

COMMUNIQUE

L'épargne salariale au service des salariés

Principes d'une démarche intersyndicale

Au cours des dernières semaines, les confédérations ont examiné la manière dont elles entendaient se saisir du dossier de l'épargne salariale, compte tenu des négociations qui s'ouvrent à la suite de la publication de la loi du 19 février 2001 et de ses textes d'application.

Au terme de discussions marquées par le souci d'agir en commun dans l'intérêt des salariés, deux points de convergence sont apparus :

- toutes les confédérations ont la volonté de favoriser des solutions qui permettent de sécuriser l'épargne des salariés et qui leur donnent les moyens de la maîtriser ;
- elles entendent agir en commun pour que l'épargne salariale ne vienne pas concurrencer les dispositifs existants en matière de retraite ou de salaire.

La C.F.D.T., la C.F.E.-C.G.C., la C.F.T.C. et la C.G.T. ont décidé de s'engager dans une démarche intersyndicale concrète, retracée dans le document joint. Elles organiseront une réunion de presse sur ce sujet le 11 février prochain, à 11 heures, au conseil économique et social.

L'épargne salariale au service des salariés

Principes d'une démarche intersyndicale

Au-delà de leurs propres appréciations sur le principe même de l'épargne salariale, les confédérations signataires sont convenues de développer en commun des solutions pratiques, au service des salariés, afin que ceux-ci maîtrisent leur épargne dans des conditions optimales de sécurité et de justice.

En effet, dès lors que l'épargne salariale fait désormais partie du champ de la négociation sociale obligatoire, les confédérations estiment qu'il est de leur responsabilité d'affirmer la place du syndicalisme sur le sujet. Et, pour cela, elles ont la conviction qu'elles ne pèseront de manière efficace sur les évolutions en cours – les négociations débutent et les institutions financières multiplient les propositions tous azimuts – qu'en agissant rapidement de manière convergente.

1. L'épargne salariale, partie intégrante d'une démarche intersyndicale.

- *Parce qu'il s'agit de l'argent des salariés.*

L'épargne salariale est une rémunération individuelle différée, qu'il convient de traiter comme telle. Elle n'appartient donc qu'aux salariés.

En outre, elle ne doit pas venir concurrencer les dispositifs existants en matière de retraites ou de salaires. Les confédérations entendent donc rappeler leur attachement au principe de non substitution du salaire par l'épargne salariale, ainsi que le caractère prioritaire de la négociation sur les salaires, afin notamment de préserver les ressources des régimes sociaux.

Par ailleurs, elles veulent concilier les intérêts collectifs et individuels des salariés en leur proposant les meilleures conditions de gestion tout en respectant leur exigence de transparence et leur liberté de choix dans la gestion individuelle de leur épargne.

- *Parce qu'elle constitue désormais une dynamique de négociation.*

Hormis le plan d'épargne entreprise (PEE) dont les confédérations regrettent qu'il puisse encore être mis en place unilatéralement, les instruments d'épargne salariale (participation, intéressement, plans d'épargne inter-entreprises ou plans partenariaux d'épargne salariale volontaire) relèvent de la négociation collective. Parmi les différentes solutions proposées par la loi, les confédérations considèrent que l'accord collectif est la seule voie pertinente pour mettre en place l'épargne salariale.

- *Parce qu'elle permet de structurer une démarche collective, au service des salariés.*

Les confédérations signataires veulent agir contre les inégalités existantes dans l'accès à l'épargne salariale (dans les conditions de non-substitution ci-dessus mentionnées) et cela notamment vis-à-vis des PME / TPE.

En outre, pour sécuriser l'épargne des salariés, leur permettre d'accéder aux meilleurs services et réduire les frais de gestion pesant sur eux, elles veulent sélectionner en commun des gestionnaires dont les offres « épargne salariale » répondront à ces objectifs et dont les fonds auront, sous le contrôle d'un conseil de surveillance comprenant une majorité de représentants des salariés, une politique d'investissement favorisant les entreprises socialement responsables, l'emploi et les entreprises solidaires. Pour éviter la dispersion de l'épargne entreprise par entreprise ou branche par branche, les confédérations signataires veulent que les fonds labellisés soient suffisamment importants pour exercer un rôle significatif et peser sur les pratiques sociales et environnementales des entreprises.

Il s'agit donc de sortir l'épargne salariale d'une logique exclusivement financière en lui assurant des conditions de gestion qui tiennent compte non seulement de critères financiers, mais aussi des pratiques sociales et environnementales des entreprises, notamment le respect des normes fondamentales définies par l'OIT.

- *Parce qu'il appartient aux syndicats d'exercer leur mission d'orientation et de contrôle dans ce domaine.*

Les confédérations signataires n'ont ni la vocation ni le souhait de gérer directement des fonds (ou, a fortiori, de gérer les entreprises dans lesquelles les fonds seront investis) mais elles veulent s'engager fortement dans le contrôle de leur gestion, afin d'assurer le meilleur service aux salariés, et de leur utilisation, afin de vérifier que les investissements sont socialement responsables (au sens que les confédérations signataires donnent à ces termes : activités créatrices d'emplois ou favorisant l'aménagement du territoire et entreprises cherchant à améliorer leurs pratiques sociales et environnementales).

Par ailleurs, les confédérations souhaitent que ce contrôle porte sur tous les fonds gérés dans le cadre de l'épargne salariale, quels que soient leur profil de risque ou leur orientation d'investissement (actions, obligations, titres monétaires...).

Elles refusent donc d'intervenir aux seules marges du dispositif, en ne se préoccupant que d'une fraction de l'épargne.

2. Pivotal de cette démarche : le comité intersyndical de l'épargne salariale.

Ce comité est constitué de la réunion des confédérations signataires. Il va travailler sur :

- 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.
- la sélection et la labellisation, sur la base d'un cahier des charges et à l'issue d'une procédure ouverte et transparente, des offres « épargne salariale » faites par les gestionnaires, en veillant à ce que les fonds proposés soient de taille suffisante pour exercer un rôle significatif répondant aux objectifs de service aux salariés et de gestion socialement responsable que se fixent les confédérations signataires.
- la rédaction d'un rapport annuel, permettant de rendre compte de la manière dont les fonds sélectionnés auront répondu aux objectifs fixés par le cahier des charges.

Pour cela, les confédérations mettront en œuvre toutes les capacités d'expertise nécessaires.

3. Pour les négociations à venir, lutter contre la dispersion de l'épargne des salariés.

Les confédérations signataires recommanderont à leurs représentants d'agir de concert pour que le choix du gestionnaire de l'épargne salariale se fasse au sein de la liste de fonds labellisés par leurs soins. Ce choix, conforme au souci de sécurisation de l'épargne des salariés et à la volonté de réduire les coûts de gestion qu'ils doivent acquitter, ne fait évidemment pas obstacle à la fixation d'objectifs d'investissements sectoriels ou territoriaux imposés au gestionnaire.

Si les négociations se soldent par la création de fonds d'entreprises – option qui n'a pas la préférence des confédérations signataires – le principe de l'élection ouverte aux seules listes syndicales, conformément aux modalités définies par les accords de mise en place de l'épargne salariale, devra être retenu.

4. La sélection des gestionnaires financiers :

Concrètement, la sélection des gestionnaires financiers s'opérera de la manière suivante :

- *La procédure* : le cahier des charges sera adressé très rapidement aux principaux gestionnaires de l'épargne salariale. Le comité de l'épargne salariale rendra ses premières conclusions avant fin février 2002.
- *Les critères* : il sera demandé aux établissements de proposer une « offre épargne salariale » socialement responsable comprenant les éléments suivants :
 - Le meilleur rapport « qualité / prix » pour les salariés, comprenant des services étendus (notamment pour éclairer le choix des salariés et sécuriser leur épargne) et des frais de gestion et de tenue de compte aussi réduits que possible ;
 - des instruments d'investissement tous socialement responsables (cf. point 1. ci-dessus) et diversifiés en fonction du risque et de l'orientation souhaités par le salarié (entreprises cotées, PME, investissements sectoriels ou régionaux, secteur social et solidaire etc.) ;
 - des garanties fortes : contrôle par un conseil de surveillance composé majoritairement de représentants des salariés (désignés par les confédérations signataires, agréés en raison de leurs compétences ou élus par les épargnants salariés sur listes syndicales), capacité donnée à ce conseil de contrôler régulièrement et concrètement la gestion des fonds, transparence et clarté de la gestion.