2002 – 2022
Les 20 ans du CIES

20 mai 2022 – Citéco – Paris

Interventions

Le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES)

Le CIES a été créé en 2002 par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et la CGT. Il travaille au développement de l'épargne salariale pour tous les salariés et à la promotion de l'Investissement socialement responsable (ISR).
Depuis 20 ans, les syndicats membres du CIES veulent garantir aux salariés que leur épargne est investie de manière responsable, que les entreprises dans lesquelles est placée cette épargne respectent des critères sociaux environnementaux et de gouvernance de haut niveau.
Pour célébrer ces 20 ans d'engagement, le CIES a organisé le 21 mai 2022 une après-midi d'échanges avec les acteurs de l'épargne salariale et de l'investissement socialement responsable, à la Cité de l'économie, Citéco, à Paris. Ce livret réunit les synthèses des interventions qui ont été rédigées par les membres du Comité.

Les membres du CIES

Philippe Vigneron (CFDT) • Tél : 06 83 61 87 01 • pvigneron@ci-es.org
Benoît Ostertag (CFDT) • Tél : 06 87 46 11 30 • ostertag@ci-es.org
Raphaëlle Bertholon (CFE-CGC) • Tél : 06 86 14 66 27 • bertholon@ci-es.org
Pascal Maniez (CFE-CGC) • Tél : 06 88 42 59 06 • maniez@ci-es.org
Geoffroy de Vienne (CFTC) • Tél : 06 09 18 00 48 • devienne@ci-es.org
Benoît Granger (CFTC) • Tél. : 06 71 61 21 72 • granger@ci-es.org
Pierre-Yves Chanu (CGT) • Tél : 06 83 83 03 93 • chanu@ci-es.org
Natacha Seguin (CGT) • Tél : 07 86 52 05 27 • seguin@ci-es.org

20 ans d'épargne salariale et d'ISR

Synthèse de la présentation de Laure Delahousse, directrice générale adjointe de l'Association française de gestion (AFG) sur le développement de l'épargne salariale et de l'Investissement socialement responsable (ISR).

L'épargne salariale a changé de dimension en vingt ans, tout en gardant ses fondamentaux : elle reste une épargne longue ouverte à tous les salariés, étroitement liée au dialogue social puisque premier thème de négociation au niveau des entreprises, et elle participe au partage de la valeur. Cette épargne joue un rôle clé dans le financement de notre économie.

L'évolution des chiffres clés de L'épargne salariale entre 2004 (chiffres les plus anciens disponibles) et aujourd'hui démontre l'engouement pour ce mode de placement de la part des salariés, passés de 8 à 9,5 millions à y souscrire en 18 ans, comme des entreprises (de 100 000 à 360 000). Les encours d'épargne salariale s'élèvent désormais à 170 milliards d'euros (contre 60 Mds en 2004), dont 40 % au titre de l'actionnariat salarié et 25 % au titre de la retraite. 40 % des encours sont des fonds ISR. Sous l'effet de la loi Pacte, la part des PME concernées par l'épargne salariale a progressé et s'établit désormais à 20 % des entreprises, contre 10 % en 2004. Chaque année, ce sont entre 18 et 20 milliards d'euros qui sont versés par les salariés, contre 12 milliards en 2004.

L'épargne salariale, acteur du financement d'une économie plus durable

L'épargne salariale est une épargne longue, investie à 60 % en actions et seulement à 13 % en monétaire, renforçant les fonds propres des entreprises et participant ainsi à leur compétitivité.
L'essor de l'ISR en France est étroitement lié au développement de l'épargne salariale, poussé par les partenaires sociaux, avec le label CIES et la gestion du Fonds de réserves pour les retraites, mais aussi par la règlementation. La loi Fabius a ainsi permis l'émergence des fonds solidaires dans lesquels, pour rester cohérent avec la poche solidaire investie à 10 %, les gérants ont développé la gestion ISR pour les 90 % restants.
Cette expertise acquise par les sociétés de gestion françaises s'est ensuite exportée à en Europe.

Deux défis majeurs à relever pour les gérants d'actifs

Le grand défi qui se présente aux gérants d'actifs est de « digérer » les différents textes règlementaires qui ne sont pas toujours cohérents entre eux, et de les traduire de façon opérationnelle, afin d'adresser un message clair aux clients.
Dans le même temps, les travaux européens de construction d'un reporting extra-financier confiés à l'Efrag (European financial reporting advisory group/Groupe consultatif européen sur l'information financière) devraient établir des indicateurs reposant sur des données fiables et comparables. L'apport incontestable de cette vision extra-financière ne réussira qu'avec une interprétation européenne des données, différente de la culture et vision anglo-saxonne, ce qui impose l'émergence d'un fournisseur de données européens sous l'impulsion du règlement sur le Point d'accès unique européen (European single acces point).

L'épargne salariale est une épargne modèle : fruit du partage de la valeur négocié par les partenaires sociaux, elle est consensuelle, populaire et porteuse d'investissements long terme. Autant de belles valeurs qu'il reste à faire reconnaitre à l'échelle européenne.

Bilan et perspectives du CIES

Retour sur 20 années qui ont vu le label du CIES se développer et participer à l'essor de l'ISR en France.

Participants à la table ronde, de gauche à droite : Frédérique Dejean, professeure de gestion à l'Université de Paris-Dauphine ; Pierre-Yves Chanu, représentant de la CGT au CIES ; Martine Léonard présidente de la commission Développement durable de la Société française des analyses financiers et Gilles Pouzin, journaliste, animateur de la table ronde.

Au moment de la création du CIES, en 2002, l'épargne salariale ISR était embryonnaire, comme l'explique Frédérique Dejean qui a réalisé en 2004, peu après la création du CIES, une étude sur le développement de l'épargne salariale ISR. Le label CIES a fortement contribué à la légitimation de l'offre d'épargne salariale ISR des sociétés de gestion, en la développant et en créant une demande.

Point de départ : la loi Fabius de 2001

Le CIES est né en réaction à la loi Fabius du 19 février 2001 sur l'épargne salariale.
Les confédérations de salariés partageaient le constat que la loi Fabius allait contribuer à un développement important de l'épargne salariale, et qu'il était important de contrôler ce développement. Pierre-Yves Chanu a participé aux discussions entre les confédérations syndicales qui ont abouti à la création du CIES.
Celles-ci se sont déroulées dans le cadre de ce qu'il est convenu d'appeler « une intersyndicale confédérale ».
Il convient de noter que Force ouvrière a participé à l'ensemble des discussions préparatoires, mais n'a pas souhaité participer à la création de ce comité.

La création d'un label

Très rapidement, les participants se sont accordés sur l'idée de la création d'un label qui serait accordé par les organisations syndicales. Ce label reposerait notamment sur deux principes :

• une majorité de représentants des salariés dans les instances de « gouvernance » du FCPE,

• une gestion intégralement ISR (à l'exception éventuellement du fonds monétaire).

Tout le monde convient que la création du CIES a donné une impulsion importante au développement de l'épargne salariale ISR. Ainsi que le confia un jour l'un des promoteurs de l'ISR, Éric Loiselet, aujourd'hui décédé : *« le CIES n'a été responsable d'aucune suppression d'emplois dans les sociétés de gestion, mais il est responsable de la création de très nombreux emplois d'analystes ISR dans ces dernières »*.

La rencontre de deux mondes : sociétes de gestion et organisations syndicales

Martine Léonard a participé en tant que responsable d'une société de gestion au développement de l'offre du CIES. Elle témoigne qu'au moment de la création du CIES, les sociétés de gestion et les organisations syndicales évoluaient dans des mondes parallèles qui ne se rencontraient guère.
Au moment de la création du CIES, cette initiative a été perçue comme assez bizarre, voire une « conflagration ». Et puis ces deux mondes ont été amenés à se connaître, et les sociétés de gestion ont reconnu la compétence des représentants des organisations syndicales, dans les domaines de l'épargne salariale et de la finance responsable.

Le CIES et le développement du financement de l'ESS par l'épargne salariale

Ainsi que l'explique Pierre-Yves Chanu, un certain nombre d'initiatives s'étaient développées avant les années 2000, notamment dans le champ de l'économie solidaire avec, par exemple, la création de Finansol, et celle du réseau France Active dans le domaine de l'insertion par l'économique. En rendant obligatoire la présence d'au moins un fonds solidaire dans les offres d'épargne salariale labellisées par le CIES, ce dernier a contribué à son développement. Martine Léonard témoigne de ce que la création du CIES a permis de financer des projets qui ne trouvaient pas de financeurs.

Le CIES face aux transformations actuelles

Le marché de l'épargne salariale connait d'importantes transformations, avec des modifications du contexte institutionnel, avec par exemple la directive dite CSRD, les labels publics ou encore la taxonomie européenne.
Pour Pierre-Yves Chanu, le marché de l'épargne salariale est devenu beaucoup plus complexe qu'au moment de la création du label. Cela ne remet pas en cause la pertinence du label. C'est pourquoi le CIES a décidé de publier un nouveau cahier des charges du label en 2021.

Retrouvez les vidéos des séquences des 20 ans du CIES sur le site www.ci-es.org, rubrique Actualités

La protection des épargnants en épargne salariale

Synthèse de la présentation de Claire Castanet, directrice de la Protection des épargnants à l'Autorité des marchés financiers (AMF).

L'AMF est un régulateur, jouant en quelque sorte à la fois le rôle de gendarme et d'accompagnateur. L'AMF suit les 42 sociétés d'épargne salariale qu'elle a agréées et 1 941 fonds représentant 155 milliards d'euros d'encours. L'agrément s'effectue sur la base de la proposition d'un programme d'activités, où le facteur « solidité » sera examiné. Une fois autorisées, les sociétés sont suivies avec une approche par les risques. L'objectif de l'AMF est la sécurité de l'épargne. Pour ce faire, l'AMF va suivre l'information, c'est à dire vérifier son caractère exact et non trompeur, et s'assurer de la solidité des sociétés (l'aspect prudentiel). L'AMF contrôle que les fonds sont investis selon les politiques annoncées. Pour l'actionnariat salarié, l'AMF effectue une revue systématique des brochures d'informations, ainsi que l'évaluation des titres (la valeur de la part du fonds) et le contrôle du dispositif de gestion de la liquidité. En d'autres termes, cela revient à s'assurer que l'épargnant pourra récupérer son épargne.
En aval, l'AMF va aussi suivre la distribution, sachant que l'épargne salariale n'est pas une épargne salariale commercialisée mais distribuée (le client est l'entreprise). Ce métier de suivi et d'agrément est ancien, à la différence de celui d'accompagnement de l'épargnant.

Un rôle de pédagogie et de service auprès de l'épargnant

Après 2008, l'AMF a créé la direction de la protection des épargnants, que dirige Claire Castanet, ainsi qu'une plateforme appelée *Épargne Info Service* qui répond aux questions pratiques portant sur l'épargne et donc sur l'épargne salariale (PEE, PER, PERCO, opérations d'actionnariat salarié).

Pour ce qui concerne les litiges, l'épargne salariale a longtemps été le premier motif de saisine.
Le travail de la médiatrice de l'AMF, qui est indépendante, a permis d'obtenir une meilleure information et résolutions des problèmes en amont par les services clients

teneurs de compte, ainsi que, dans le cadre de la loi Pacte, le plafonnement des frais de tenue de compte après le départ du salarié de l'entreprise. Il reste toutefois des sujets de litiges, notamment le refus de déblocage anticipé et les avoirs en déshérence.
L'éducation financière est aussi une mission de la direction, avec le développement de guides, de webinaires, de spots télévisuels avec l'INC (Institut national de la consommation). Une *Semaine de l'épargne salariale* a également été lancée en 2019, organisée conjointement par la direction générale du Travail, du Trésor et de l'AFG. Cette semaine a pour but d'éclairer tant les employeurs que les salariés, avec le développement d'un site pédagogique qui fonctionne toute l'année. Parmi ses recommandations, l'AMF a édicté les règles d'or de l'investissement en épargne salariale (cf. ci-dessous) permettant d'éclairer le salarié investisseur. Enfin, pour conclure son intervention, Claire Castanet a rappelé les apports de la loi Pacte en matière d'épargne salariale. Vous pouvez les retrouver détaillés également ci-dessous.

Les règles d'or de l'investissement en épargne salariale

AUTORITÉ DES MARCHÉS FINANCIERS AMF

Définir ses objectifs et son horizon de placement

- Besoin d'argent à court terme ? Attention, les sommes sont bloquées au moins 5 ans !
- Connaître les cas de déblocage anticipé (qui peuvent être différents pour le PEE et le PERCO) et les modalités
- Mesurer sa sensibilité au **risque** et sa capacité à essuyer des pertes
  - **L'épargne salariale n'est pas « garantie » contre les fluctuations des marchés** (actions, monétaires, etc) : le Fonds de garantie des dépôts et de résolution (FGDR) couvre les avoirs dans les PEE et PERCO uniquement en cas de faillite du teneur de comptes conservateurs

Bien s'informer : l'épargne salariale est « distribuée » et ne fait pas l'objet de conseil

- Lire le document d'informations clés (DIC) de 2 pages avant de souscrire
  - Comparer les fonds proposés avant de choisir, comprendre les risques
- Suivre les communications de l'entreprise pour l'actionnariat salarié
  - Comptes trimestriels, semestriels, annuels, document d'enregistrement universel (ex-document de référence)
  - Participer aux assemblées générales

Diversifier son épargne pour limiter les risques

- « Ne pas mettre tous ses œufs dans le même panier »
  - En particulier dans le cas de l'actionnariat salarié (éviter de subir une forte chute du cours de l'action de son entreprise)
  - En cas de détention d'épargne réglementée (faible rendement mais sans risque), l'épargne salariale permet de chercher un meilleur rendement avec des produits financiers plus risqués mais réglementés

20 ans du Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES) - 20 mai 2022

Des améliorations introduites par la loi PACTE

AUTORITÉ DES MARCHÉS FINANCIERS AMF

La loi du 22 mai 2019, dite loi PACTE, a apporté plusieurs avancées

- Des mesures en faveur des salariés
  - Plafonnement des frais de gestion après le départ de l'entreprise pour le PERCO
  - Droit à la liquidation anticipée créé pour le nouveau PERCOL
  - Suppression des comptes courants bloqués (risque de perte en cas redressement ou liquidation judiciaire de l'entreprise)
  - Relevé annuel de situation harmonisé et plus complet obligatoire (depuis 2021)
  - Mise en place du PER (portabilité, gestion pilotée par horizon, sortie en capital ou en rente)
  - Dispositifs d'aide à la décision dans le règlement du PEE
  - Gouvernance : les représentants des salariés porteurs de parts élus au conseil de surveillance des FCPE (depuis 2021)
- Des mesures pour favoriser le développement de l'épargne salariale
  - Suppression du forfait social
  - Accords d'intéressement et de participation « clé en main » pour les PME
  - Facilitation de la mise en place du PERCO

20 ans du Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES) - 20 mai 2022

La finance durable, une priorité pour l'Europe

(évolution des normes comptables et règlements européens)

Le Comité sur l'information de durabilité de l'Autorité des normes comptables dont est membre Ute Meyenberg a été créé pour donner des opinions sur les normes comptables et la façon dont elles sont transposées en France et en Europe. Eurocadres est une organisation adossée à la Confédération européenne des syndicats (CES) qui représente les cadres et dont six organisations françaises sont membres.

Synthèse de l'intervention d'Ute Meyenberg, CFDT, vice-présidente d'Eurocadres et membre du Comité sur l'information de durabilité de l'Autorité des normes comptables.

Qu'est-ce que le marché de la finance durable ? Depuis début 2019, la finance dite durable connait un grand essor ; une sorte d'avalanche d'initiatives. Ce type de produits financiers représenterait 120 trillons de dollars fin 2021, dont l'essentiel se situe en Europe (mais on se demande comment est faite cette estimation !). Les stratégies d'investissement utilisent des indices, des labels ; mais l'analyse de Morning Star, une base de données financières, montre que l'on peut changer l'objectif d'un fonds d'investissement. Tabac, armes et cannabis exclus, un fonds change de nom et peut rapidement se qualifier de durable ! Le risque d'écoblanchiment est élevé.

Réglementer pour prévenir les risques

Un tel risque rend nécessaire le développement des réglementations. Les initiatives actuelles sur le durable réunissent l'ensemble des banques centrales.

La Commission européenne s'est emparée du sujet et a construit en trilogue - Commission, Parlement, Conseil - suite à l'accord de Paris en 2019, un ensemble de règles :

- un indice de référence ;
- le règlement Disclosure (SFDR) pour les institutions financières ;
- le règlement sur la Taxonomie des activités qui entrent dans le durable (2020) ;
- la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), tout juste adoptée par le Parlement et qui entrera en vigueur en 2024 ;
- le projet de directive Devoir de vigilance en 2022. Elle complètera la directive de 2019 sur la protection des lanceurs d'alerte.

Cet ensemble de réglementations se traduit dans les normes comptables de durabilité. Les deux institutions, Efrag (normes comptables en Europe) et IFRS (normes comptables au niveau international), se dotent de nouvelles structures pour inclure les critères environnementaux, sociaux

et de gouvernance (ESG) dans les normes. Mais avec une divergence Europe/États-Unis : le concept de « double matérialité » est récusé par les américains.

Double matérialité

La double matérialité est un concept typiquement européen, qui consiste à tenir compte, de la part des institutions financières, de la matérialité financière de leur activité (impact sur les résultats financiers), et de la matérialité de l'impact sur les parties prenantes. L'Efrag (European financial reporting advisory group), définit la double matérialité comme une combinaison de la *« matérialité financière »* et la *« matérialité d'impact »*. L'analyse de matérialité consiste donc à *« identifier les enjeux de développement durable les plus saillants au regard des impacts des activités de l'entité déclarante et de sa chaîne de valeur ».*

Cette analyse est structurée autour de 3 piliers clés.

• **La gravité** (échelle, portée et possibilité de remédier) et, le cas échéant, la probabilité des impacts négatifs réels et potentiels sur les individus et l'environnement ;

• **L'ampleur, la portée et probabilité des impacts positifs avérés sur les individus et l'environnement,** en relation avec les opérations et la chaîne de valeur de l'organisation ;

• **L'urgence** découlant des objectifs de politique publique sociale ou environnementale mais aussi des limites planétaires.

SFDR, Taxonomie, CSRD et Devoir de vigilance

Le contenu de cet ensemble réglementaire autour du durable est le suivant :

• **SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation)** : concerne la publication financière des investisseurs. Elle permet aux entreprises du secteur financier de classer leurs investissements. Il s'agit des articles 8 et 9 du règlement. Le dernier désigne les investissements les plus orientés vers le durable.

• **Le règlement Taxonomie :** il sert de point de repère ; il définit six objectifs environnementaux et classe les activités économiques (et non les entreprises) en fonction de leur respect de ces objectifs. L'inclusion des activités gazières et nucléaires dans le durable a provoqué une controverse.
Le respect des normes IFRS est obligatoire pour les grandes entreprises, pour qu'elles puissent, par exemple, être cotées en bourse à New York ; mais le respect d'Efrag (donc double matérialité) s'impose en Europe. Les deux organisations travaillent ensemble actuellement pour mettre en place des normes d'informations extra-financières communes.

• **Le règlement CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)** étend largement l'application des règles de reporting non-financier qui existaient auparavant, vers les entreprises de taille moyenne et non plus seulement les grands groupes.

• **Le projet de directive Objectifs sociaux/devoirs de vigilance (CS3D)** a été publié par l'Union européenne en février 2022, malgré une opposition de certains réseaux représentant les professions financières. C'est un domaine auquel les organisations syndicales accordent une grande importance. Le projet consiste à créer des « dues-diligences » dans les domaines de la santé au travail, des risques d'accident, des droits humains, de l'environnement, etc. Les diligences - ou vérifications - demandées aux entreprises incluraient les pays tiers, ce qui signifie que les sous-traitants éloignés ne seront plus « oubliés » afin de ne plus connaitre des drames tels que celui du Rana Plaza.

Conséquences et utilité pour la société civile ?

Prendre en compte le social et l'environnement, dans le domaine de l'épargne salariale, c'est évidemment l'objectif commun des organisations qui contribuent aux changements de règles sur l'information des parties prenantes. Le slogan de la CES, Confédération européenne des syndicats, *« Il n'y a pas d'emplois sur une planète morte »* est explicite : c'est la raison pour laquelle nous avons besoin d'indicateurs sociaux et environnementaux solides.
Il faut que les syndicats s'emparent de ces indicateurs pour obtenir une transition juste.

L'épargne salariale, un levier clé pour un monde résolument engagé dans la transition climatique et la justice sociale.

La dernière table ronde des 20 ans du CIES a été l'occasion de comprendre combien l'épargne salariale constitue un outil majeur pour financer la transition climatique.

De gauche à droite, Pierre Chabrol, sous-directeur Financement des entreprises et marchés financiers, service du financement de l'économie à la DG Trésor, Grégoire Cousté, délégué général du Forum pour l'investissement responsable (FIR), Hélène Marcy, militante CFE-CGC au sein du groupe Orange, et Gilles Pouzin, journaliste, animateur de la table ronde.

Avoir pour ambition d'orienter, dans le cadre de l'épargne salariale, les capitaux des salariés vers des investissements socialement responsables revient pour chacun des acteurs que sont les représentants des salariés, les sociétés de gestion et les régulateurs, à mettre en œuvre les conditions permettant à chaque salarié de faire le « bon choix ».

Le rôle des sociétés de gestion et des régulateurs ayant déjà été évoqué précédemment, arrêtons-nous plus précisément sur ce qui doit se passer à l'intérieur de l'entreprise pour que *« L'épargne salariale soit un levier clé pour le développement d'un monde résolument engagé dans la transition climatique et la justice sociale »*.

Partage de la valeur

Le débat doit s'axer sur la question du partage de la valeur : la base de l'épargne salariale. Partager entre les actionnaires et les salariés la valeur créée par l'entreprise c'est pour les salariés maîtriser les mécanismes conduisant à sa création et avoir la possibilité d'y intervenir pour que l'entreprise d'abord prenne conscience,

qu'au-delà de ses responsabilités financières, elle a, conformément à l'article 1833 du code civil, des responsabilités, sociales, sociétales et environnementales et ensuite pour que cette prise de conscience se traduise en actes. La question de la reconnaissance des salariés, au-delà des seuls salariés actionnaires, comme partie prenante de l'entreprise et de leur poids dans la gouvernance est au cœur de ce sujet. La Loi Pacte, en augmentant le nombre de représentant des salariés dans le Conseil d'administration de grandes entreprises, a encouragé ce mouvement.

Négocier un accord

Concrètement, la mise en place de l'épargne salariale passe par une négociation entre l'entreprise et les représentants des salariés, il y sera question du volume de l'enveloppe à répartir, des facteurs de déclenchement pour l'intéressement et de la formule de calcul pour la participation, des clés de répartition entre salariés, d'abondement de l'entreprise, de choix de la société de gestion et enfin de communication/pédagogie en direction des salariés, autant de sujets qui peuvent, vu du fonctionnement interne de l'entreprise, faire de *« L'épargne salariale, un levier clé pour un monde résolument engagé dans la transition climatique et la justice sociale »*.

Faire le choix d'une épargne responsable

Vu du salarié, faire de ses capitaux un levier clé du développement d'un monde résolument engagé dans la transition climatique et la justice sociale, c'est disposer d'une offre de produits de placement au service de cet objectif. La question du choix de la société de gestion, de son organisation, de son comportement en matière sociale et environnementale, de la qualité et du prix des produits proposés, doit être ici au cœur de la négociation entre l'entreprise et les représentants de salariés.

Seront ici plus particulièrement regardées :

- **La question des labels,** de leurs niveaux prouvés d'exigence, du champ couvert, du contrôle de leur réelle mise en œuvre.
- **La politique de vote de la société de gestion** aux Assemblées générales et ses actions d'engagement en direction des entreprises présentes dans les fonds issus de l'épargne salariale.
- **La transparence de la gestion des fonds** et la place occupée par les représentants de salariés dans les conseils de surveillance des fonds, conformément au cahier des charges du CIES.

Cette deuxième table ronde de la journée, a ainsi offert aux participants au colloque du 20 mai, la possibilité d'avoir un panorama des conditions du succès de la mise en place d'une épargne salariale au service du développement d'un monde résolument engagé dans la transition climatique et la justice sociale.

La liste de tous les fonds labellisés par le CIES est consultable sur le site www.ci-es.org

Éclairer le choix des salariés épargnants, pour plus de sécurité

L'épargne salariale est un système collectif d'épargne, résultat, le plus souvent, d'accords collectifs négociés par les organisations syndicales pour permettre aux salariés d'obtenir une part des bénéfices de l'entreprise et/ou d'être intéressés à la performance de l'entreprise.

L'épargne salariale appartient aux salariés : elle leur permet d'économiser pour des projets personnels futurs ou pour leur retraite. Les sommes qui leur sont versées peuvent être placées sur différents supports d'investissement : c'est aux salariés de faire leur choix.

Le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES) a été créé en janvier 2002 par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et la CGT pour participer au développement de l'épargne salariale pour tous les salariés et pour promouvoir l'Investissement socialement responsable (ISR).

Les syndicats membres du CIES veulent garantir aux salariés que leur épargne est investie de manière responsable, que les entreprises dans lesquelles est placée leur argent respectent des critères sociaux environnementaux et de gouvernance de haut niveau.
Le CIES ne gère pas directement des fonds d'investissements mais en labellise et contrôle l'exercice de leur gestion.

En choisissant les fonds d'épargne labellisés par le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES), les salariés ont l'assurance que leur épargne sera placée de manière sûre, responsable, et avec des frais de gestion minorés et encadrés.

Agir pour un comportement plus responsable des entreprises

Pour voir leurs fonds labellisés, les sociétés de gestion doivent veiller à ce que les entreprises dans lesquelles est investie l'épargne des salariés se distinguent par une forte exigence sociale et environnementale : leurs pratiques sociales, fiscales comme l'impact environnemental de leurs activités sont notamment évalués.

79 fonds sont actuellement labellisés, pour un encours total de plus de 22 milliards d'euros.
Le CIES s'appuie sur la puissance financière procurée par les fonds collectés et intervient auprès des sociétés de gestion pour que les votes dans les assemblées générales d'actionnaires, liés aux titres des entreprises détenus dans les gammes labellisées, fassent systématiquement **évoluer le comportement des entreprises vers plus de responsabilité sociale, environnementale et vers une meilleure gouvernance.**

Retrouvez la liste des fonds labellisés par le CIES à l'adresse suivante : www.ci-es.org

COMITÉ INTERSYNDICAL DE L'ÉPARGNE SALARIALE

CIES