctionne sans président, ni secrétaire, ni locaux propres, ni budget. Ses membres se réunissent à tour de rôle dans les locaux des confédérations. Les labellisations sont évidemment gratuites, et les huit membres du CIES sont bénévoles. Ils travaillent de la manière la plus équivalente possible entre eux. Les décisions sont toujours prises à l'unanimité. Indépendance, qualité et unanimité font la crédibilité du CIES.

➔ Que fait le CIES ?

D'une part, **le CIES labellise des produits d'épargne salariale** sur appel d'offres. Un cahier des charges décrit les critères à respecter pour être labellisé (frais modérés, gestion ISR, claire majorité de salariés dans les conseils de surveillance, arbitrages possibles, etc.). Seize produits sont ainsi labellisés à ce jour. Le CIES en assure ensuite un suivi actif auprès des gestionnaires (comités de suivi, auditions, échanges informels et audits), et émet des préconisations notamment pour les votes en AG des actionnaires.

D'autre part, **le CIES fait avancer l'Investissement Socialement Responsable**, c'est à dire dont les critères vont au-delà des seuls critères financiers (voir : <http://www.semaine-isr.fr>). Le CIES participe régulièrement aux consultations parlementaires, il apporte sa contribution aux débats professionnels, et aux réflexions nationales ou européennes sur l'ISR, sur la gouvernance des entreprises ainsi que sur les régulations de l'épargne.

Le CIES réalise et publie des **bilans d'étape** de ses activités, dont le plus récent (2010) confirme la solidité de sa démarche. Tous ces documents sont publics et accessibles sur le site du CIES : <http://comite.cies.free.fr>.

Quel bilan à ce jour ?

Les gammes labellisées par le CIES constituent un partenariat avec tous les acteurs majeurs de l'épargne salariale. Au 30 juin 2011, leur encours était toujours en forte progression. Il se chiffrait à presque **8 milliards d'euros** (soit environ 15% de l'épargne salariale, hors actionnariat). Elles concernaient au 1 janvier 2011, plus de 1,5 million de salariés d'environ 50.000 entreprises.

La qualité des supports d'épargne et de leur gestion ont incontestablement progressé sous la pression du CIES : Les rapports qualité / prix ont été améliorés. La transparence des frais facturés a progressé avec la séparation des métiers administratifs et des métiers financiers. L'arbitrage est désormais une faculté couramment offerte, gratuite ou quasi gratuite. La gouvernance des FCP a réellement progressé.

Enfin, bien que moins facilement chiffrable, mais non moins cruciale, la contribution du CIES au **développement de l'ISR** est largement reconnue par les gestionnaires et leur chambre professionnelle (AFG), bien au-delà du périmètre de la seule épargne salariale.

Concrètement, que faire maintenant ?

Pour tous les militants : Désormais, dans toutes les négociations auxquelles ils participent, le CIES appelle tous les militants à proposer systématiquement à leurs directions d'entreprise une gamme labellisée comme support pour leur épargne salariale. De multiples solutions sont possibles, et le CIES s'est toujours efforcé d'adapter les possibilités de labellisation (mini gammes, gammes dédiées, ...). N'hésitez pas à signaler à votre organisation syndicale, ou au CIES les négociations en cours ! (comite.cies@free.fr).

Pour les militants familiers de l'épargne salariale : La croissance du CIES exige que quelques militants acceptent de s'investir dans les comités de suivi des 13 gammes labellisées ! Le CIES remercie ceux qui le font depuis une dizaine d'années. Si vous êtes intéressé(e) et disponible - en moyenne 3 réunions annuelles généralement à Paris - contactez votre organisation syndicale ! (comite.cies@free.fr).

Pour le CIES lui - même : Au-delà de la promotion de l'ISR, et de la gestion attentive de la croissance des gammes labellisées, le CIES doit contribuer à faire avancer des questions majeures. Trois exemples : Il faut simplifier les conseils de surveillance des fonds inter-entreprise ! Il faut trouver des solutions d'épargne salariale pour les fonctions publiques ! Enfin, l'actionnariat dans les entreprises non cotées pose des questions spécifiques (valorisation, liquidité, règles des pactes d'actionnaires, transmission,...) qui doivent être traitées ! A suivre sur le site internet du CIES : <http://comite.cies.free.fr>

Aujourd'hui, le CIES fait véritablement « partie du paysage » de l'épargne salariale. Cela ouvre de nouveaux chantiers pour que les salariés maîtrisent leur épargne salariale dans des conditions optimales de sécurité et de justice !