

**COMITE INTERSYNDICAL  
DE L'EPARGNE SALARIALE  
(C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., C.G.T.)**

**CAHIER DES CHARGES**  
**définissant la procédure de labellisation**  
**des offres « épargne salariale »**  
**faites par les gestionnaires financiers**

***2<sup>ème</sup> phase de l'appel d'offres 2002***

**- AVRIL 2002 -**

## PREAMBULE

Le 29 janvier dernier, la C.F.D.T., la C.F.E.-C.G.C., la C.F.T.C et la C.G.T. ont annoncé la création d'un comité intersyndical de l'épargne salariale (cf. déclaration figurant en annexe 1).

A cette occasion, les confédérations ont affirmé leur volonté de « sélectionner en commun des gestionnaires dont les offres « épargne salariale » répondront à leurs 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 fonds labellisés devront être 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.

Concrètement, les confédérations sont convenues de demander aux établissements financiers intéressés de proposer une offre épargne salariale 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 socialement responsables et diversifiés en fonction de la sécurité et de l'orientation souhaitées 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 fonction 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.

\*

**Dans cette perspective, le présent cahier des charges définit la procédure à suivre par les gestionnaires financiers qui souhaiteront obtenir le label du comité intersyndical pour leurs offres « épargne salariale ».**

Leur attention est attirée sur les points suivants :

- le calendrier : les offres devront être remises avant le lundi 13 mai à 17 h, en trois exemplaires, à chacune des confédérations membres du comité (cf. adresses précisées en annexe 2). Le comité se réserve la possibilité de procéder à l'audition des candidats dans la semaine du 21 mai. Il rendra publique la liste définitive des offres labellisées pour l'année 2002 le 10 juin
- les offres devront répondre à toutes les préoccupations exprimées par le présent cahier des charges.

Dans ce cadre, les candidats devront s'engager de manière irrévocable sur la totalité de leur offre pour une durée minimale d'un an, de telle manière que les négociateurs des accords d'épargne salariale puissent s'en prévaloir au moment de la désignation du gestionnaire financier. Par ailleurs, ils devront accepter les missions d'audit que le comité intersyndical pourrait diligenter pour vérifier la réalisation des engagements pris, y compris chez les partenaires du candidat. Ces audits pourront comporter des vérifications sur pièces et sur place.

Le maintien ou le retrait du label sera décidé annuellement par le comité notamment au vu des résultats obtenus par rapport aux engagements pris dans le cadre du présent appel d'offres, de l'avis exprimé par les conseils de surveillance des fonds et par les négociateurs des accords et des modifications que les gestionnaires se proposeraient éventuellement d'apporter à leurs offres.

- la confidentialité : pendant la durée de son instruction, le comité s'engage à maintenir la confidentialité sur les offres qui lui seront remises. Il ne donnera aucune indication sur les offres qui ne seront pas sélectionnées. En revanche, les caractéristiques des offres sélectionnées seront publiées (sous réserve des informations relevant du secret commercial, qui devront être précisées dans les dossiers de candidature).

- l'absence de conflit d'intérêt : les confédérations excluent toute forme de rémunération ou de prise en charge de frais par les gestionnaires financiers, de même que toute gestion directe des fonds. Les offres seront examinées et labellisées en fonction du seul intérêt des salariés et de la capacité donnée aux confédérations de s'engager fortement dans le contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds.

\*

Les gestionnaires qui souhaiteraient avoir des précisions sur ce cahier des charges peuvent contacter une des personnes mentionnées à l'annexe 2. Ces contacts, destinés à les informer dans les meilleures conditions, ne sauraient préjuger de la décision du comité intersyndical.

# STRUCTURE ET ORGANISATION DE LA SOCIETE DE GESTION

## **1. Informations sur la société de gestion**

### **a) Informations générales :**

- ? Nom et adresse de la société. Structure juridique, actionnariat, rating , chiffres clés et principales activités (de la société de gestion et, éventuellement, du groupe auquel elle appartient, du dépositaire et du conservateur des titres).
- ? Nom, fonctions (place dans l'organigramme) et coordonnées de la personne responsable du suivi de l'appel d'offres.
- ? Pour chaque responsable impliqué dans le dispositif, nom, fonction et ancienneté dans la fonction.

### **b) Présentation détaillée :**

- ? Position occupée dans le domaine de l'épargne salariale (montants des actifs gérés par classes d'actifs, nombre de comptes, points forts et points faibles, organisation de la gestion et du contrôle des risques, effectifs par fonctions, rating et certifications, position relative sur le marché, liste des cinq principaux clients et liste des principaux clients gagnés et perdus au cours des trois dernières années, description des procédures mises en place pour sécuriser l'épargne des salariés) ;
- ? Position générale sur le marché de la gestion d'actifs (mêmes questions, en veillant à bien faire ressortir les principales évolutions et la place relative de l'épargne salariale).

### **c) Normes déontologiques et de contrôle des risques :**

- ? Liste et date d'obtention des agréments par les organismes de tutelle ;
- ? Eventuellement, état des procédures en cours devant ces organismes et des sanctions subies dans le passé ;
- ? Problèmes rencontrés et solutions apportées dans les trois dernières années ;
- ? Assurances contractées au titre de la responsabilité civile professionnelle, de la fraude et de la responsabilité des mandataires sociaux.

## **2. Expérience en matière de gestion socialement responsable.**

### **a) Attitude de la société et du groupe auquel elle appartient.**

- ? La société de gestion et le groupe auquel elle appartient éventuellement se sont-ils fixés, pour leur propre gestion, des objectifs socialement responsables ? Si non, pourquoi ?
- ? Quels sont les moyens mis en œuvre à cette fin ?
- ? Quels sont les résultats obtenus pour développer en interne de bonnes pratiques sociales et environnementales ?

## **b) Processus de gestion :**

- ? La gestion socialement responsable relève-t-elle d'un processus spécifique ?
- ? Quelle est l'articulation de ce processus avec l'évaluation financière ? Comment s'effectue le contrôle du risque ?
- ? L'évaluation est-elle fondée sur des travaux de notation ou d'agences spécialisées ? Si oui, lesquels ? Quelles sont les diligences effectuées par la société pour apprécier la qualité et la pertinence des notations ? Quelle est la capacité de la société à porter un jugement autonome ? Quels sont les contacts qu'elle entretient dans ce domaine avec les entreprises ?
- ? Quel est le dispositif de contrôle dans la durée du respect des critères socialement responsables ? Quelle est la politique de la société en matière d'exercice des droits de vote ?
- ? Quels sont les rôles, fonctions et activités dévolues aux conseils de surveillance ? Quelles sont les pratiques développées par le gestionnaire pour donner aux conseils de surveillance les moyens d'exercer concrètement et efficacement leur mission ?
- ? Quelle est l'articulation des rôles entre la société de gestion et les instances chargés de la définition et du suivi des mandats de gestion ?

## **c) OPCVM ou mandats gérés de manière socialement responsable :**

- ? Montants des encours,
- ? Critères et méthodes de sélection appliqués,
- ? Moyens mis en œuvre,
- ? Evaluation des résultats obtenus.

# DESCRIPTION DE L'OFFRE

## 1. Gestion financière.

### **a) Description de l'offre proposée :**

- ? Quels produits envisagez-vous d'offrir aux salariés afin qu'ils disposent de supports d'investissement répondant à des objectifs et à des horizons d'épargne différenciés ?
- ? Quels dispositifs proposez-vous pour sécuriser l'épargne des salariés et assurer la liquidité des fonds ?
- ? Dans quelle mesure tous les instruments d'investissement proposés sont-ils bien socialement responsables ? Quelles procédures et garanties proposez-vous pour satisfaire cet objectif ?
- ? Comment proposez-vous d'intégrer dans votre offre la gestion de titres émis par des PME, l'investissement sectoriel et régional et le secteur social et solidaire ?

### **b) Modalités de gestion :**

- ? Envisagez-vous de doter les structures de gestion (FCPE ou SICAV) d'un conseil de surveillance ou d'administration commun ?
- ? Compte tenu de l'exigence de présence d'une majorité de représentants des salariés dans les conseils de surveillance, quelles solutions proposez-vous pour pourvoir les autres sièges ?
- ? Quelles seront les modalités de gestion mises en œuvre (à la fois pour la gestion financière et la prise en compte de l'exigence d'investissement socialement responsable pour tous les supports financiers) ? Préciser les modalités de passage d'un fonds à un autre et les délais imposés à cette fin ou pour sortir d'un fonds.
- ? Quelle sera la répartition des rôles entre le gestionnaire et les conseils de surveillance pour la définition, l'application et le contrôle des critères de sélection des valeurs en portefeuille ?
- ? Constitution et fonctionnement de l'équipe dédiée à la gestion.
- ? Modalités de reporting, à l'égard des épargnants, du conseil de surveillance et du comité intersyndical. Mesures prises pour assurer la traçabilité des opérations.
- ? Dispositif proposé pour donner aux conseils de surveillance les moyens d'exercer leur mission. En particulier, quelles seront les actions de formation de leurs membres ?

### **c) Frais relatifs à la gestion financière et comptable :**

- ? Montant des droits d'entrée.
- ? Frais de gestion financière et administrative en précisant les tarifs appliqués pour ses principales composantes : commissariat aux comptes, COB, comptabilité, frais de dépositaire et de conservation, commissions de mouvement etc.
- ? Frais de courtage.
- ? Droits de sortie.

- ? Eventuels autres frais mis à la charge des entreprises et/ou des salariés.

## **2. Gestion administrative et tenue des comptes.**

**a) Informations générales sur la société chargée de la tenue des comptes :** statut de l'établissement, structure de l'actionnariat, filiales (objet et statut), nombre de comptes de salariés avec avoirs gérés, organisation et effectifs par fonctions, rating et certifications.

### **b) Prestations offertes aux salariés :**

- ? Information des salariés (lors de la mise en place des dispositifs, pendant la phase d'épargne et au terme de la période minimale de blocage).
- ? Moyens mis en œuvre à cette fin : courriers et relevés, plate-formes téléphoniques, minitel et Internet. Coût d'accès mis éventuellement à la charge du salarié.
- ? Donnez tous les détails permettant de juger de la qualité du suivi proposé aux salariés. Précisez si des conseils personnalisés leur sont offerts.

### **c) Reporting en direction des signataires des accords d'épargne salariale :**

- ? Informations sur la diffusion des dispositifs d'épargne salariale.
- ? Mécanismes de dialogue proposés

**d) Frais de tenue de compte :** à la charge des entreprises ou des anciens salariés (en précisant les prestations offertes en contrepartie à chacune des catégories concernés).

## **3. Montage juridique.**

### **a) Description des différents intervenants :**

- ? Sociétés concernées, liens opérationnels, juridiques ou capitalistiques qui les unissent.
- ? Responsabilités assumées par chacune.

### **b) Contrôle du dispositif :**

- ? Moyens dont s'est doté le candidat pour assurer le contrôle de ses partenaires.
- ? Possibilités données au comité intersyndical, aux signataires des accords et aux conseils de surveillance pour assumer leur mission.

**4. Moyens de diffusion de l'offre :** moyens proposés pour faciliter la connaissance de l'offre auprès des négociateurs et des salariés.

## **5. Points forts de l'offre.**

### **6. Signature de l'offre :**

- ? Mention de l'acceptation des engagements demandés dans le présent cahier des charges.
- ? Nom et qualité du signataire

**COMITE INTERSYNDICAL  
DE L'EPARGNE SALARIALE**  
**(C.F.D.T., C.F.E.-C.G.C., C.F.T.C., C.G.T.)**

**ANNEXES**

**1. Déclaration intersyndicale du 29 janvier 2002.**

**2. Liste des personnes à contacter en cas de questions et auxquelles les offres devront être adressées.**

# ANNEXE 1

## Déclaration intersyndicale du 29 janvier 2002

### 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. Pivot 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 :
  - o 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.

## ANNEXE 2

### Liste des personnes à contacter et à qui envoyer les dossiers de candidature (en trois exemplaires chacun)

Organisation	Nom	N <sup>os</sup> de téléphone	Adresse
<b>C.F.D.T.</b>	Nicolas Théry	01 42 03 81 09 06 08 62 25 64	4 bd de la Villette 75019 Paris
<b>C.F.E.- C.G.C.</b>	Michel Lamy	01 55 30 12 30	59/63 rue du Rocher 75008 Paris
<b>C.F.T.C.</b>	Sophie Beilacq	01 44 52 49 37	13 rue des écluses Saint Martin 75483 Paris cedex 10
<b>C.G.T.</b>	Bernard Saincy	01 48 18 81 25 01 48 18 84 92	263 rue de Paris 93516 Montreuil cedex