



Rapport d'activité
du comité
intersyndical
de l'épargne salariale
(CIES)

depuis la déclaration
intersyndicale
du 29 janvier 2002

Sommaire

1. La création du CIES	p. 4
2. L'activité du CIES depuis janvier 2002	p. 5
3. Un mouvement de négociations	p. 6
4. Le CIES une innovation majeure	p. 8
5. Les premières réalisations	p. 10
6. Avancées et problèmes rencontrés	p. 12
7. Une nouvelle étape	p. 14
8. Des évolutions	p. 15
En annexe :	
La liste des offres labellisées	p. 17
Les coordonnées des membres du CIES	p. 18

La création du CIES

Le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES) a été créé le 29 janvier 2002 par quatre confédérations syndicales: Cftc, Cfe - Cgc, Cfdt et Cgt.

Après la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, qui apportait des aménagements importants aux dispositifs en vigueur, notamment pour favoriser leur développement dans les Pme-Pmi, et qui instaurait une obligation de négocier, les quatre Confédérations syndicales ont estimé qu'il était de leur responsabilité de mener une action, essentiellement, dans les domaines suivants :

- la sécurité des placements de l'argent des salariés auxquels il convient d'apporter le plus possible de garanties raisonnables ;
- l'aide indispensable à fournir à des structures qui ne sont pas celles des grandes entreprises, alors que le marché ouvert par la nouvelle loi ne peut manquer d'attirer les convoitises ;
- la création d'une dynamique relevant de la négociation collective. En effet, parmi les différentes options proposées par la loi, les quatre Confédérations considèrent que l'accord collectif est la seule voie pertinente pour mettre en place l'épargne salariale.

Dès sa constitution, le CIES a tenu à rappeler publiquement deux principes essentiels pour lui :

- rejeter toute substitution des dispositifs de par-

ticipation financière à la politique salariale et aux règles de financement des retraites;

- contrôler et non pas gérer les placements de l'épargne salariale.

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

- donner un label 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,
- mettre en place les procédures indispensables pour suivre et vérifier la façon dont sont gérés les produits labellisés,
- 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.
- donner toute la publicité jugée nécessaire à cette labellisation et aux décisions du CIES.

●
**contrôler
et non pas
gérer les
placements
de l'épargne
salariale.**

L'activité du CIES depuis janvier 2002

L'action du CIES s'est concrétisée dès le début février 2002 par l'envoi d'un cahier des charges à tous les gestionnaires financiers.

Ce cahier des charges rappelait en préambule les principaux éléments de sa doctrine :

- sécurisation des offres,
- diversité des sources externes d'information utilisées par les analystes lors de la préparation des décisions d'investissements,
- développement de compétences internes en matière d'investissement socialement responsable,
- majorité des représentants des salariés dans les Conseils de surveillance,
- exercice des droits de vote,
- possibilité pour le CIES de diligenter tout audit qu'il estimerait nécessaire.

Trente trois gestionnaires ont répondu à ce premier appel et parmi eux les plus importants en France.

Les membres du CIES ont établi une méthodologie permettant une grille d'analyse des offres. Trois groupes de critères ont servi de base à leur appréciation:

- le rapport qualité/prix du service offert aux salariés et les sécurités proposées,
- la réalité d'une démarche socialement responsable et les moyens de la contrôler ; les offres devant contenir les détails des procédures utilisées pour définir les orientations dans les domaines des pratiques socialement responsables et environnementales, ainsi que les perspectives d'investissement dans le secteur social et solidaire,
- l'existence de règles ou leur adoption pour

●
**Trente-trois
gestionnaires
ont répondu
au premier
appel
d'offres.**

donner aux salariés, par une présence majoritaire dans les conseils de surveillance des fonds communs de placement, les moyens nécessaires pour contrôler la politique menée en matière d'investissements, et l'exercice des droits de vote dans les assemblées générales.

En outre, l'acceptation sans réserve par les gestionnaires de missions d'audit, que le CIES souhaiterait réaliser, a été une exigence incontournable de même que la mise en place de comités de suivi auprès des gestionnaires dont des gammes de produits sont labellisées.

Seules trois réponses, à ce premier appel d'offre, ont pu être labellisées en avril 2002.

Etant donné qu'à l'évidence beaucoup de gestionnaires, surpris par la nouveauté de la demande, s'étaient égarés sur de fausses pistes ou n'avaient pas compris la démarche, un nouvel appel d'offre a été immédiatement ouvert dans les mêmes termes que le premier : 25 réponses ont été enregistrées permettant l'acceptation de quatre nouvelles gammes de produits.

Ainsi pour l'exercice 2002, sept labellisations sont intervenues au total.

Début 2003, la procédure a été relancée recevant 14 réponses et donnant lieu en avril à six nouvelles labellisations et à la confirmation des sept acceptées en 2002.

A la fin 2003, treize gammes de produits sont donc labellisées par le CIES.

Un mouvement

Suite à une modification partenariale concernant le produit labellisé GEOSIS, la société OFILVAMO n'étant plus en mesure de maintenir son offre initiale d'épargne salariale, le CIES a décidé, le 4 mars 2004 en accord avec OFILVAMO de retirer le label à son produit GEOSIS.

En mars 2004, le nombre d'offres d'épargne salariale labellisé est donc de 12.

Au fur et à mesure de la labellisation de leurs produits, des comités de suivi ont été mis en place auprès des organismes gestionnaires.

Ces comités de suivi doivent permettre :

- 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, sans pour autant alourdir réellement les charges incombant aux organismes,
- de préparer et faciliter l'examen du renouvellement annuel, 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.

Le bon fonctionnement des comités de suivi est un objectif majeur. L'évolution de leur rôle est un élément déterminant pour l'avenir de l'épargne salariale et du dialogue instauré à cette occasion.

Par ailleurs, les membres du CIES sont intervenus dans plusieurs colloques et réunions publiques. A souligner aussi le travail réalisé avec l'Ordre des Experts Comptables.

Le CIES a mené aussi une action tant auprès des pouvoirs publics que d'organismes, telle que l'ancienne Commission des Opérations de Bourse (COB) devenue Autorité des Marchés Financiers (AMF) pour proposer des réformes et des orientations visant à améliorer les dispositifs de l'épargne salariale.

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. L'épargne salariale fait partie maintenant de la négociation collective dans ces professions et territoires. Ces accords collectifs affaiblissent le monopole patronal souvent constaté sur l'épargne salariale et limitent le développement des offres de plans d'épargne d'entreprises non négociés. A fin 2002, 7 millions de salariés ont un dispositif d'épargne salariale représentant 47 milliards d'euros d'encours (source: le rapport annuel du Conseil Supérieur de la Participation)

Parmi les accords particulièrement significatifs on peut citer les exemples suivants:

- Au niveau national interprofessionnel :
 - Un accord avec la Cgscop (Confédération Générale des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production). Ce secteur compte 1530 Pme, une moyenne de 20 salariés par entreprise, regroupant au total 32000 salariés. Cet accord a été signé par les 4 confédérations présentes au CIES: Cfdt, Cgc, Cftc, Cgt. C'est l'offre labellisée de la Macif qui a été retenue pour la gestion de l'épargne collectée.

●
Le bon fonctionnement des comités de suivi est un objectif majeur.

de négociations

– Un accord avec les professions libérales (Unapl) signé par les confédérations Cfdt et Fo. Cet accord instaure un Pei et un Ppesvi. Il concerne 1,3 million de salariés et 650 000 employeurs ressortissant de 58 syndicats patronaux professionnels différents. L'accord est d'application directe. Il ouvre donc la possibilité à tous les salariés d'accéder aux deux plans d'épargne. Ce sont des fonds dédiés. Interépargne et Crédit Lyonnais sont responsables de la stratégie et de la gestion financière, auxquels sont associés Axa et Lazard.

● Au niveau des branches professionnelles :

– Un accord dans le Bâtiment et les Travaux Publics signé par les fédérations Cfdt, Cgc, Cftc et Fo. L'accord met en place un Pei et un Ppesvi de branche en s'appuyant pour la gestion financière sur les institutions de la profession déjà existantes : Gestion-Btp (Société de gestion de Pro Btp). Le dispositif concerne 1,3 million de salariés et plus de 300 000 chefs d'entreprise. Si le conseil de surveillance des fonds est paritaire avec présidence salariée, les représentants des salariés disposent, par contre de deux voix chacun sur des décisions fondamentales par exemple : la définition et l'orientation des fonds, la désignation des mandataires, la qualité de l'information ou l'action en justice.

– Un accord dans les services de l'automobile signé les fédérations de la métallurgie Fo, Cgc et Cftc. Cette profession compte 450 000 salariés répartis dans près de 80 000 entreprises. Le gestionnaire financier choisi est Interépargne qui est un des 7 gestionnaires dont l'offre a été labellisée par le CIES. Mais, les trois Fcp qui ont été retenus ne font pas partie de l'offre labellisée.

– Dans le commerce de détail alimentaire et dans les industries Agroalimentaires avec Isica (offre non labellisée).

– Les charcutiers - traiteurs avec Crédit Lyonnais et Agrr (offre non labellisée).

– Les industries du Froid (15000 salariés) avec une co-désignation Interexpansion et Axa (offres labellisées)

– Un Pei dans les Banques signé par les 5 fédérations syndicales de la profession. Cinq FCPE dédiés non labellisés dont les gérants sont Crédit Lyonnais et Inter-épargne.

– Un accord professionnel dans la Boulangerie Artisanale d'Alsace signé du côté syndical par Fo et la Cgc. Isica (offre non labellisée) est retenu pour la gestion des fonds.

– Un Pei et un Ppesvri pour l'Artisanat de l'Ebénisterie et de la Fabrication de l'ameublement en Alsace signés par les syndicats Construction Bois Cfdt, Cftc et la Cfe-Cgc d'Alsace. Quatre FCPE de la gamme Fructi Isr ont été choisis par les signataires pour le Pei et la totalité de la gamme labellisée (six FCPE) avec système de sécurisation pour le Ppesvri. Cet accord regroupe 330 entreprises de la région alsacienne soit 1500 salariés.

– Un Pei dans les entreprises du médicament (100 000 salariés) signé par 6 fédérations syndicales sur 7. Cinq FCPE (deux labellisés) sont retenus dont la gestion est confiée à Fongepar.

● Au niveau territoire :

– Un accord interprofessionnel départemental dans la Manche, mais qui ne couvre pas la métallurgie ni le Btp signé par les Unions Départementales Cfdt, Cftc, Cgc et le Medef Départemental.

– Un accord couvrant les secteurs de Rouen-Dieppe signé par le Medef et la Cftc, la Cfdt et la Cgc.

– Un Pei départemental couvrant des secteurs dans le 92, la Seine et Marne et l'Est Parisien.

– Un Pei Nord Pas de Calais signé par le Medef Nord, Cfdt, Cftc, Fo et Cgc pour les entreprises adhérentes au Medef.

– Un Pei dans les Vosges et dans les Bouches du Rhône.

Pour tous ces Pei, la gestion est confiée à Prado (offre labellisée). Le Pei de Rouen Dieppe désigne Prado et Groupama.

Un Pei dans le Nord avec la CGPME du Nord confié à Interexpansion. De même que le plan d'épargne interentreprises dans le Languedoc Roussillon. La gestion de ce Pei s'appuiera sur EXPANSOR et sur le fonds préexistant. L'accord se situe, en effet, dans le prolongement d'un accord interprofessionnel régional de participation signé en février 1992. Le fonds réunit déjà 62 entreprises régionales dont une partie est investie dans des titres d'entreprises régionales.

●
**A fin 2002,
7 millions de
salariés ont
un dispositif
d'épargne
salariale
représentant
47 milliards
d'euros
d'encours.**

Le CIES, une innovation majeure

La création du CIES a suscité au départ une certaine surprise, un certain scepticisme voire même de l'hostilité chez certains qui se demandaient de quoi se mêlait le syndicalisme.

Le fait que quatre des cinq confédérations syndicales françaises soient capables d'une unité de positionnement et d'intervention sur une question aussi problématique que l'épargne salariale, était inattendu. Mais ce n'était qu'un début puisque le CIES s'engageait dans une démarche de labellisation. Pour la première fois depuis longtemps, à leur initiative, ces organisations syndicales lançaient une opération "proactive" ; à rebours de l'image caricaturale d'un syndicalisme réduit à la division et à la surenchère, les quatre confédérations décidaient de s'adresser en commun à la communauté financière gérant de l'épargne salariale.

On sait le succès que les trois appels d'offres ont rencontré. Le nombre élevé de sociétés gestionnaires d'épargne salariale et notamment les plus importantes qui ont répondu à ce cahier des charges, la qualité de ces réponses dans nombre de cas, démontrent l'intérêt et l'audience de la démarche engagée.

Deux facteurs ont contribué au crédit du CIES.

● L'unité et le consensus dans son fonctionnement

Si chaque organisation syndicale s'était adressée à des sociétés financières, chacune avec leur

●
On peut considérer que le Comité a maintenant un mode de travail bien rodé ...

projet, la crédibilité de ces actions s'en serait trouvée affaiblie. L'unité affichée dès le départ, confortée et confirmée par la suite tout au long de l'existence du CIES, l'unanimité dont il a su faire preuve ont ainsi pesé dans l'autorité du CIES face à la communauté financière et l'obtention d'un rapport de forces équilibré qui n'était pas acquis d'avance.

Le fonctionnement du comité est positif, sans doute en raison de la simplicité des procédures adoptées:

- deux représentants par confédération : 8 membres. Il ne manque qu'une seule confédération,
- réunion mensuelle sauf si le besoin s'en fait sentir,
- présidence tournante à chaque réunion en fonction du lieu de réunion,
- règle de consensus pour toutes les décisions, et respect des calendriers annoncés,
- marque et sigle du CIES déposés auprès de l'Institut National de la Propriété Industrielle (INPI) pour éviter leur utilisation non autorisée,
- pas de budget spécifique.

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.

- La qualité du cahier des charges

Le cahier des charges, par les questions posées et les renseignements demandés, a été considéré pertinent et sérieux par la place financière. La contrepartie, si l'on peut dire, tient dans la qualité d'ensemble des réponses, même s'il y a eu une phase d'apprentissage pour les sociétés gestionnaires, à la fois pour comprendre ce que l'on attendait d'elles et prendre la mesure de ce que voulaient faire les organisations syndicales. L'ampleur du travail de dépouillement et d'analyse des réponses au cahier des charges, puis les auditions du CIES pour permettre une plus grande précision dans les réponses qui étaient faites, ont fini de convaincre les sociétés gestionnaires du sérieux du travail entrepris par les huit membres du CIES. Cela a conforté dans la communauté financière, l'idée que le CIES était un partenaire avec lequel il fallait compter et que la labellisation n'était pas à prendre à la légère.

Une crédibilité du CIES très vite acquise

Dans les premiers temps, on pouvait constater chez les interlocuteurs des manifestations discrètes de surprises et des interrogations directes sur les objectifs réels poursuivis dans un domaine considéré comme peu familier pour les organisations syndicales.

Néanmoins, les comportements des organismes gestionnaires montrent que le CIES est un interlocuteur reconnu et pas seulement par les milieux financiers. L'ancienne Commission des Opérations de Bourse considère le CIES comme un interlocuteur dans le domaine de l'épargne salariale et des placements qui en sont la conséquence. Le rapport annuel du Conseil Supérieur de la Participation lui consacre une annexe et l'Ordre des Experts Comptables l'associe à ses travaux.

Aujourd'hui, les organismes de placement, dont une gamme de produits a été labellisée, repré-

●
Personne ne conteste l'apport du CIES dans l'évolution de l'approche des gestionnaires pour la sélection de leurs placements.

sentent autour de 80 % du marché des gestionnaires de l'épargne salariale.

Pour le futur, la priorité est bien sûr de conserver, voire de développer, cette crédibilité qui rejaillit sur la réputation des quatre Confédérations engagées dans le CIES.

Personne ne conteste l'apport du CIES dans l'évolution de l'approche des gestionnaires pour la sélection de leurs placements.

En exigeant de leur part des réponses précises sur les coûts, les grilles de sélection des placements, notamment en matière de placements socialement responsables, les règles de management et l'exercice de droits de vote, le CIES a conduit ces organismes à une approche plus générale et non plus exclusivement financière. C'est ainsi, que pour beaucoup, la nécessité de créer des cellules spécialisées Isr auprès des analystes financiers, réclamées par le CIES s'est imposée et a marqué un tournant important dans les méthodes de placement.

Sans doute l'environnement général a été favorable à cette évolution et il serait ridicule d'attribuer au CIES toute la propriété de celle-ci. On peut cependant affirmer qu'à un moment donné celui-ci a eu un rôle déterminant.

Les premières réalisations

Le présent rapport du CIES se doit d'examiner aussi les conditions de mise en œuvre de la labellisation, au travers de l'expérience des opérateurs d'épargne salariale.

Un questionnaire assorti d'une garantie de dépouillement et d'exploitation des réponses purement statistiques et absolument anonymes a été élaboré à cette fin.

Nous en donnons ci-après un reflet, le plus complet possible, limité toutefois par le souci de confidentialité déjà indiqué. Les trois aspects abordés sont les suivants :

- Éléments statistiques,
- Bilan qualitatif,
- Souhaits de modifications éventuelles.

Pour chacun d'eux, nous donnons ici l'éclairage global que nous avons pu dégager, ainsi que des illustrations anonymes, à chaque fois qu'elles se sont avérées possibles, et peuvent contribuer soit à la compréhension, soit à permettre de dégager des axes de progrès.

Les éléments statistiques.

● Concernant les négociations terminées, l'ensemble des opérateurs a conclu un nombre de contrats porteurs de produits labellisés qui dépasse globalement les 350 (branches, entreprises et territoires). Même si ce nombre est très variable d'un opérateur à l'autre, même si l'ampleur de ces contrats est aussi, à n'en pas douter, très variable entre une Tpe et un accord de branche, il n'en reste pas moins que ce chiffre est dès à présent, significatif.

●
L'épargne salariale labellisée a clairement attiré l'attention de secteurs nouveaux.

Le nombre d'accords portant sur des dispositifs complètement nouveaux en représente environ les deux tiers, ce qui montre que l'épargne salariale labellisée a clairement attiré l'attention de secteurs nouveaux du tissu économique. Bien sûr, a contrario, le nombre d'accords complétant ou refondant des dispositifs existants est nettement plus faible, un tiers environ des accords.

Par contre, seul un cinquième du total des accords s'est traduit par la mise en œuvre de gamme labellisée complète. C'est dire que les quatre cinquièmes des accords ne correspondent pas à une labellisation au sens propre du terme. Enfin, un peu plus de la moitié des accords ont déjà donné lieu à collecte de fonds, ce qui est un chiffre normal compte tenu des délais de mise en œuvre d'accords qui touchent à l'intéressement/participation à attribution annuelle.

● Concernant les montants collectés, cette première année 2003 " de plein exercice " pour une partie des produits labellisés, mais ne représentant qu'une partie d'exercice pour les produits labellisés en cours d'année 2003, correspond néanmoins à une collecte globale de plus de trente millions d'euros.

Selon les opérateurs, la collecte va de zéro euro (produits labellisés en juin 2003, portant sur intéressement / participation, et ne générant de col-

lecte qu'à partir d'avril / mai 2004) à une dizaine de millions d'euros (produits labellisés en 2002). Outre les différences de calendrier de mise en œuvre on constate d'évidence que le volontarisme commercial vis à vis des produits labellisés est inégalement partagé par les opérateurs. Sur la répartition des fonds collectés : on retiendra la très grande diversité des choix effectués par les salariés et le très faible montant moyen de collecte par fonds, quel que soit l'opérateur. Ceci constitue une réelle source de difficultés commerciales et de gestion.

En terme de proportion des encours par rapport aux encours globaux en gestion d'épargne salariale, les chiffres sont très faibles. Ils ressortent à une moyenne à considérer avec beaucoup de prudence, de l'ordre de 0,25%, alors que la proportion des flux de collecte est dans une moyenne qui serait plutôt de l'ordre de 1,75%. L'interprétation qui peut être faite de ces chiffres demeure relative tant les situations des différents opérateurs sont diverses et l'offre très récente des produits labellisés. Néanmoins leur ordre de grandeur montre que l'épargne salariale labellisée est en réelle croissance.

- Concernant les perspectives, la très grande majorité des opérateurs indique une activité de négociations en cours soutenue, portant sur un nombre significatif de contrats par rapport à ceux déjà conclus chez la plupart d'entre eux.

- Enfin, les comités de suivi ont été mis en place et fonctionnent dans la plupart des cas.

Le bilan qualitatif

- En ce qui concerne chaque opérateur, la labellisation a bien entendu conduit à modifier l'organisation interne ainsi que les présentations commerciales : mise en place de cellules internes d'analystes ISR, constitution d'équipes de gestion dédiées, insertion des produits labellisés au sein des gammes existantes. Bien entendu, les opérateurs qui étaient " en avance ", et avaient déjà mis en place de tels dispositifs en interne font état de moindres modifications d'organisation commerciale et de gestion.

La constitution de ces équipes nouvelles dédiées à l'investissement socialement responsable, le développement de l'offre commerciale cor-

● La labellisation influe sur les autres domaines d'investissement gérés par les opérateurs.

respondante, ainsi que la demande générale de plus en plus patente en ce domaine, influent sur les autres domaines d'investissement gérés par les opérateurs dans la grande majorité des cas. Certains opérateurs soulignent cependant la spécificité de l'organisation mise en place pour la gestion ISR des produits labellisés, et la limitation de son influence à leur seul domaine.

En terme de performance, les écarts réels nets constatés entre les produits labellisés et d'autres produits ne relevant pas spécialement de gestion ISR mais ayant des profils proches, ne sont à ce jour que peu significatifs, de l'avis général. En effet, les écarts bruts constatés relèvent beaucoup plus de la faiblesse des encours que de la nature de la gestion opérée. On sait que de faibles encours entraînent proportionnellement des frais de gestion plus élevés et une moindre capacité d'arbitrage.

Concernant les offres commerciales, l'existence d'une gamme labellisée au sein du portefeuille des opérateurs peut conduire dans certains cas à des modifications d'autres types d'offres, en facilitant la proposition de gestion ISR. Mais ceci n'est cependant pas indiqué comme un cas général.

Enfin, pour ce qui concerne les comités de suivi, leur existence est généralement appréciée. Ces comités sont dans une phase de démarrage et peuvent donc difficilement dès leur mise en fonctionnement, aller bien au-delà d'un rôle informatif réciproque pour l'instant.

- En ce qui concerne les difficultés rencontrées, les opérateurs ont relevé quatre éléments majeurs:

- La faiblesse des encours: à noter qu'il s'agit plus d'un handicap transitoire que d'une véritable difficulté pérenne.

- Les FCPE dédiés habituellement utilisés par les grandes entreprises où se trouve jusqu'ici, il est vrai, le principal " gisement " d'épargne salariale.

– De réels problèmes d'accessibilité et de collecte de l'information pertinente qui sert de support et d'argument à la gestion ISR.

– Le coût élevé de la distribution vers les Pme/Tpe: cependant aucun opérateur ne fait état de contrainte excessive sur les tarifs qui ont fait l'objet d'examen attentif lors des processus de labellisation.

Souhaits de modifications éventuelles

- Des mesures transitoires pour faire face à la faiblesse des encours: proposition de fonds nourriciers transitoires.

- Sur la question des FCPE dédiés qui pourraient grandement faciliter l'approche des grandes entreprises: proposition de fonds FCPE dédiés qui auraient les caractéristiques de fonds labellisés ou réinvestis dans des fonds labellisés.

- Proposition sur une tarification spécifique des produits commercialisés vers les Pme/Tpe à travers un réseau.

- Composition des Conseils de Surveillance des fonds multi-entreprises. Ces Conseils prennent rapidement sur le papier des allures de parlement. A l'évidence, une mesure réglementaire s'impose pour simplifier et rendre ces conseils viables.

- Une demande très générale des opérateurs de pouvoir, dans le cas où la négociation porte sur la mise en place de compléments de gammes existantes, proposer des produits labellisés incomplets.

- Une autre demande très généralement relevée, porte sur la mise en place d'un benchmark des produits labellisés.

- Enfin, reste la demande quasi générale de rencontres de négociateurs syndicaux. Ces rencontres seraient utiles à plus d'un titre, pour la diffusion de l'épargne salariale labellisée, mais aussi la diffusion des règles de sécurisation de l'épargne salariale, ainsi que pour la mobilisation de militants destinés à renforcer les effectifs des comités de suivi. Tous les acteurs impliqués ne peuvent que déployer leurs meilleurs efforts en vue de tels objectifs.

Avancées et

Les exigences du CIES ont conforté les approches et les démarches « socialement responsables » de la part des sociétés gestionnaires d'épargne salariale.

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.

Le début d'une démarche ISR

Le CIES ne prétend à aucune antériorité en matière d'investissement socialement responsable, mais son action est intervenue de façon particulièrement opportune. L'approche sur la Responsabilité Sociale des Entreprises et sur l'ISR en France est un phénomène récent.

Les flux d'épargne, qui s'investissent dans des fonds SR, sont encore modestes mais en hausse constante (108 fonds ISR : 4,4 milliards d'euros en 2003, 10 fois plus depuis 1998 source Novethic).

Le CIES, en engageant les principales organisations syndicales françaises, a donné une dimension qui sort l'ISR de la confidentialité dans lequel il risquait de rester confiné. 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 à ce développement.

Les négociateurs privilégient des fonds professionnels paritaires

Si le CIES s'est imposé comme un interlocuteur

difficultés rencontrées

sur toutes les questions d'épargne salariale, il est à souligner que chaque organisation syndicale a sa conception en la matière et reste maîtresse de sa ligne d'action. Le CIES offre un cadre qui permet l'échange de points de vue et qui favorise le débat entre ses membres. 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. La diversité des situations socio-économiques entre branches d'activité, l'histoire des relations professionnelles, l'importance plus ou moins forte du paritarisme, pour n'évoquer que quelques différences, expliquent les différents cas de figures qui s'observent dans la conclusion des accords et leur contenu.

Dans les branches où existe une pratique ancienne du paritarisme les négociateurs patronaux et syndicaux privilégient la mise en place de fonds professionnels avec conseil de surveillance paritaire et retiennent les organismes de la profession pour la gestion financière et administrative.

Le CIES a fait le choix de fonds nationaux interprofessionnels pour une raison essentielle : éviter la dispersion de l'épargne dans une multitude de fonds, empêchant ainsi de peser réellement sur les pratiques des entreprises.

Au niveau des branches comme des entreprises, l'attachement à des fonds identifiés s'avère très fort et les négociateurs envisagent souvent avec réticence de devoir se fondre dans un fonds interprofessionnel. Les accords de branche qui ont été signés sont révélateurs de cette attitude. Néanmoins ces fonds dédiés ne sont professionnels que pour la collecte de l'épargne salariale et non pas pour son placement.

Si l'on peut souhaiter au fil du temps moins d'hétérogénéité, ce serait cependant une erreur d'en tirer la conclusion que le CIES n'a qu'une faible influence sur les négociations. Le bilan, que le CIES en tire, est au contraire très explicite sur l'effet structurant que jouent le cahier des charges et la labellisation. Le cahier des charges éla-

boré par le CIES est une référence pour les négociateurs. Ainsi, les négociateurs en s'appuyant sur l'action et la démarche du CIES ont pu faire avancer des éléments tels que la place des salariés, le contrôle, la sécurité de l'épargne et l'ISR.

● Une démarche qui s'inscrit dans le temps.

Un important " gisement " d'épargne salariale dans les grandes entreprises.

Dans les grandes entreprises existent fréquemment des dispositifs d'épargne salariale dédiés, parfois très anciens. Le principal " gisement " d'épargne salariale se trouve ici. Les négociateurs d'entreprise sont très attachés aux fonds existants. Ils hésitent encore à élargir la gamme existante ou à basculer ces fonds sur l'offre labellisée.

Une démarche qui s'inscrit dans le temps

Dès le départ, les choses étaient clairement précisées : le CIES et les organisations syndicales, qui le composaient, n'entendaient à aucun moment se substituer aux professionnels de la gestion financière. Il n'était pas question qu'il y ait une quelconque confusion des genres. C'est bien parce qu'il n'est jamais sorti de son rôle syndical que le CIES a pu s'affirmer comme un interlocuteur des professionnels de l'épargne salariale. Cependant, beaucoup reste à faire pour faire reculer les réticences.

Le crédit réciproque demande du temps, des occasions de confronter le travail des uns et des autres, de constater la loyauté des comportements. Le CIES est conscient que l'on en est encore au démarrage d'une démarche, qui s'inscrit dans le temps, pour monter en puissance. Nous entrons tout juste dans la phase des premières évaluations des pratiques effectives des sociétés gestionnaires.

Le CIES lancera des audits pour vérifier que les engagements pris par les sociétés, qui ont eu une gamme de produits labellisés, sont bien tenus et se traduisent en pratique effective.

Une nouvelle étape

Pour continuer la démarche entreprise par le CIES, une nouvelle étape est à construire en lien avec les organismes gestionnaires.

Les organismes gestionnaires apprécient d'avoir été labellisés pour une gamme de produits. Toutefois on peut craindre que cet élément positif puisse être détourné de son objectif en servant de produit d'appel pour d'autres présentant moins de contraintes.

La crédibilité future du CIES passera à l'avenir par sa capacité à assurer le " service après vente " c'est-à-dire d'être réellement capable de vérifier que les engagements des organismes de placement ne sont pas des illusions et que leurs comportements ne détournent l'esprit de la démarche du CIES.

De leur côté, les organisations syndicales membres du CIES doivent faire la démonstration qu'elles peuvent impulser une dynamique d'accords permettant la mise en place de fonds labellisés, malgré l'inertie, pour ne pas dire l'hostilité, des organisations patronales, en la matière.

Une grande partie du succès futur de l'action du CIES repose en fait, sur le volume des sommes collectées dans les fonds concernés. Certes, il a été souligné que les délégués syndicaux devaient prendre en compte une des gammes de produits labellisés dans leurs discussions soit pour la signature d'un accord soit pour un renouvellement de celui existant. Il est important en particulier que de gros fonds communs de placements d'entreprises basculent au moins partiellement vers les placements basés sur les

produits des gammes labellisées. Les choses sont loin d'être acquises dans ce domaine.

Les organisations syndicales doivent aussi inciter les salariés à orienter une part significative de leur épargne vers des fonds " SR ". Si la réussite ou l'échec du CIES et de l'épargne " SR " ne se jugent pas aujourd'hui à l'importance des flux d'épargne SR, l'évolution des encours à l'horizon de quelques années sera un critère décisif.

●
Les organisations syndicales doivent aussi inciter les salariés à orienter une part significative de leur épargne vers des fonds «SR».

La preuve doit être apportée que les fonds labellisés offrent de réelles garanties aux salariés, en particulier au plan de la sécurité et de performance et que la gestion " SR " permet de peser pour des pratiques " socialement responsables " des entreprises.

Le CIES pourra d'autant plus être écouté des professionnels de l'épargne et être un interlocuteur de poids qu'il aura su mobiliser les salariés et les convaincre de l'intérêt de ces dispositifs. Si le CIES peut être légitimement (mais raisonnablement) satisfait de la phase de démarrage, il est conscient de l'étape cruciale dans laquelle il s'engage. Il entend bien la gagner.

Des Evolutions

A l'issue des 2 premières années d'existence du CIES, du bilan réalisé et de l'apport des sociétés de gestion, 8 évolutions nous paraissent particulièrement nécessaires.

1. Favoriser le basculement des fonds d'entreprise sur l'offre labellisée

Le CIES souhaite favoriser le développement de fonds multi entreprises de préférence aux dispositifs propres à chaque entreprise.

Dans les grandes entreprises existent fréquemment des dispositifs d'épargne salariale dédiés, parfois très anciens. L'expérience montre que le basculement de ces dispositifs d'épargne salariale sur les fonds labellisés se heurte à de vraies difficultés et à des réticences sérieuses.

Le CIES demande aux gestionnaires bénéficiant d'un produit labellisé de passer un accord avec les représentants des salariés afin de basculer progressivement leurs fonds d'épargne salariale internes dans la gamme labellisée.

Le CIES incite fortement les entreprises à organiser de manière simple et par voie d'accord un transfert progressif vers l'offre labellisée, en premier lieu pour celles dont le gestionnaire financier actuel dispose d'une offre labellisée par le CIES. Dans ce cas, l'adjonction partielle devrait correspondre au moins à la moitié d'une gamme labellisée.

2. Ouvrir la possibilité de labelliser des fonds professionnels dédiés dès lors qu'ils répondent aux critères du cahier des charges.

3. Décider de mesures transitoires pour faire face à la faiblesse des encours: Tant qu'un mon-



Dans les nouveaux dispositifs le CIES condamne fermement les produits individuels de retraite.

tant minimal n'est pas atteint, le CIES n'est pas hostile à des fonds nourriciers dès lors que ces derniers constituent des compartiments de fonds maîtres. Cette dérogation ne pourra être obtenue qu'après un accord explicite du CIES présenté dans un avenant à l'offre.

4. Tenir compte des récentes évolutions législatives:

Dans les nouveaux dispositifs le CIES condamne fermement les produits individuels de retraite. Le nouveau dispositif PERCO qui est la transformation du PPESV s'inscrit dans les dispositifs juridiques de l'épargne salariale et nécessite obligatoirement un accord collectif. Les organisations syndicales membres du CIES incitent leurs négociateurs respectifs, lorsqu'ils sont confrontés à la mise en place de ce dispositif, à la plus grande prudence vis-à-vis de ce produit dans lequel les fonds sont bloqués jusqu'au départ à la retraite et à privilégier dans la négociation la sortie en capital. Le prochain cahier des charges prendra en compte ce nouveau dispositif d'épargne.

Le CIES incite les sociétés de gestion à faire des propositions dans ce domaine.

5. Favoriser l'investissement de l'épargne salariale dans le développement des territoires

Le CIES souhaite que l'épargne salariale puisse être au service du développement d'emplois

durables. Cela implique que l'épargne salariale puisse être investie 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 il est nécessaire d'aller plus loin. Quelques offres labellisées proposent des dispositifs originaux d'investissement dans le non coté, mais en règle générale se limitent à l'offre de fonds nourriciers du fonds commun de placement insertion emploi de France Active. Le CIES propose que soit engagée une réflexion sur la création de supports d'investissement appropriés, notamment en termes de sécurité, de l'épargne salariale. Le territoire paraît être le cadre approprié pour la mise en place de ces dispositifs.

6. Contrôler la non - substitution de l'épargne salariale au salaire

L'un des objectifs du CIES est d'empêcher une substitution de l'épargne salariale au salaire.

Si la loi interdit en théorie la transformation d'un quelconque élément de rémunération en épargne salariale, nous craignons que dans la pratique existent un certain nombre de " trous " dans ce principe de non - substitution.

Dans un premier temps, il serait utile de réaliser une étude sur les effets de la loi du 19 février 2001 en matière d'évolution tant des salaires que de l'épargne salariale, afin de vérifier s'il existe une corrélation statistique (positive ou négative) entre les salaires et l'épargne salariale, et si cette corrélation s'est amplifiée depuis cette loi.

Laurent Fabius précédent Ministre des Finances avait accepté le principe d'une telle étude, qui pourrait être réalisée par le MINEFI ou le Ministère des Affaires Sociales (ou les 2 en coopération), lors de sa rencontre avec les membres du CIES. Cet engagement doit être concrétisé.

7. Former les représentants syndicaux

La capacité effective 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 donner les moyens aux représentants des Conseils de surveillance d'acquérir une réelle technicité. La formation dispensée par les employeurs ou les gestionnaires financiers, quand elle existe ne

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

saurait être suffisante. Il importe en particulier que les membres des Conseils aient la liberté du choix des formateurs, indépendamment de la direction de l'entreprise.

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 de temps de formation payé, qu'en terme de prise en charge de ces formations.

8. Proposer des évolutions législatives et réglementaires

Dès la déclaration intersyndicale du 29 janvier 2002, nous avons indiqué que le CIES formulerait " des propositions de réformes et d'orientations propres à améliorer le fonctionnement du dispositif d'épargne salariale, notamment en ce qui concerne la sécurité de l'épargne des salariés, et à s'assurer que celui-ci ne vienne pas fragiliser les systèmes de retraite et de salaires existants ".

● supprimer les PEE octroyés

Si l'intéressement et la participation et les autres dispositifs d'épargne supposent l'intervention de négociations, il n'en est pas de même des plans d'épargne d'entreprise (PEE) qui peuvent être mis en place unilatéralement par l'employeur.

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

● modifier la composition des Conseils de surveillance des fonds de manière à permettre un contrôle effectif par les représentants des salariés. L'une des raisons de la création du CIES est

la conviction que l'épargne salariale, " rémunération individuelle différée " doit être contrôlée par les salariés, car cette épargne est la propriété des salariés, et non des employeurs. Contrairement aux retraites complémentaires ou à la prévoyance santé, elle ne relève pas selon nous du paritarisme. 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.

Si 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 et que le président du Conseil de surveillance soit obligatoirement un représentant des salariés, il se pose dans la pratique un problème important pour les fonds multi entreprises. En effet, la doctrine 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 ce que le droit des sociétés entend par 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, ce qui suppose des Conseils de surveillance de taille réduite, y compris dans les fonds multi entreprises.

Le CIES propose 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, en ce fondant sur le principe de présomption irréfragable de représentativité du code du travail. Le CIES va reprendre les négociations avec L'Amf.

Liste des offres « épargne salariale » labellisées par le Comité intersyndical de l'Épargne Salariale

- ARCANCIA LABEL de la Société Générale Assets Management (SGAM).
- AXA GENERATION d' Axa Investment Managers (Axa IM)
- EPARGNE RESPONSABLE de GROUPAMA
- EXPANSOR d'Interexpansion (groupe Ionis)
- FONGEPARGNE PLUS de FONGEPAR (groupe Caisse des dépôts)
- FRUCTI- ISR d'Interépargne (groupe Banques Populaires)
- HORIZON SOLIDARITE de Prado Epargne (groupe Prémalliance)
- MACIF EPARGNE de la MACIF
- PACTEO LABEL du Crédit Lyonnais Assets Management
- PHILEIS de BNP - Paribas
- SOCIAL ACTIVE du Crédit Mutuel/CIC
- UNI-SR/UNI- SOLIDAIRE du Crédit Agricole

Membres du comité intersyndical de l'épargne salariale

Organisation	Nom - Prénom	Adresse	Téléphone Professionnel	Email
C.F.T.C.	Gérard DEYGAS	13 rue des Ecluses Saint Martin 75483 PARIS CEDEX 10	01.44.52.49.37	ecosoc@cftc.fr
	Sophie BAILACQ		01.44.52.49.14	sbailacq@cftc.fr
C.FE-C.G.C.	Michel LAMY	59/63 rue du Rocher 75008 PARIS	01.55.30.12.30	lamy@cfecgc.fr
	Jean CONAN			conan@cfecgc.fr
C.G.T.	Bernard SAINCY	263 rue de Paris 93516 MONTREUIL CEDEX	01.48.18.81.25	b.saincy@ugict.cgt.fr
	Pierre-Yves CHANU			act-ecopyc@cgt.fr
C.F.D.T	Marie - Annick GARAUD	4 bd de la Villette 75955 PARIS CEDEX 19	01.42.03.82.70	magaraud@cfdt.fr
	Jean-Pierre POULET			jppoulet@cfdt.fr

