



# LES ATTENTES DES SALARIÉS EN MATIÈRE D'ÉPARGNE SALARIALE

PIERRE-YVES CHANU \*

Dans une déclaration du 29 janvier 2002, 4 confédérations syndicales décidaient de constituer entre elles le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES), chargé notamment d'accorder un label aux offres d'épargne salariale des gestionnaires financiers. Celle-ci énumérait un certain nombre de critères pris en compte pour cette labellisation : « meilleur rapport qualité/prix », gestion socialement responsable, contrôle effectif par les représentants des salariés. Dans cet article, nous revenons sur les attentes principales du CIES à l'égard des gestionnaires en matière d'épargne salariale.

61

## *LA QUALITÉ DE SERVICE AUX ÉPARGNANTS*

La première attente des épargnants est naturellement la qualité de service.

Elle passe en premier lieu par l'étendue de l'offre de produits proposée aux salariés. Celle-ci doit couvrir l'ensemble des profils de risques, depuis les produits les plus sécuritaires (donc monétaires), jusqu'à des profils plus risqués. La situation souhaitable est que le salarié ait au moins le choix entre un fonds monétaire, un fonds obligataire et un fonds actions diversifié plus un fonds solidaire<sup>1</sup>. Bien entendu, est à proscrire le cas de figure où le seul support proposé aux salariés pour leur épargne salariale serait un fonds investi en titres de l'entreprise.

Elle passe, bien sûr, également par la qualité du *back-office*. Les ordres passés doivent l'être rapidement, et sans erreurs, cela va de soi.

\* Conseiller confédéral - CGT.



## Encadré

### Les principaux dispositifs d'épargne salariale

Les principaux dispositifs d'épargne salariale<sup>2</sup> sont l'intéressement, la participation et le plan d'épargne d'entreprise.

L'intéressement est une prime collective, qui peut être instituée par accord collectif dans une entreprise quelle que soit sa taille. Cet intéressement collectif doit présenter un caractère aléatoire, résultant d'une formule de calcul fixée par l'accord, liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Le montant de l'intéressement peut être versé en numéraire (auquel cas il est soumis à l'impôt sur le revenu) ou épargné sur un PEE (il est alors exonéré d'impôt sur le revenu).

La participation est un dispositif légal prévoyant la redistribution aux salariés d'une partie des profits réalisés par l'entreprise. Elle est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, sous réserve que les profits soient suffisants. Jusqu'à présent, elle était obligatoirement bloquée 5 ans. Le Premier ministre a annoncé le 23 mars qu'elle pourrait dorénavant être versée immédiatement en numéraire.

Le Plan d'épargne d'entreprise (PEE) est un plan d'épargne institué dans le cadre de l'entreprise. Le salarié peut y verser son intéressement et sa participation, et verser une épargne complémentaire. L'employeur peut verser un abondement. Elle est normalement bloquée 5 ans. Un PEE peut être institué unilatéralement par l'employeur, à condition d'avoir consulté le Comité d'entreprise.

Les fonds épargnés sur le PEE sont investis dans des fonds communs de placement d'entreprise. Comme les FCP classiques, ce sont des copropriétés de valeurs mobilières dépourvus de personnalité morale. Ces fonds comportent un Conseil de surveillance, dont la moitié au moins des membres doivent être des représentants des salariés<sup>3</sup> ; en outre, le président du Conseil de surveillance est obligatoirement choisi parmi les représentants des salariés.

Le PERCO (Plan d'épargne retraite collectif) est un produit d'épargne retraite institué dans le cadre de l'épargne salariale. Obligatoirement institué par accord collectif, et à condition qu'il existe un PEE classique, il peut être alimenté par l'intéressement, la participation ou une épargne du salarié. Il peut également être abondé par l'employeur. Les fonds ne peuvent être débloqués qu'au moment de la retraite. Il est investi en FCPE comme le PEE classique.



L'information des épargnants doit être régulière, claire, compréhensible et pédagogique. Les salariés doivent pouvoir bénéficier de prestations de conseil pour déterminer le profil de leur épargne.

De manière générale, la qualité de service offerte par les établissements teneurs de registre est plutôt élevée : relevés de compte clairs, plates-formes téléphoniques, consultation par Minitel ou Internet... Rappelons par ailleurs que l'épargne salariale a normalement vocation à s'inscrire dans la durée, nous n'encourageons donc pas les salariés à « boursicoter », ce qui veut dire par exemple que les arbitrages entre FCPE doivent normalement être assez rares (de l'ordre de deux ou trois par an).

### *LES FRAIS DE GESTION*

Il s'agit d'une question particulièrement sensible.

Au-delà de la nécessité de limiter les frais de gestion supportés par les salariés, la question de la transparence des frais est une vraie question en matière d'épargne salariale.

Le premier problème tient à la séparation entre frais de gestion payés par les salariés, et les frais de tenue de compte qui sont légalement les seuls à être à la charge des employeurs. Dans la mesure où les employeurs jouent un rôle central dans le choix des gestionnaires, cette situation donne lieu à des pratiques de *dumping* quasi-systématiques de la part de ces derniers au bénéfice des entreprises, ce qui a pour résultat de répercuter ce « manque à gagner » sur les frais de gestion payés par les salariés. Malgré une certaine tendance à l'augmentation des frais de tenue de compte, j'évalue pour ma part la sous-tarifcation par les gestionnaires entre 1/2 et 2/3 par rapport au prix qui permettrait d'atteindre le point mort de l'activité. De ce point de vue, l'obligation de séparer institutionnellement gestion financière et tenue de compte est certainement une bonne chose, bien que les pratiques de rétrocession de commissions soient encore certainement fréquentes.

L'autre problème tient à l'utilisation fréquente de structures de type « maître/nourricier » (ou encore fonds de fonds) dans lesquels les frais réels payés par l'épargnant peuvent être très supérieurs à ceux affichés, si le gestionnaire n'est pas transparent sur les frais de gestion du fonds maître. C'est l'une des raisons pour lesquelles le CIES est critique à l'égard de ce type de structures.

### *LE CONTRÔLE EFFECTIF PAR LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS ET LA TRANSPARENCE DE LA GESTION*

Le troisième sujet sensible est celui du contrôle de la gestion des fonds par les représentants des salariés.



Bien que la loi du 19 février 2001 se contente de prévoir que le Conseil de surveillance des fonds soit « *au plus paritaire*<sup>4</sup> », ce contrôle par les représentants des salariés implique à mon sens une majorité effective des représentants des salariés dans les Conseils de surveillance.

Le second problème est la taille des Conseils de surveillance dans les fonds multi-entreprises, dès lors que la doctrine de l'AMF impose une représentation directe de chaque entreprise adhérente, ce qui implique un Conseil de surveillance de plusieurs centaines de membres pour un fonds d'importance moyenne. Ceci interdit aux Conseils de surveillance d'exercer un contrôle réel, le problème étant d'ailleurs plus, pour le gestionnaire, celui de la chasse aux pouvoirs pour atteindre le quorum légal de 10 %, que la recherche d'un auditorium assez vaste pour contenir le nombre théorique de participants.

Il serait souhaitable que la législation évolue sur ce point. On pourrait imaginer qu'on s'appuie sur les règles de représentativité du Code du travail, en permettant la désignation des représentants du Conseil de surveillance par les organisations syndicales et patronales représentatives, l'échelon national, professionnel ou territorial selon les cas.

La troisième question relative à la gouvernance des fonds est celle de l'exercice des droits de vote. Au CIES, nous sommes partisans d'un exercice systématique de ces droits de vote. Il est souhaitable que le gestionnaire financier propose une stratégie de vote au Conseil de surveillance, et que ce dernier la valide. La possibilité doit, par ailleurs, être ouverte aux Conseils de surveillance de décider de son attitude dans les cas sensibles (exemple typique : faut-il apporter ou non les titres du fonds à une OPA ?). Cela confère une responsabilité particulière d'alerte au gestionnaire (on voit à travers cet exemple qu'un contrôle réel est incompatible avec le fonctionnement actuel des fonds multi-entreprises, d'où l'intérêt de mettre en place des structures informelles de type comité de suivi ou de pilotage).

Enfin, au-delà de ces points, il est de manière générale souhaitable que s'instaure une véritable relation de coopération entre la société de gestion et les membres des Conseils de surveillance, et en particulier les représentants des salariés.

### *DES PROCESSUS DE GESTION SOCIALEMENT RESPONSABLES*

Enfin, la 4<sup>ème</sup> question est celle de l'investissement socialement responsable. Si les salariés attendent légitimement une rémunération acceptable de leur épargne (et au-delà, bien sûr, d'être prémunis contre les pertes éventuelles), ils ne sont pas indifférents à l'usage qui est fait de cette dernière, et en particulier à son usage au service du développement



de l'emploi. D'où l'intérêt croissant marqué par la plupart des organisations syndicales à la question du développement durable.

De ce point de vue, le développement des processus de gestion fondés sur l'investissement socialement responsable constitue une piste intéressante, quelles que soient par ailleurs les limites des méthodologies couramment utilisées<sup>5</sup>.

Le développement de méthodologies innovantes fondées sur l'ISR ne se limite pas à l'abonnement aux agences de notation spécialisées. C'est pourquoi il est particulièrement important que les sociétés de gestion se dotent de compétences en interne et développent des cellules d'analyse ISR. Le développement important de ces compétences spécifiques est, au demeurant, l'une des évolutions récentes des métiers de l'épargne salariale qui a retenu notre attention, et dont nous avons tout lieu de nous féliciter.

## NOTES

65

1. Il serait souhaitable de tordre le cou à l'idée couramment admise selon laquelle les fonds solidaires seraient réservés à l'épargne retraite (le PERCO).
2. On emploie également le terme de participation financière, comme le Premier ministre Jean-Pierre Raffarin dans son discours du 23 mars dernier devant le Conseil économique et social.
3. Rien ne s'oppose à ce que ce Conseil de surveillance soit majoritairement composé de représentants des salariés. C'est le cas de l'ensemble des FCPE labellisés par le CIES.
4. Obligatoirement présidés par un représentant des salariés.
5. La discussion des méthodes utilisées dépasse, bien entendu, le cadre de cet article. L'une de ces limites est la référence dominante à un modèle anglo-saxon de l'entreprise.

