



# Rapport d'activité du Comité Intersyndical de l'Épargne salariale (CIES)

## *Sommaire*

- |  |                |
|--|----------------|
| <b>1. Le CIES à 5 ans</b>  | <i>page 2</i>  |
| <b>2. L'activité du CIES depuis janvier 2004</b>                               | <i>page 3</i>  |
| <b>3. Rappel des critères de labellisation</b>                                 | <i>page 6</i>  |
| <b>4. 750 millions d'€uros dans les gammes d'épargne salariale labellisées</b> | <i>page 7</i>  |
| <b>5. Avancées, problèmes rencontrés et évolutions pour aller plus loin</b>    | <i>page 9</i>  |
| <b>6. Un nouvel appel d'offres en 2007</b>                                     | <i>page 11</i> |
| <b>7. L'épargne salariale se développe</b>                                     | <i>page 12</i> |
| <b>8. Une période décisive pour l'épargne salariale</b>                        | <i>page 13</i> |
| <b>9. La part des gammes labellisées doit s'accroître</b>                      | <i>page 14</i> |

*Le présent rapport complète celui de mai 2004, et l'enrichit au vu de l'activité du CIES. Avec ce nouveau rapport le CIES veut non seulement décrire ses activités des trois dernières années, mais aussi tracer des pistes pour l'avenir. Il s'agit de relancer plus fortement encore son action en faveur d'une épargne salariale pour tous, et développer les placements socialement responsables afin que cette épargne soit investie dans l'intérêt des salariés. Cette recherche de cohérence entre l'épargnant d'un côté et le salarié de l'autre, vise aussi à donner 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 a 5 ans

**Voilà 5 ans, le 29 janvier 2002, que le Comité Intersyndical de l'épargne salariale (CIES) a été créé par quatre confédérations syndicales : CFTC, CFE-CGC, CGT et CFDT.**

Après la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, sur laquelle elles avaient pesé, qui apportait des aménagements importants aux dispositifs en vigueur, notamment pour favoriser leur développement dans les PME : obligation de négocier, dans les entreprises et dans les branches, développement de Plans d'Epargne Interentreprises... les quatre confédérations ont créé le CIES. Dès sa constitution, le CIES a tenu à rappeler fermement 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 gérer les placements de l'épargne salariale.*

Partant de ces principes les quatre Confédérations syndicales ont estimé qu'il était de leur responsabilité de mener une action, pour :

- apporter davantage de sécurité aux placements de l'argent des salariés auxquels, il convient d'apporter le plus possible de garanties raisonnables ;
- aider le monde des PME/TPE pour y instaurer l'épargne salariale (Participation, Intéressement, plans d'épargne...)
- impulser 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.
- orienter les placements des salariés vers des supports socialement responsables.

Pour atteindre les objectifs ainsi définis la décision a été prise de :

- donner un label « CIES » à des gammes de produits, proposées par les organismes bancaires ou financiers gestionnaires de fonds, dont les principes de gestion et les caractéristiques sont conformes aux critères définis par le CIES, pour fournir des outils immédiatement opérationnels,
- mettre en place les procédures indispensables pour suivre et vérifier la façon dont sont gérés ces produits labellisés,
- donner toute la publicité jugée nécessaire à cette labellisation, en particulier en faisant connaître et en recommandant ces produits aux équipes syndicales de branches et d'entreprises.

- tirer, le moment venu, les conclusions nécessaires à l'attribution de nouveaux labels, au maintien de ceux précédemment délivrés ou au retrait des labels donnés.

En 5 ans, le CIES s'est imposé comme un acteur important de l'épargne salariale et de l'Investissement Socialement Responsable. Il rencontre périodiquement les 12 gestionnaires des gammes labellisées avec lesquels des relations de confiance se sont créées. Aujourd'hui, ces sociétés de gestion représentent autour de 90 % de la place financière en gestion d'épargne salariale.

Le CIES est aussi un interlocuteur de l'AMF de l'AFG et des diverses organismes de la sphère de l'ISR et de la RSE (FIR, ORSE, FONDACT...). Les rapports annuels du Conseil Supérieur de la Participation mentionnent régulièrement le CIES.

Si le CIES s'est imposé comme un interlocuteur sur toutes les questions d'épargne salariale, il est à souligner que chaque organisation syndicale peut avoir des options particulières en matière d'épargne salariale et reste maîtresse de sa ligne d'action.

Mais le CIES offre un cadre qui permet l'échange de points de vue et qui favorise le débat entre ses membres et le rapprochement entre organisations.

Enfin, il faut le rappeler, le CIES 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.

➔ Le CIES, une innovation majeure

*En 2002, le fait que quatre des cinq confédérations syndicales françaises aient été capables d'une unité de positionnement et d'intervention sur une question aussi problématique que l'épargne salariale, était inattendu. En 2004 nous écrivions : « On peut considérer que le Comité a maintenant un mode de travail bien rodé où chacun s'exprime librement sans renier ses engagements propres. Cet équilibre, construit dans la période de réalisation, a créé une dynamique ; son maintien pour le futur est nécessaire et c'est à coup sûr un nouveau défi. ». Ce défi est tenu et le CIES demeure un fait syndical marquant qui se confirme dans la durée.*

## **2. L'activité du CIES depuis janvier 2004**

### ➤ **Un système de fonctionnement simple et efficace**

Depuis maintenant cinq ans, 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 contribué fortement 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 et bien rodées :

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

➔ Le principe est celui d'une réunion mensuelle sauf si des événements particuliers nécessitent des rencontres supplémentaires ;

➔ La règle est celle du consensus pour toutes les décisions et du respect des calendriers annoncés ;

➔ 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 périodiquement ; 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.fr/>

### ➤ **Un troisième appel d'offres lancé par le CIES en mars 2005**

Cet appel d'offres a été basé sur les mêmes critères fondamentaux qui ont caractérisé les appels d'offres précédents exposés. Au regard de l'expérience acquise et des échanges avec les gestionnaires, le CIES a introduit un certain nombre d'aménagements qu'il est important de souligner :

#### ➔ **L'utilisation dérogatoire et temporaire de fonds de fonds**

Le CIES rappelle qu'il est défavorable aux fonds de fonds. Cependant pour aider au démarrage des fonds, il admet que les gestionnaires utilisent des fonds de fonds pendant une période transitoire. L'utilisation de fonds de fonds est admise tant que l'une au moins des deux conditions suivantes ne sera pas remplie :

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

Cette possibilité ne peut être que dérogatoire et doit être soumise à l'agrément du CIES.

#### ↳ **La labellisation de fonds dédiés**

Le CIES peut donner son label à des fonds dédiés d'entreprise ou de branche répondant aux mêmes caractéristiques et exigences que les gammes labellisées, et répondant aux critères du CIES. Dans ce cadre le CIES est susceptible d'attribuer son label dans le cadre d'un produit multi fonds dont la gamme ISR serait moins étendue que celle du produit labellisé d'origine. Pour recevoir l'agrément du CIES, ce produit réduit doit cependant garantir une diversification suffisante (par exemple au minimum un fonds sécurisé, un fonds plus dynamique, un fonds solidaire).

#### ➤ **De nouveaux labels attribués**

##### ↳ **Une nouvelle gamme labellisée**

Le Comité Inter syndical de l'Épargne Salariale a décidé d'attribuer le label « CIES », à la gamme de fonds socialement responsable de HSBC : « HSBC EE SOCIALEMENT RESPONSABLE »

##### ↳ **La labellisation de fonds dédiés**

Le CIES a aussi répondu favorablement aux demandes de labellisation de deux fonds spécifiques pour des salariés de certaines entreprises. Il s'agit d'une gamme dédiée aux salariés du groupe CIC d'une part, et de fonds à ceux du groupe Veolia d'autre part.

##### ↳ **L'examen des offres de Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO)**

Le CIES a constaté avec satisfaction que neuf Perco intégraient totalement l'offre labellisée par le CIES dans une perspective de placements socialement responsables, avec les indispensables adaptations de gestion financière pour des durées de placements très longues. Mais il a regretté l'absence de propositions vraiment innovantes.

Depuis cette date, le CIES reste à disposition des gestionnaires pour échanger dans cette perspective et continue à les

inciter à proposer des supports financiers spécifiques pour les Perco.

#### ➤ **Une prise de position en cas de projets d'OPA**

Le CIES a rappelé que le critère déterminant pour apprécier les projets d'OPA est l'existence ou non d'un projet industriel ou commercial 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. C'est sur la base de ces critères que le CIES a fixé en mai 2006, son avis sur l'OPA de Mittal. Dans le cas d'espèce, il a alors recommandé aux douze gestionnaires de ne pas apporter à l'OPA de Mittal, telle qu'elle se présentait à cette date, les titres Arcelor qui sont dans les fonds labellisés CIES. Le CIES a ensuite fait évoluer sa position, lorsque l'OPA de Mittal a été acceptée par Arcelor, selon des conditions différentes.

*Le CIES tient à préciser que ses positions en matière d'OPA seront toujours prises au cas par cas, selon le contexte et le projet industriel et social qui la sous-tend, et en prenant en compte les positions des salariés concernés.*

#### ➤ **La réalisation d'un premier audit**

L'une des conditions de labellisation par le CIES est la possibilité de réaliser des audits sur place pour vérifier que les engagements pris par les gestionnaires pour obtenir le label d'une gamme de produits sont bien respectés. En septembre 2006, le CIES a réalisé un premier audit. Cet audit a permis notamment de :

↳ Suivre l'évolution de la gamme labellisée ;

↳ De mesurer les efforts de développement et les moyens de commercialisation ;

↳ D'évaluer l'importance de moyens internes d'analyse non financière et de formuler des recommandations en la matière ;

↳ De prendre contact avec les équipes de gérants.

Outre le contrôle du respect des engagements, l'intérêt de l'audit est de permettre des discussions approfondies avec les gérants, de répondre à certaines questions ou problèmes liés à la gestion de la gamme labellisée et d'envisager des améliorations à apporter. Un second audit aura lieu en 2007.

➤ **Un colloque sur le thème « Épargne salariale et Investissement socialement responsable »**

Le CIES a organisé, le 18 octobre 2006 au Sénat, un colloque sur l'épargne salariale et l'investissement socialement responsable.

Ce colloque, réunissant une centaine de participants, a permis de mettre en avant l'impact positif du développement de l'investissement socialement responsable (ISR) dans le placement de l'épargne salariale. Ouvrant ce colloque, le sénateur François Marc souligne que « le CIES est un exemple de mobilisation collective bien engagée en vue d'orienter l'entreprise vers des investissements socialement responsables ». Éphraïm Marquer de l'AFG a ensuite situé, par quelques données chiffrées, l'importance de l'épargne salariale qui, au 30 juin 2006, représentait 77 milliards d'€ d'encours.

Une première table ronde a permis aux membres du CIES de présenter l'organisation et l'action du CIES en mettant en avant les points forts de la procédure de labellisation et les évolutions souhaitées.

Dans une seconde table ronde, différents intervenants (Pierre Bollon de l'AFG, Jean-Baptiste de Foucault, Antoine de Salins du Fonds de Réserve des Retraites, et des responsables des quatre organisations syndicales membres du CIES) ont tenté de répondre à la question posée d'emblée par Jean-Baptiste de Foucault : « Comment utiliser le levier ISR pour contribuer à résoudre les problèmes de société que nous connaissons ? ». Les intervenants ont souligné le rôle que peut jouer l'ISR pour créer de nouveaux moyens de régulation face à la recherche effrénée de taux de rentabilité.

En conclusion, Jacques Godfrain a insisté sur l'important travail de conviction qui doit être mené pour développer un esprit de participation dans l'entreprise.

*Par ailleurs, les membres du CIES sont intervenus dans plusieurs colloques et réunions publiques. A souligner aussi que les contacts réguliers avec l'Ordre des Experts Comptables qui se poursuivent à la satisfaction réciproque.*

➤ **Une influence du CIES bien au-delà des gammes labellisées et de l'épargne salariale.**

Les exigences du CIES ont conforté les approches et les démarches « Socialement Responsables ». Si certains gestionnaires avaient déjà des analystes «SR» dans leur équipe de gestion, nombreux étaient ceux qui ont mis en place une équipe plus ou moins étoffée à l'occasion de leur réponse au cahier des charges. L'action du CIES, s'appuyant sur les gammes labellisées dont tous les fonds sont ISR, a permis de diffuser encore la démarche ISR. Ainsi, l'existence d'une gamme labellisée au sein d'une société amène de plus en plus fréquemment les analystes financiers à tenir compte de l'appréciation des analystes ISR, quelle que soit la composition des portefeuilles.

Cette diffusion de l'ISR a vu des concrétisations dans le domaine de l'épargne salariale avec l'accroissement des gammes labellisées, mais aussi dans de nombreuses entreprises, qui bien que n'ayant pas choisi une gamme labellisée, ont intégré un fonds ISR et/ou un fonds solidaire. Il peut s'agir de fonds spécifique, ou d'un fonds labellisé isolé.

Au-delà de l'épargne salariale les exemples de placements en 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 gère tous ses fonds en ISR,

- le 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 ont commencé à placer des fonds en ISR, la plupart s'interroge pour le faire.

En peu de temps, les différents acteurs de l'ISR se sont renforcés et ont acquis plus de professionnalisme et de crédibilité.

Le CIES pense avoir contribué, avec d'autres, à ce développement.

### ➤ **Une action vis-à-vis des pouvoirs publics**

Les actions du CIES, à l'occasion de multiples rencontres et au sein du conseil supérieur de la Participation et celles des quatre organisations qui le composent, ont influé fortement sur le contenu de la nouvelle Loi sur l'épargne salariale publiée en décembre 2006.

De larges convergences de point de vue au sein de la sphère de l'épargne salariale y ont aussi concouru.

Ainsi, il a pu être fait échec au premier texte présenté début 2006.

Ce texte d'orientation « tout actionariat » et ses multiples dispositions qui, en rupture avec tout ce qui avait été fait depuis plus de 30 ans, risquait de porter un coup fatal à l'épargne salariale a été écarté.

Lors du débat parlementaire certains amendements inopportuns ont aussi été écartés grâce aux interventions convergentes entre le CIES et des organisations qui le composent, d'autres malheureusement ont dénaturé un projet de Loi sur lequel existait portant un consensus.

Cependant, malgré des insuffisances importantes, en particulier vis-à-vis des entreprises de moins de 50 salariés, cette Loi reste dans la lignée des précédentes et

donnent quelques outils pour étendre l'épargne salariale.

### **3. Rappel des critères de labellisation**

La démarche du CIES repose d'abord sur la notion de gamme afin de ne pas labelliser un seul fonds qui ne donnerait pas de choix aux salariés pour équilibrer leurs risques de placements.

Ainsi c'est bien une gamme précise qui est labellisée et pas la société de gestion en tant que telle, qui dispose le plus souvent d'autres produits d'épargne salariale. Ainsi les gammes aujourd'hui labellisées ont satisfaits au cahier des charges en 2002 ou en 2005.

Elles ont toutes les caractéristiques suivantes :

- Un meilleur rapport qualité/prix du service que les offres classiques, offert aux salariés,

- ➔ Les frais peuvent être différents selon les différents types de fonds de la gamme

- Les fonds sont tous socialement responsables,

- ➔ Les gestionnaires font appel aux analyses d'agences de notation extra-financière et disposent de leur propre équipe d'analystes ISR

- Les gammes labellisées proposent des placements diversifiés avec une échelle de risque, permettant un véritable choix aux salariés, dont un fonds solidaire.

- ➔ au minimum quatre fonds,

- Dans les fonds solidaires, 5% à 10% de leur encours vont à des organismes soutenant des entreprises solidaires agissant dans le domaine de l'insertion pour personnes en difficultés, des handicapés, des chômeurs créateurs d'entreprise etc.

→ Une dizaine d'organismes bénéficient de versements en provenance des fonds solidaires des gammes labellisées par le CIES

° Les représentants des salariés sont majoritaires dans les conseils de surveillance

→ 2/3, et les salariés assument toutes les présidences (désormais légal).

° Les fonds qui détiennent des actions exercent systématiquement les droits de vote dans les assemblées générales des entreprises.

→ Le gestionnaire présente sa politique de vote au Comité de suivi du CIES et au Conseil de surveillance, qui en débattent ; et effectue un compte rendu de mandat.

#### Comité de suivi

Chaque gamme dispose d'un comité de suivi mis en place auprès des organismes gestionnaires, dans lesquels le CIES délègue deux représentants par syndicat. Les membres du CIES afin de renforcer leur implication siègent désormais dans plusieurs de ces comités. La mission de ces comités de suivi, qui se réunissent deux fois par an, est importante.

Ils ont pour rôle :

° De veiller au respect de l'application des processus de gestion et des engagements pris par les gestionnaires,

° D'assurer un suivi efficace de la vie des produits et des perspectives les concernant, et le cas échéant de préparer des évolutions,

° De préparer et faciliter l'examen du renouvellement, par le CIES, du label accordé précédemment,

° D'offrir un cadre favorable au développement d'un dialogue ouvert et constructif entre le CIES et les gestionnaires de produits labellisés.

#### 4. Les gammes labellisées aujourd'hui

*Ce sont 751,023 millions d'€uros qui étaient investis dans les gammes labellisées au 31 décembre 2006.*

Cela représente 47% des FCPE/ISR (source Afg). Les rendements constatés des placements sont tout à fait comparables aux autres produits du marché. Selon la revue Option finance, 5 FCPE labellisés se classent dans les tous premiers fonds de leur catégorie. Pour ceux réalisés en actions, le recul est désormais suffisant pour constater que le rendement en actions exclusivement ISR est au moins égal aux autres, et même le plus souvent supérieur.

*NB : Dans les périodes de recul des marchés actions la résistance des produits labellisés a été meilleure que celle des autres fonds.*

#### Classement des gammes au 31 décembre 2006

Par encours totaux			Par type de fonds				
Gestionnaires	Produits labellisés	Rang	Mo	Ob	Ac	Div	Sol
<b>NATIXIS</b>	<b>Fructi-ISR</b>	<b>1</b>	1	so	1	1	1
<b>INTER EXPANSION</b>	<b>Expansor</b>	<b>2</b>	5	1	8	2	2
<b>CAAM / CLAM</b>	<b>CAAM Duo Label</b>	<b>3</b>	3	6	2	3	4
<b>AXA</b>	<b>AXA Génération</b>	<b>4</b>	9	4	4	4	5
<b>CIC / Crédit Mutuel</b>	<b>Social Active</b>	<b>5</b>	4	7	5	5	9
<b>MACIF</b>	<b>Macif Epargne</b>	<b>6</b>	2	3	7	6	11
<b>BNP PARIBAS</b>	<b>Phileis</b>	<b>7</b>	7	9	3	8	6
<b>SGAM</b>	<b>Arcancia Label</b>	<b>8</b>	6	5	so	9	3
<b>FONGEPAR</b>	<b>Fongepar Plus</b>	<b>9</b>	8	2	9	11	10
<b>PRADO</b>	<b>Horizon Solidarité</b>	<b>10</b>	so	so	so	7	8

<b>HSBC</b>	<b>HSBC EE Soc.resp.</b>	<b>11</b>	11	8	6	so	7
<b>GROUPEAMA</b>	<b>Épargne Responsable</b>	<b>12</b>	10	so	so	10	12
So = sans objet		sur/12	sur/11	sur/9	sur/9	sur/11	sur/12

*Répartition des encours par type de fonds*

<b>Monétaires</b>	<b>Obligataires</b>	<b>Actions</b>	<b>Diversifiés</b>	<b>Solidaires</b>	<b>Totaux</b>
<b>119,617</b>	<b>79,563</b>	<b>101,585</b>	<b>392,553</b>	<b>57,705</b>	<b>751,023</b> millions d'€

Cette répartition, tout comme celle par type de fonds, est considérée avec précaution. Tous les gestionnaires n'ont pas de fonds 100% actions ou 100% obligations. D'autre part, les fonds diversifiés sont extrêmement différents entre eux, avec plusieurs classes d'actifs et des profils allant de très prudent à plus risqué. Certains ne comprennent qu'un peu d'actions et d'autres jusqu'à 80%. Certains fonds particuliers ont aussi été intégrés dans les diversifiés. Enfin les fonds solidaires peuvent comprendre différentes classes d'actifs selon la gamme considérée, plusieurs sont 100% actions. Pour toutes ces raisons le CIES n'attache pas d'importance particulière aux

répartitions par classe type de fonds. D'autant plus qu'il a été demandé, aux gestionnaires d'innover dans la composition de leur gamme et que l'uniformité n'est pas souhaitable. Pour l'avenir, le CIES souhaite cependant que la totalisation des sommes investies en actions, quels que soit les types de fonds ou se trouvent ces actions, lui soit communiquée par chacun des gestionnaires. Par contre les encours totaux des gammes labellisées seront regardés de plus en plus attentivement par le CIES. De mauvais résultats, persistants, pourront entraîner tel ou tel retrait de label, après une discussion préalable avec le gestionnaire concerné.

*Nombre de salariés et d'entreprises*

	nombre entreprises	nombre de porteurs de parts
Fructi-ISR	2487	98731
Expansor	403	30042
CAAM Duo Label	1943	53810
AXA Génération	501	2958
Social Active	363	263230
Macif Epargne	115	14215
Phileis	326	13056
Arcancia Label	103	8228
Fongepar Plus	5	1275
Horizon Solidarité	168	16160
HSBC EE Soc.resp.	198	2827
Épargne Responsable	83	469
	6695	505001

Quel que soit l'encours en €uros, la marge de progression est considérable chez onze gestionnaires financiers sur douze, en regard du pourcentage de leur gamme labellisée par rapport à leur épargne salariale totale.

**→ Zoom sur les fonds solidaires**

L'encours des fonds solidaires des gammes CIES représentait 15% des FCPE solidaires. Il était de 57,705 millions d'euros au 31 décembre 2006, dont **3 144 387 €uros** étaient investis en titres solidaires. Cela ne représente que 5,45%, trop près du minimum légal.

Bien qu'il soit techniquement difficile d'atteindre les 10% autorisés, le CIES demande aux gestionnaires d'être investis autour de 7%. Rester à 5% marque une prudence excessive au détriment des entreprises solidaires et de la volonté des épargnants. Ce pourcentage moyen constaté est donc peu satisfaisant, d'autant que deux gestionnaires étaient à moins de 5%, et seuls deux autres à 7%.



<i>SIFA</i>	<i>ADIE</i>	<i>Habitat &amp; H</i>	<i>Pierre Ang.</i>	<i>Nef</i>	<i>Acted</i>	<i>Guarrigue</i>	<i>Total</i>
1 799 648	470 542	478 658	150 187	81 784	81 784	81 784	3 144 387 €
57,23%	14,96%	15,22%	4,79%	2,60%	2,60%	2,60%	100%

## 5. Avancées, problèmes rencontrés, et évolutions pour aller plus loin

Les fonds labellisés sont d'abord des fonds diversifiés multi-entreprises. Ils représentent une part significative des encours de ce type de fonds. Ils permettent de faire des économies d'échelle en terme de gestion. Le CIES a voulu, et veut toujours, favoriser le développement de fonds multi-entreprises de préférence aux dispositifs propres à chaque entreprise. La création du Perco qui se diffuse rapidement renforce cette priorité. En effet, le CIES a fait le choix de fonds interentreprises pour éviter la dispersion de l'épargne dans une multitude de fonds, empêchant ainsi de peser réellement avec les droits de votes attachés aux actions, sur les pratiques des entreprises. Mais l'attachement à des fonds identifiables s'avère très fort et les négociateurs envisagent souvent avec réticence de devoir se fondre dans un fonds interentreprises. Néanmoins, les fonds dédiés ne sont professionnels que pour la collecte de l'épargne salariale, tout en faisant l'objet de placements diversifiés. Ainsi, dans les grandes entreprises existent fréquemment des dispositifs d'épargne salariale dédiés, parfois très anciens. Le principal «gisement» d'épargne salariale se trouve là.

### *1. Favoriser le basculement des fonds d'entreprise sur les gammes labellisées – Labelliser des FCPE d'entreprises*

La volonté du CIES se heurte à celle des entreprises d'avoir leurs propres fonds dédiés. C'est une réalité incontournable que le CIES prend en compte en acceptant de labelliser des gammes de fonds d'entreprises. Cette réalité pourra prendre plusieurs formes :

- mise en place d'une gamme d'entreprise 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 (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 et en respectant tous les autres critères du cahier des charges du CIES.

De nombreux contacts ont eu lieu entre des entreprises et le CIES, ou via des militants des quatre organisations. D'autres sont en cours pour parvenir à telle ou telle solution.

Le CIES demande aux gestionnaires qui ont une gamme labellisée :

- de proposer d'abord et systématiquement leur gamme labellisée auprès des nouveaux et anciens clients ;
- d'informer les entreprises et les négociateurs des différentes possibilités d'intégrer ou de rejoindre les fonds labellisés.

De leurs côtés, les 4 syndicats membres du CIES ont, bien entendu, engagé leurs équipes syndicales à agir dans ce sens, travail qu'elles vont amplifier.

*De la difficulté pour le CIES de labelliser un seul fonds d'entreprise :*

Certaines entreprises voudraient voir labelliser un fonds de leur gamme actuelle ou intégrer un seul fonds d'une gamme labellisée. Il est difficile pour le CIES de ratifier cette démarche. En effet, même si la gamme d'entreprise comporte d'autres fonds donnant un choix aux salariés, 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 (100% actions par exemple). Aussi, il est

souhaitable de retrouver dans une gamme d'entreprise au moins trois fonds labellisés CIES (par exemple un fonds à dominante monétaire/obligataire, un fonds à dominante actions et un fonds solidaire).

## *II. Favoriser l'investissement de l'épargne salariale dans le développement des territoires*

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. Les dispositions relatives à l'économie solidaire sont un pas dans ce sens, mais elles ne touchent pas les entreprises classiques. Ainsi, il est paradoxal que l'épargne salariale recueillie dans les PME ne puisse être investie que dans les entreprises cotées les plus grandes ! Le CIES propose de poursuivre la réflexion sur la création de supports d'investissement en direction des PME à l'image des fonds solidaires, avec une interface garantissant la sécurité de l'épargne des salariés. Le territoire paraît être le cadre approprié pour la mise en place de ces dispositifs.

## *III. Former les représentants syndicaux*

La capacité d'assurer un contrôle sur la gestion des fonds implique de mobiliser des compétences, souvent pointues, que les salariés n'ont généralement pas acquises dans leur formation initiale ou la vie professionnelle, et de donner les moyens aux représentants des Conseils de surveillance d'acquérir une certaine technicité. Des moyens financiers sont à dégager pour permettre au conseil de surveillance d'avoir une réelle autonomie.

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.

Le CIES souhaite que des moyens plus importants qu'actuellement soient donnés aux membres des Conseils de surveillance pour accomplir leur mission, tant en terme d'informations, de temps de formation payé, qu'en terme de prise en charge de ces formations.

## *IV. Supprimer les PEE octroyés*

Même si la Loi de décembre 2006 apporte une amélioration pour les Plans d'Epargne liés à la Participation, il convient maintenant d'obliger toutes les entreprises à négocier leur PEE avec les représentants des salariés ou d'adhérer à un PEI.

Nous proposons donc que les PEE ne puissent dorénavant être institués que par la voie d'accords collectifs.

## *V. Modifier la composition des Conseils de surveillance des fonds de manière à permettre un contrôle effectif par les représentants des salariés*

Aujourd'hui les conseils de surveillance comportent souvent des centaines de membres, ce qui paralyse leur fonctionnement. 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.

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, mais le Président du Conseil de surveillance doit obligatoirement être un représentant des salariés.

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

Pour les fonds multi entreprises la règle en vigueur à ce jour est que l'ensemble des entreprises doit être 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 plus à une assemblée générale de société, qu'à un Conseil de surveillance. Le CIES est d'avis que 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.

*VI. donner plus de place aux fonds solidaires dans l'épargne salariale*

Aujourd'hui les fonds solidaires sont obligatoires :

- dans les gammes labellisées par le CIES, c'est une condition de l'obtention du label,
- dans les Perco, de par la Loi.

Afin que cette option de placement puisse être offerte à tous les salariés disposant d'épargne salariale, le CIES demande qu'un fonds solidaire devienne obligatoire dans tous les PEE et PEI. En outre, afin d'empêcher le détournement de l'esprit de la Loi, le fonds solidaire des Perco doit pouvoir être intégré dans les gestions pilotées et pas seulement en gestion libre.

*VII. Faire mieux respecter la Loi*

La Participation est obligatoire dans les entreprises à partir de 50 salariés.

Néanmoins de nombreuses entreprises ne l'appliquent pas, et les accords de branches qui vont être conclus dans le cadre de la loi de décembre 2006, devront avoir force de Loi pour les entreprises qui n'auront pas signé leur propre accord.

En outre, il serait important que le Ministère mette en place une cellule d'information et de conseil pour les entreprises, mais aussi pour les partenaires sociaux, en particulier ceux des branches professionnelles, dédiée à la mise en œuvre de la loi de décembre 2006 et plus généralement de la généralisation de l'épargne salariale. En dernier lieu, les sanctions devraient être effectives et renforcées en cas de non application de la Participation, absence de PEE, refus de négocier etc.

## **6. 2007 : nouvel appel d'offres**

A la demande de plusieurs établissements et pour élargir l'offres faites au salariés, un nouvel appel d'offre va être lancé. Le calendrier, donné pour le moment sous réserves, pourrait être le suivant :

**1er juin – lancement de l'appel d'offres**

**13 juillet - date limite des réponses,**

**1ère semaine de septembre : réunion du CIES pour premier examen,**

**Entre le 24 septembre et le 2 octobre, réunion du CIES et annonce des labels.**

Ce nouvel appel d'offres sera assez semblable aux précédents. Cependant, l'accent sera mis sur l'exercice des **droits de votes** dans les assemblées générales des sociétés qui ne devra plus être l'application pure et simple de la politique de vote de la société de gestion qui s'applique à tous les fonds qu'elle gère, même non ISR. Le caractère ISR devra ainsi, progressivement, se différencier des autres, y compris dans sa politique de vote.

Il sera demandé également aux gestionnaires, en lien avec leur comité de suivi et le conseil de surveillance de rechercher des opportunités pour déposer des questions orales ou écrites, voire de déposer des motions, lors des assemblées générales, le cas échéant en lien avec d'autres gestionnaires ou d'autres intervenants français ou européens.

Une attention plus marquée sera apportée à une tarification **des frais plus simple et plus transparente**, afin de faciliter sa visibilité pour les salariés.

Une demande complémentaire : le CIES demandera à être systématiquement informé des dates des réunions des **conseils de surveillance des gammes labellisées**, et de recevoir copie de la convocation ainsi que la liste des membres. Le comité de suivi de la gamme devra pouvoir être invité aux réunions des conseils de surveillance (par ex un membre par syndicat), ou au moins, partagé avec lui un temps de réunion commune.

### ***Et les gestionnaires des gammes actuellement labellisées ?***

*Ces gestionnaires seront sollicités pour détailler leur gamme et ses principales caractéristiques, telle qu'elle se présente en 2007, afin de tenir compte des modifications éventuellement survenues, et seront invités à renouveler par écrit leurs engagements vis-à-vis du CIES. Un dossier simplifié leur sera demandé.*

## **7. L'épargne salariale se développe**

La loi du 19 février 2001 a favorisé le développement des négociations sur l'épargne salariale. La négociation s'est notamment développée dans les branches et territoires.

Ces niveaux sont pertinents pour concrétiser la généralisation des dispositifs d'épargne salariale à tous les salariés en particulier les salariés des PME/TPE.

L'épargne salariale fait partie maintenant de la négociation collective dans ces professions et territoires.

Ces accords collectifs remettent en cause le monopole patronal, souvent constaté sur l'épargne salariale, et limitent le développement des offres de plans d'épargne d'entreprises non négociés.

La Loi d'août 2003 qui a instauré le Perco a renforcé ce mouvement de négociation dans les branches et les entreprises. A fin 2003, 8,3 millions de salariés bénéficiaient d'au moins un des dispositifs d'épargne salariale, et les versements annuels de Participation et d'intéressement représentaient au total 12,7 milliards d'€uros.

Mais les statistiques recueillies par le Ministère du travail sont trop tardives et souvent incomplètes, ce qui ne permet pas de mesurer rapidement et complètement l'extension de l'épargne salariale, qui semble sous estimé dans les rapports.

Les plans d'épargne (PEE, PEI, PERCO, PERCOI) représentaient 82 milliards d'euros d'encours au 31 décembre 2006. Mais le poids des fonds d'actionnariat salarié, 42 milliards, représente plus de la moitié de ce total. Cela s'explique par la décote quasi-systématique de 20% sur le prix des actions dans le cadre des augmentations de capital réservées aux salariés, et par les politiques des entreprises dont la grande majorité n'abondent l'épargne de leurs salariés que lorsque celle-ci va se porter sur les actions de l'entreprise.

Si des salariés ont pu réaliser des plus values, d'autres ont vu leur épargne fondre comme neige au soleil, voire dans un cas extrême gelée par leur entreprise pour les empêcher de vendre leurs actions.

Seule une diversification des placements, y compris ceux à 100% en actions, donne de sérieuses chances de préserver son capital et de le voir fructifier.

L'abondement sur des actions de l'entreprise ne devrait donc être permis que si, au moins, un autre fonds est aussi abondé pour éviter des choix trop orientés.

## **8. une période décisive pour le développement de l'épargne salariale**

Ce n'est pas le lieu d'analyser ici l'ensemble de la nouvelle loi sur la Participation, entrée en vigueur en 2007, qui comprend des dizaines d'articles de nature très différentes. Mais deux dispositions devraient avoir des conséquences positives pour faire bénéficier davantage de salariés de l'épargne salariale, dans les 3 ans qui viennent

### *1- L'obligation pour les entreprises soumises à la Participation de mettre en place un Plan d'Epargne Entreprise*

Des centaines d'entreprises contraignaient les salariés à laisser leur épargne dans des comptes courants bloqués, certains au sein même de l'entreprise avec tous les risques que cela comporte. Désormais toutes les entreprises avec Participation devront proposer des plans d'épargne (PEE ou PEI) à leurs salariés.

Les gestionnaires de comptes courant bloqués externalisés ont là une possibilité supplémentaire de mettre en avant leur gamme labellisée, afin qu'elle soit retenue comme support, et de conseiller les entreprises sans gestionnaire d'épargne salariale qui les solliciteront.

### *2- La mise en œuvre d'accords de Participation dans toutes les branches professionnelles*

Dans un délai maximum de trois ans toutes les branches professionnelles devront avoir mis en place un accord de Participation qui pourra être choisi par les partenaires sociaux des entreprises ou s'appliquer par défaut.

Les entreprises de moins de 50 salariés qui le souhaitent pourront les appliquer aussi.

Ce sont environ 800 négociations qui vont s'engager, espérons-le, rapidement. C'est une réelle opportunité pour l'épargne salariale

Ces négociations seront aussi l'occasion de négocier des PEI, afin d'aider les entreprises, en particulier les petites, à respecter l'obligation de mettre en place des plans d'épargne, citée plus haut.

Enfin, l'obligation de négocier dans les entreprises disposant d'épargne salariale depuis au moins 5 ans, sur les dispositifs de retraites supplémentaires, nécessitera la négociation de Percoi au niveau de branches afin de faciliter la tâche des entreprises et des partenaires sociaux.

Les organisations syndicales qui composent le CIES pousseront bien évidemment à ce que ces négociations de branches s'engagent dès cette année, sans attendre la date butoir de 2009, et pour qu'elles abordent toutes les facettes de l'épargne salariale.

Les accords de branches qui vont être conclus dans le cadre de la loi de décembre 2006, auront ainsi force de Loi pour les entreprises de 50 salariés et plus qui ne seront pas en mesure de communiquer la copie de leur accord auprès de leur branche.

## **9. La part des gammes labellisées doit s'accroître**

Les chiffres au 31 décembre 2006 permettent d'asseoir la réussite du CIES sur des résultats significatifs.

Mais dans une période où l'épargne salariale se développe rapidement, les gammes labellisées actuelles et futures devront augmenter plus vite. Le présent rapport a tracé des pistes pour y parvenir.

Cependant le développement de nombreux fonds plus ou moins autoproclamé ISR, et de fonds solidaires isolés dans des gammes classiques, ne doit pas se faire au détriment de la démarche de labellisation.

La nature de l'offre, la rigueur de sélection et le caractère ISR affirmé sont des gages de qualité et de respect des démarches socialement responsables. Pour continuer la démarche entreprise par le CIES, une nouvelle étape est à passer en lien avec les organismes gestionnaires.

Ils se doivent de proposer systématiquement leur gamme labellisée, afin qu'elle représente à terme la majorité de leur épargne salariale, et dans un premier temps d'accroître significativement leurs encours.

De leur côté, les organisations syndicales membres du CIES vont agir pour amplifier la dynamique d'accords permettant la mise en place des fonds labellisés.

Elles profiteront des négociations de branches qui vont s'engager partout d'ici 2009, et des évolutions qui se font enfin jour du côté du patronat, tel le colloque tenu en avril par le Medef sur l'ISR.

Les organisations syndicales doivent aussi inciter, encore plus fortement, les salariés à orienter leur épargne vers les fonds labellisés socialement responsables.

La Loi de décembre 2006, malgré ses limites, fournit des moyens pour relancer des négociations au niveau des entreprises, des branches et des territoires. L'action du CIES s'inscrit dans cette dynamique.

Paris, le 18 mai 2007



Composition du CIES

<i>O.S.</i>	<i>Nom – Prénom</i>	<i>Adresse</i>	<i>Téléphone</i>	<i>Email</i>
.F.T.C.	BAILACQ Sophie	CFTC 13, rue des Écluses Saint-Martin – 75 483 Paris cedex 10	01.44.52.49.66	sbailacq@cftc.fr
C.F.T.C.	POIZAT Patrick	CFTC 13, rue des Écluses Saint-Martin – 75 483 Paris cedex 10	06.07.33.30.55	patrickpoizat@wanadoo.fr
C.F.E.- C.G.C.	CONAN Jean	CGC 59/63, rue du Rocher – 75 008 Paris	06.73.19.35.64	jean.conan@total.com
C.F.E.- C.G.C.	LAMY Michel	CGC 59/63, rue du Rocher – 75 008 Paris	06.08.74.62.61	lamy@cfecgc.fr
C.G.T.	CHANU Pierre- Yves	CGT 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil cedex	01.48.18.84.92 06.83.83.03.93	<a href="mailto:act-ecopyc@cgt.fr">act-ecopyc@cgt.fr</a>
C.G.T.	RICA Paul	308, route de Keraliou 29470 Plougastel-Daoulas	06.84.20.33.94 02.98.00.24.80	<a href="mailto:Paul.rica@arkea.com">Paul.rica@arkea.com</a>
C.F.D.T.	GUILLE Jean- Jacques	CFDT 4, Bd de la Villette – 75 955 Paris cedex 19	01.42.03.81.55	<a href="mailto:jguille@cfdt.fr">jguille@cfdt.fr</a>
C.F.D.T.	POULET Jean- Pierre	CFDT 4, Bd de la Villette – 75 955 Paris cedex 19	01.42.03.80.24 06.09.75.54.23	<a href="mailto:jppoulet@cfdt.fr">jppoulet@cfdt.fr</a>