

Les syndicats sur le terrain

La loi du 19 février 2001 a fait entrer l'épargne salariale dans le champ de la négociation collective. Les organisations syndicales veulent aller plus loin avec pour objectif la promotion de l'investissement socialement responsable auprès des salariés.



Jacques Bass
Secrétaire confédéral CFDT
Membre du Comité intersyndical
de l'épargne salariale
(CIES)

■ « *Épargne salariale: quand les syndicats s'en mêlent* ». C'est ainsi que titrait un article d'un journal financier, consacré au Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES) mis en place par quatre confédérations syndicales de salariés, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT. « *Mais de quoi se mêlent-ils?* » aurait été un titre plus approprié. L'auteur se faisait l'écho des inquiétudes que suscitait cette initiative: quelle compétence ont les organisations syndicales pour intervenir à bon escient? Ne risque-t-on pas d'assister à des décisions arbitraires? La légitimité des syndicats en matière d'analyse financière n'est-elle pas pour le moins fragile? La labellisation a-t-elle des fondements solides? En l'imposant, les syndicats ne vont-ils pas à l'encontre des choix des salariés en matière d'épargne? Tout cela n'aura-t-il pas pour conséquence de freiner le développement des Plans d'épargne interentreprises (PEI)?

À l'évidence, on n'attendait pas les organisations syndicales sur ce terrain. Que quatre confédérations syndicales sur cinq (puisque FO n'a pas souhaité s'associer) aient considéré qu'au-delà de leur propre appréciation sur le principe de l'épargne salariale, il y avait lieu de construire en commun des solutions pratiques, a surpris. Une opinion convenue n'était pas habituée de leur part à autant

d'innovation et de convergence! Et de plus sur une question où les organisations syndicales n'étaient pas particulièrement à l'initiative. La loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale en a créé l'opportunité en prévoyant l'obligation de négocier pour la mise en place des Plans d'épargne interentreprises et des Plans partenariaux d'épargne salariale volontaire (PPESV (I)).

« Si la négociation avec les syndicats est obligatoire pour le PEI et le PPESV, cela n'est toujours pas le cas pour les PEE. »

En fait, le contexte a fortement évolué ces dernières années avec la croissance particulièrement forte de l'épargne salariale, et chacune de nos organisations était soucieuse de pouvoir intervenir sur une question où elles s'estiment en droit – et en devoir – de le faire. Les organisations syndicales fondatrices du CIES peuvent avoir des approches différentes de l'épargne sala-

riale, les unes plus favorables, d'autres plus réservées, elles se sont néanmoins retrouvées pour une démarche qui a dérangé et qui a suscité les critiques et les interrogations évoquées plus haut. Rassurons donc ceux qui auraient besoin de l'être. Considérer que l'épargne salariale était un élément de rémunération, à ce titre c'était l'argent des salariés, et qu'il leur fallait intervenir de concert pour rappeler un certain nombre d'exigences.

Une veille sociale et salariale

Exiger tout d'abord que l'épargne salariale rentre dans le champ normal de la négociation collective. Si la négociation est obligatoire pour le PEI et le PPESV, cela n'est toujours pas le cas pour le PEE qu'il est encore possible de mettre en place sans passer par un accord avec les organisations syndicales. Cette anomalie devra être corrigée.

Les organisations syndicales entendent ensuite veiller à ce que l'épargne salariale ne vienne concurrencer ni le salaire ni la retraite par répartition. Si elle est un élément de rémunération, l'épargne salariale ne saurait se substituer au salaire et à sa négociation. De même, les plans d'épargne à long terme ne peuvent en aucun cas préfigurer des systèmes de retraite par capitalisation. Les salariés doivent rester libres d'utiliser à leur convenance l'épargne qu'ils se sont ainsi constituée lorsqu'elle arrive à son terme.

En rappelant ces exigences, les organisations syndicales fondatrices du CIES restaient sur un registre « traditionnel ». Mais elles ne s'en sont pas tenu là et ont voulu aller plus avant et de façon plus innovante dans la défense des intérêts des salariés. Il convient de ne pas perdre de vue qu'un accord d'épargne salariale, qu'il s'agisse d'un plan d'entreprise ou interentreprises, que sa durée soit de cinq ou dix ans, est un accord à double détente. « Classique », si l'on peut dire, pour les clauses habituelles par lesquelles les parties déterminent les conditions d'application, les bénéficiaires, les avantages, en l'occurrence l'abondement, etc. C'est aussi un accord moins habituel dans la mesure où le montage financier qui porte sur le choix des gestionnaires financiers, la caractérisation des fonds, etc., fait intégralement partie de l'accord. Par le passé, ces aspects étaient

souvent laissés à la diligence des entreprises. C'est sur ces derniers que les organisations syndicales ont entendu être aussi présentes. D'abord avec le souci de sécuriser l'épargne des salariés et d'obtenir des gestionnaires financiers le meilleur rapport qualité/prix possible. Par les temps qui courent, ces préoccupations ne peuvent plus être prises à la légère.

Une démarche innovante

Les organisations membres du CIES ont voulu aller plus en avant et ont su adopter une démarche innovante que l'on attendait manifestement pas de leur part. Elles ont constaté qu'elles avaient toutes la préoccupation de l'utilisation de cette épargne: comment la mobiliser au mieux pour la création de l'emploi, le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises? Les organisa-

« Si elle est un élément de rémunération, l'épargne salariale ne saurait se substituer au salaire et à sa négociation. »

tions syndicales ont fait « le pari » qu'il était possible de conjuguer recherche du rendement et préoccupation quant à l'orientation de cette épargne à des fins plus attentives à la solidarité et au développement durable. En affirmant leur volonté d'intervenir dans ce sens, elles n'entendent nullement sortir de leur rôle ou se substituer aux sociétés gestionnaires d'épargne salariale et imposer quelque lubie que ce soit. Mais en agissant de concert, elles entendaient par contre construire un dialogue constructif avec les professionnels pour que ces objectifs soient pris en compte et intégrés dans le processus de gestion financière de l'épargne salariale. Les échos rencontrés auprès de ces professionnels, si l'on en juge par le nombre et la qualité des réponses à l'appel d'offres du CIES, l'échange qui s'est entamé à cette occasion et qui se poursuit, l'élaboration de solutions permettant d'intégrer une démarche d'investissement socialement

responsable (ISR) dans la gestion de l'épargne salariale, confirment que cette initiative était bienvenue et ont conforté les organisations syndicales dans leur démarche.

Il peut être utile de préciser que les organisations syndicales n'ont pas attribué leur label sur la base d'une définition a priori de ce que serait « le socialement correct », mais en fonction du processus d'investissement socialement responsable proposé, des engagements pris en ce domaine par les sociétés gestionnaires d'épargne salariale ainsi qu'en fonction de la qualité du reporting pour les conseils de surveillance des FCPE et des modalités de dialogue qu'elles se proposaient d'avoir avec les organisations syndicales. Évidemment, et tout le monde en est bien conscient, ce processus n'en est qu'à ses tout premiers pas. Ce n'est que le début d'un apprentissage mutuel et il faudra accumuler plus d'expérience pour pouvoir en tirer des conclusions significatives.

Couvrir le plus grand nombre de salariés

Dans l'immédiat, il faut faire monter en puissance le dispositif d'épargne salariale qui, dans ses nouvelles dimensions, se met tout juste en place. L'heure est à la conclusion d'accords permettant de couvrir le plus grand nombre de salariés, de leur proposer des systèmes attractifs et de les convaincre, car en fin de compte c'est à eux qu'appartient la décision d'orienter une part significative de leur épargne vers les FCPE à gestion ISR. Autrement dit vers des entreprises qui entendent réaliser leurs objectifs économiques tout en étant soucieuses de leur pratique sociale et des répercussions de leur activité sur leur environnement.

Les attentes, pour ne pas dire les exigences, en matière de responsabilité sociale des entreprises, sont de plus en plus fortes. Les initiatives qui se multiplient de tous côtés en ce sens en apportent l'illustration. Dans cette perspective, le nouveau cours de l'épargne salariale crée l'opportunité d'une nouvelle donne. Les organisations syndicales membres du CIES ont su la saisir et prendre leurs responsabilités. Les organisations patronales et les entreprises sauront-elles en faire de même? ●