

ARGUMENTAIRE

POUR UNE ÉPARGNE SALARIALE RESPONSABLE

PLUS DE DIX MILLIONS DE SALARIÉS BÉNÉFICIENT D'UNE ÉPARGNE SALARIALE, POUR UN MONTANT GLOBAL DE 140 MILLIARDS D'EUROS. NÉGOCIER UN ACCORD D'ÉPARGNE SALARIALE, C'EST AGIR POUR UN MEILLEUR ACCÈS DE TOUS LES SALARIÉS À L'ÉPARGNE ET POUR UN PARTAGE PLUS JUSTE DES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE. LA CFTD S'EMPLOIE À DONNER DU SENS À CETTE ÉPARGNE EN LA METTANT AU SERVICE DU PROGRÈS SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL. EXPLICATIONS.

POUR UNE ÉPARGNE SALARIALE
RESPONSABLE

L'épargne salariale constitue l'un des principaux thèmes de négociation dans l'entreprise, après le salaire et le temps de travail. Pour le salarié, c'est un complément de rémunération, sous forme de prime collective (tous les salariés de l'entreprise sont concernés), variable (son montant dépend des résultats de l'entreprise) et aléatoire (si l'entreprise rencontre des difficultés, il peut ne pas y avoir de prime). Pour l'entreprise, c'est un moyen de fidéliser les salariés en les associant aux résultats et à la performance de l'entreprise.

Dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, peut exister un dispositif d'épargne salariale. Celui-ci est généralement mis en place après accord, mais dans

les entreprises de moins de 11 salariés sans représentant du personnel, l'employeur peut installer un régime d'intéressement de manière unilatérale.

On distingue deux dispositifs. La participation redistribue aux salariés une partie des bénéfices auquel leur travail collectif a contribué. Elle est obligatoire dans les entreprises dès 50 salariés depuis au moins cinq ans. L'intéressement (facultatif) est une prime liée à la bonne marche de l'entreprise sur la base de critères, financiers ou non, définis au préalable. Les fonds peuvent être disponibles immédiatement ou versés sur :

- un plan d'épargne d'entreprise (PEE), inter-entreprises (PEI) ou de groupe (PEG),
- un plan d'épargne retraite collectif (PERCOL) ou inter-entreprises (PERCOL-I).

Ces plans permettent de constituer une épargne de long terme pour la retraite ou un projet futur.

LES SALARIÉS ET L'ÉPARGNE SALARIALE Source : enquête Opinionway pour la semaine de l'épargne salariale - mars 2020.

43 % des salariés déclarent détenir un dispositif d'épargne salariale : 58 % dans les entreprises de plus de 500 salariés et 25 % dans les moins de 50.

86 % considèrent l'intéressement et la participation comme « très » ou « plutôt intéressants ».

60 % des salariés préfèrent placer intégralement leur prime, 20 % préférant la toucher immédiatement, 11 % en placer une partie, les autres variant selon les années.

30 % des salariés effectuent des versements volontaires sur leur plan d'épargne salariale.

La CFDT prône depuis des années le développement de l'épargne salariale, afin de garantir une épargne à tous, notamment aux salariés des petites et moyennes entreprises. Mais l'épargne salariale ne doit pas se substituer aux augmentations salariales car :

- c'est un complément de rémunération variable et aléatoire, alors que le salaire est garanti ;
- la participation et l'intéressement ne créent pas de droits futurs pour le salarié (retraite, etc.) car ils sont exonérés de cotisations sociales.

Depuis plusieurs années, les gouvernements misent sur la participation et l'intéressement pour augmenter le pouvoir d'achat en invitant les salariés à percevoir ces sommes immédiatement. Pour la CFDT, l'épargne salariale ne remplace pas la juste rémunération du travail et des compétences des salariés. C'est pourquoi la CFDT préconise le versement des primes d'épargne salariale dans des plans qui permettent la constitution d'une épargne de long terme et son placement dans des fonds mis au service des intérêts des salariés. C'est d'autant plus judicieux pour le salarié quand les versements sont abondés, c'est-à-dire complétés, par l'employeur.



MAÎTRISER L'ÉPARGNE SALARIALE

Négocier un accord d'épargne salariale constitue un levier pour **discuter de la stratégie de l'entreprise en s'accordant sur les objectifs de résultats collectifs, qui peuvent intégrer les dimensions sociale et environnementale**. C'est aussi un moyen de **lutter contre les inégalités**, en donnant à chacun, quelle que soit sa rémunération, la possibilité de mettre de l'argent de côté pour un futur proche ou lointain. Il est par exemple envisageable de négocier un abondement de l'entreprise qui favorise davantage les salariés modestes que les hauts revenus.

Les représentants syndicaux doivent exiger de pouvoir **intervenir dans le choix des fonds** où sera placée l'épargne des salariés. **Veiller à ce que les sommes soient investies de manière responsable permet d'améliorer les pratiques de toutes les entreprises, en matière sociale, environnementale et de gouvernance à travers les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).**



EXIGER DES FONDS SOCIALEMENT RESPONSABLES

Les critères ESG sont des critères d'analyse qui permettent d'évaluer les effets de l'activité des entreprises sur le plan **environnemental** (impact des activités sur le climat, sur la biodiversité...), **social** (emploi, conditions de travail, liberté syndicale, égalité femmes-hommes, diversité, lutte contre les discriminations, contrôle de la chaîne de valeur avec les fournisseurs, les sous-traitants, l'impact local...) et de **gouvernance** (association des salariés au conseil d'administration, politique de rémunération, parité dans les instances de direction, fiscalité, lutte contre la corruption, prise en compte des parties prenantes...). Ces critères varient selon les agences de notation extra-financières ou les sociétés de gestion. Les gestionnaires de fonds développent leur propre méthodologie pour sélectionner certaines valeurs et en exclure d'autres (la loi exige l'exclusion de certaines entreprises comme celles fournissant des armes à sous-munitions). Il peut exister, par exemple, des fonds réunissant les meilleures entreprises d'un secteur sur le plan ESG ou des fonds thématiques orientés vers l'emploi solidaire ou la transition écologique.

Les représentants syndicaux peuvent **participer au choix des gammes de fonds ou, plus simplement, exiger le label du CIES**. Ils ont alors l'assurance que ces sommes financeront des entreprises respectant de solides critères de **gouvernance, sociaux et environnementaux**, pouvant participer au déploiement de projets à forte utilité sociale.

LE CIES : COMMENT ÇA MARCHE ?

La CFDT a fondé en 2002, avec la CFTC, la CFE-CGC et la CGT, le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES). Composé de huit membres bénévoles, le CIES a créé un label pour œuvrer au développement de l'épargne salariale en direction de tous les salariés et à **la promotion de l'investissement socialement responsable (ISR)**. « L'ISR est un placement qui vise à **concilier performance économique et impact social et environnemental** en finançant les entreprises et les entités publiques qui contribuent au développement durable quel que soit leur secteur d'activité. En influençant la gouvernance et le comportement des acteurs, l'ISR favorise une économie responsable », comme l'expliquent le Forum pour l'investissement responsable (FIR), dont la CFDT est membre, et l'Association française de la gestion financière (AFG).

Le CIES ne gère pas directement les fonds d'épargne salariale mais contrôle l'exercice de leur gestion, pour garantir aux salariés que leur épargne est investie

de manière responsable. Le CIES exige en particulier que les droits de vote, liés aux titres des entreprises qui sont détenus dans les gammes labellisées, soient exercés de manière conforme à ses orientations.

Le CIES labellise gratuitement des gammes de fonds d'épargne salariale qui respectent son cahier des charges. 11 gammes sont aujourd'hui labellisées (19 milliards d'euros au 30 juin 2020). Chaque gamme est surveillée par un comité de suivi qui se réunit deux fois par an. Il auditionne les représentants des sociétés de gestion et contrôle le respect du cahier des charges définissant le label.

L'investissement effectué par les sociétés de gestion doit **respecter des critères ESG (environnementaux, sociaux, et de gouvernance)**. Le CIES peut décider de retirer son label, même en dehors des phases d'appel d'offres, s'il constate que des engagements pris n'ont pas été respectés ou en cas de controverses majeures concernant des entreprises composant le portefeuille. Une entreprise est dite controversée quand elle commet, par exemple, des violations des droits de l'homme ou de conventions internationales.



PLUS RESPONSABLES : PLUS RÉSILIENTS EN CAS DE CRISE

Les entreprises socialement responsables se montrent plus résilientes en cas de crise, plus aptes à anticiper et encaisser les chocs. Les fonds socialement responsables sont d'ailleurs aussi, voire même plus performants, d'un point de vue financier, que les autres fonds. Cette plus grande résistance des entreprises responsables appelle les critères ESG à prendre une place grandissante dans le choix des investissements futurs, avec une importance particulière donnée aux thèmes sociaux et environnementaux.



DES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES QUI BOOSTENT L'ÉPARGNE SALARIALE

Avec la loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) de 2019, les pouvoirs publics souhaitent favoriser l'épargne salariale : cette loi encourage les branches à négocier, avant le 31 décembre 2021,

un dispositif d'intéressement, de participation ou un plan d'épargne salariale dont pourraient profiter les entreprises, assouplissant la fiscalité sur l'épargne salariale.

Cette loi donne l'occasion de négocier collectivement les frais de tenue de compte et de gestion des supports d'épargne proposés aux salariés, en exigeant des produits socialement responsables qui respectent des critères ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance), labellisés par le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES).

LE LABEL CIES MIS À JOUR EN 2020

Pour répondre au développement de l'épargne salariale souhaité par la loi Pacte et à la multiplication de produits d'épargne dont la qualité « ISR » ou « verte » est incertaine, le CIES a revu son cahier des charges pour le rendre plus sélectif.

Pour voir leurs fonds labellisés, les sociétés de gestion devront veiller à ce que les entreprises dans lesquelles est investie l'épargne des salariés se distinguent par une forte exigence sociale et environnementale : représentation des salariés, qualité du dialogue social, qualité de l'emploi, réduction des inégalités, prise en compte de l'ensemble des parties prenantes dans et hors des entreprises.

Le CIES veille à ce que les critères qui définissent une épargne salariale responsable soient lisibles pour les salariés et les négociateurs d'accords de participation et d'intéressement. L'information donnée aux salariés comme la formation des salariés élus dans les conseils de surveillance seront aussi prises en considération dans la labellisation de fonds d'épargne salariale par le CIES.



ENGAGER DES NÉGOCIATIONS

L'incitation par la loi Pacte à développer l'épargne salariale et l'urgence à favoriser une économie plus durable constituent deux opportunités pour engager des négociations au niveau des branches et des entreprises. La Confédération propose des outils et une formation syndicale pour préparer une négociation sur l'épargne salariale.

La Confédération forme et accompagne aussi les représentants syndicaux qui souhaitent s'engager dans un comité de suivi pour veiller aux engagements pris par le gestionnaire de fonds, notamment sur les frais de gestion, sur les services et informations donnés aux épargnants et sur les critères ISR des fonds.

En matière d'épargne salariale, exigez une négociation et le label du CIES. C'est la garantie que les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance seront réellement pris en compte dans le choix de l'investissement : l'épargne des salariés sera non seulement vertueuse mais sûre et financièrement performante.

VIGILANCE SUR LES PER ASSURANTIELS

La loi Pacte a créé le Plan d'épargne retraite d'entreprise, qui remplace les autres dispositifs d'épargne retraite en entreprise. Il peut être collectif PERCOL (ex-PERCO), obligatoire (ex-Article 83) ou individuel PERIN (nouveau). Autre nouveauté, il existe deux modalités de mise en place :

- soit un **PER compte-titres** (avec un gestionnaire d'épargne salariale) ;
- soit un **PER assurantiel** (avec un assureur).

Les négociateurs CFDT doivent être vigilants sur ce choix car il n'est pas neutre pour les salariés.

En cas de PER assurantiel :

- **les frais sont à la charge du salarié**, là où c'est l'employeur qui les prend en charge pour les PER compte-titres. Cela conduit à diminuer au fil des années le capital investi par les salariés ;
- **les sommes n'appartiennent pas au salarié, mais à l'assureur.** Le salarié a seulement une créance sur l'assureur du montant des sommes investies. L'assureur maîtrise la gouvernance des fonds et peut la modifier. En cas de faillite de l'assureur, malgré l'existence d'un fonds de garantie, une partie du capital peut être perdue ;
- **la labellisation par le CIES est rendue plus difficile.** Un PER assurantiel comprend de nombreuses unités de compte dont la qualité ISR, verte, solidaire etc., est compliquée à évaluer et un fonds en euros qui ne peut pas être labellisé ;
- **l'argumentation de la transmission en cas de décès** qui est mise en avant est grandement artificielle pour la très grande majorité des salariés : elle cible les hauts cadres qui ont un gros patrimoine et déjà le plein en assurance-vie personnelle. Et même pour cette catégorie, le nombre des décès avant le départ en retraite est marginal.

La CFDT appelle les négociateurs CFDT à la plus grande vigilance sur les accords de PER et le choix du régime juridique. En cas de doute, contactez-nous à l'adresse : epargneresponsable@cfdt.fr

LES OUTILS

POUR NÉGOCIER

FICHES ARC connectez-vous sur arc.cfdt.fr avec vos identifiants de l'espace adhérents :

Participation : <https://arc.cfdt.fr/negociier-accord-participation>

Intéressement : <https://arc.cfdt.fr/mise-en-place-interessement>

POUR EXIGER L'ISR

CIES www.ci-es.org

FORUM POUR L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE
www.frenchsif.org

EN SAVOIR PLUS

- Un lexique sur l'épargne salariale : <https://www.epargnesalariale-france.fr/lexique/>
- Éclairage-Note d'économie / Finance durable et syndicalisme, la mise en œuvre d'une transition écologique juste : www.cfdt.fr/portail/outils/finance-durable-et-syndicalisme-la-mise-en-oeuvre-d-une-transition-ecologique-juste-srv2_692879
- Avis du Cese / Demain, la finance durable, comment accélérer la mutation du secteur financier vers une plus grande responsabilité sociale et environnementale ? : <https://vu.fr/2VDQ>

POUR TOUTE QUESTION OU INFORMATION

epargneresponsable@cfdt.fr