



LA CFDT, L'ÉPARGNE SALARIALE ET L'INVESTISSEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE

JEAN-JACQUES GUILLE*

Pendant les années 1990, les mutations du capitalisme ont posé de nouvelles questions aux syndicalistes qui ont poussé la CFDT à une analyse de l'environnement économique tel qu'il existe aujourd'hui, caractérisé par :

- une mondialisation accrue et un rôle croissant des marchés financiers, face auxquels la CFDT récuse tout repli hexagonal, avec une recherche de réponses dans le cadre européen et de régulations indispensables au niveau mondial ;
- un capitalisme actionnarial : d'une confrontation classique entre dirigeants et salariés, on est passé à une relation triangulaire dans laquelle « l'actionnaire », plus ou moins identifié, joue un rôle charnière ;
- l'éclatement des frontières traditionnelles de l'entreprise (mondialisation, filiales, sous-traitants, fournisseurs

captifs...), un nouvel arbitrage court/long terme, frontières plus floues entre lucratif/non lucratif et économie sociale/économie classique ;

- une action syndicale aussi plus éclatée et plus difficile à coordonner, mais s'organisant par exemple, au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES), et avec le développement progressif de Comité de groupes européens, voire mondiaux ;

- l'accroissement d'un actionnariat « populaire » autour de privatisations successives engagées ces deux dernières décennies ;

- le développement de l'actionnariat salarié dans de nombreuses entreprises.

Compte tenu de ce contexte, lors de son congrès de décembre 1998 à Lille, la CFDT a donc décidé de réengager une analyse de fond, avec à la fois un travail de réflexion et un programme d'action pour développer l'épargne

* Secrétaire Confédéral CFDT. Chargé de l'Épargne salariale.



salariale afin d'en faire progressivement un nouveau levier d'action syndicale.

En 2000, elle a aussi organisé un grand colloque ouvert à des personnalités et organisations extérieures sur « les transformations du capitalisme ». Ce congrès, ce colloque et les orientations prises depuis par le Bureau national de la CFDT en 2000/2001 structurent l'intervention de celle-ci dans le domaine de l'épargne salariale et de l'investissement socialement responsable.

Ces orientations se sont retrouvées tout naturellement dans le cadre plus large de la responsabilité sociale des entreprises (la RSE) devenue un axe majeur de la stratégie de la CFDT lors de son congrès confédéral de Grenoble en juin 2006.

UN INTÉRÊT ANCIEN DE LA CFDT POUR L'ÉPARGNE SALARIALE

Dès l'instauration de l'intéressement en 1959, et des débats autour de l'association capital/travail, la CFDT (alors CFTC) avait lié l'épargne salariale au renforcement des droits des salariés et à la possibilité d'intervenir sur la marche de l'entreprise, en exigeant la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise pour négocier de tels accords. Il faudra attendre les événements de 1968 et les accords de Grenelle pour y parvenir.

On doit aussi citer 1969, où, au moment de la création de la participation, la CFDT avait encore marqué son intérêt pour l'épargne salariale par la création d'Inter Expansion,

aujourd'hui 8^{ème} société d'épargne salariale, dont elle est l'un des membres fondateurs. Plus tard, au sein des autres groupes de protection sociale, cette épargne a été aussi plus ou moins prise en compte. Mais la démarche initiale visait surtout à placer l'épargne hors du contrôle du chef d'entreprise, et à concurrencer les banques et les assurances, dans une optique plus sociale de gestion des fonds (par exemple pour favoriser les vacances des salariés). Cette action a permis aussi la création de quelques fonds régionaux pour le développement économique local.

On peut citer également l'idée de la CFDT, dans les années 1980, de créer un fonds syndical encourageant la création d'emplois, la formation et l'introduction de nouvelles technologies, qui n'a malheureusement pas eu de concrétisation, mais qui a concouru en 1994 à la création par la Caisse des Dépôts, la MACIF, et les syndicats CFDT, CGC, CFTC, du Fonds commun de placements Insertion Emploi. Car le contexte évoluant, c'est la lutte contre l'exclusion et l'insertion par l'emploi, « par l'économique », qui est l'objectif. Aujourd'hui ce fonds, avec la Fondation France Active et sa société financière, la SIFA, concourt efficacement à la création d'emplois pour des publics en difficulté avec le réseau France Active, dans lequel la CFDT est présente du niveau national au niveau local.

Enfin le débat sur l'avenir des retraites et la réforme de 2003, tout en préservant la base de nos régimes par répartition, gage de solidarité entre les générations, a souligné la nécessité économique d'une épargne longue



pouvant constituer un complément de revenu lors du départ en retraite. Dans cette perspective, la création du PERCO, avant tout outil d'épargne salariale collective, peut y concourir tout en laissant une totale liberté au salarié sur la manière d'utiliser cette réserve, sachant que, pour sa part, la CFDT privilégie la sortie en capital à celle en rente.

L'intérêt de la CFDT pour l'économique, le pouvoir des salariés, l'orientation de l'épargne des salariés n'est donc pas nouveau et s'inscrit dans la continuité de son histoire.

Mais, c'est vraiment à partir de son congrès de Lille en 1998 que la CFDT a décidé de réinvestir plus fortement ce champ d'action

L'ÉPARGNE SALARIALE S'EST CONSIDÉRABLEMENT DÉVELOPPÉE

Depuis 15 ans, l'épargne salariale s'est développée de manière significative. Les lois Fabius (2001) et Fillon (2003) en ont élargi le champ et renforcé les possibilités d'épargne à long terme.

Les statistiques de l'année 2005 soulignent ce développement :

- la Participation concerne 4,9 millions de personnes ;
- l'Intéressement touche 4,2 millions de personnes ;
- le bénéfice d'un Plan d'Épargne Entreprise est pour environ dix millions de personnes (au total, on peut penser que 10 millions de personnes accèdent à un mécanisme d'épargne salariale, mais non à un PEE) ;

- l'actionnariat salarié concerne 3 000 000 de salariés.

- les encours totaux d'épargne salariale, gérés dans un cadre collectif, atteignent 94 milliards d'euros.

Partant de ce constat, le syndicalisme ne peut s'en désintéresser, comme il a pu le faire à certains moments du passé, car ces mécanismes sont devenus des éléments importants de la politique salariale des grandes entreprises au détriment parfois du salaire direct. Et que l'on veuille ou non, les DHR raisonnent en rémunération globale en incluant, l'épargne salariale/retraite, ou encore la complémentaire santé... Il s'agit pour ces entreprises de développer le sentiment d'appartenance, de favoriser la prise en compte des contraintes économiques, d'intéresser au sens large du terme les salariés aux résultats économiques et financiers de leur entreprise... mais aussi d'échapper en partie au versement de charges sociales.

Et réaffirmons une évidence toute simple, mais qui ne l'est pas pour tout le monde, certains patrons de grands groupes, ou à l'opposé des patrons de Pme, l'épargne salariale est d'abord l'argent des salariés, et comme en la matière de salaires, de conditions de travail, de formation, les organisations syndicales sont légitimes à s'en préoccuper et à s'en occuper !

Ainsi les timidités, voir les réticences de certains représentants syndicaux ne sont plus de mise, car cette épargne salariale représente des compléments de revenu parfois importants pour les salariés, que l'on ne peut laisser sans contrôle, et échapper au champ d'action syndical. De nombreux militants CFDT, surtout dans les

grandes entreprises, confrontés à cette réalité, attendaient des orientations et un appui pratique efficace.

Mais, malgré l'acquis de son fort développement de ces cinq dernières années, l'épargne salariale reste encore inégalitaire : la Participation aux bénéfices n'est obligatoire que dans les entreprises à partir de 50 salariés, et l'intéressement qui est ouvert à toutes est, lui, facultatif ! Quant à l'actionnariat, facultatif aussi, il existe surtout dans les grandes entreprises. Enfin, même là où il y a participation et/ou intéressement, les plans d'épargne salariale n'existent pas partout, mais sous l'impulsion de la CFDT, la loi de décembre 2006 va les rendre obligatoire là où existe un dispositif de Participation.

L'ÉPARGNE SALARIALE, UN AXE FORT DE LA CFDT

C'est pourquoi les objectifs de la CFDT sont multiples :

- lutter contre les inégalités, en diffusant l'épargne salariale dans les PME/TPE, en favorisant l'accès des bas salaires et en articulant ces instruments avec les politiques salariales ;
- permettre aux salariés de contrôler leur épargne et d'assigner à son utilisation des objectifs différents de la pratique actuelle ;
- par son regroupement, faire de cette épargne une force de frappe financière au service d'objectifs de solidarité et de développement de pratiques sociales et environnementales afin de peser sur les entreprises ;
- inscrire cette démarche dans une

perspective européenne : contribuer à un modèle économique et social européen renouvelé, face la mondialisation.

En bref, tenir les deux bouts de la chaîne : répondre aux aspirations des salariés et développer des instruments concrets de régulation de l'économie et de la mondialisation.

Cette démarche ambitieuse nécessite d'avoir des instruments de mesure de l'investissement socialement responsable les plus précis et les plus objectifs possible. Ni les entreprises elles-mêmes bien sûr, ni les organisations syndicales, ni même les autres parties prenantes, ni les gestionnaires financiers ne peuvent prétendre seuls, apprécier, le comportement socialement responsable d'une entreprise. C'est ainsi que des agences de notations sociales se sont aussi développées.

Une démarche claire d'ISR, des outils existants pour la mettre en œuvre, il est apparu alors que l'épargne salariale pouvait constituer un levier supplémentaire pour notre action syndicale. Partant de là, la réflexion s'est engagée sur le rôle que pourraient jouer les organisations syndicales dans la gestion des fonds de l'épargne salariale et de leur utilisation pour peser aussi sur la marche des entreprises : pas seulement à travers l'actionnariat au sein d'une entreprise, mais sur l'ensemble des fonds issus de l'épargne salariale et sur l'ensemble des sociétés dans lesquelles les fonds peuvent s'investir sous diverses formes (obligations, actions...).

La marche de l'entreprise, ce n'est pas seulement son comportement vis-à-vis des salariés, même si, bien évidemment, c'est un critère primordial pour un syndicat. Il faut aussi prendre en compte l'intérêt des



diverses parties prenantes qui entourent une entreprise : clients, fournisseurs, sous-traitants, collectivités locales, sociétés civiles, et aussi des préoccupations élargies autour des questions de respect de l'environnement, des ressources naturelles et de cadre de vie, d'économie d'énergies... avec la notion transversale à tout cela, qu'est le développement durable.

Il reste énormément à faire mais la démarche est engagée...

L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

Pour la CFDT, l'actionnariat salarié n'est pas l'outil privilégié pour renforcer le pouvoir des salariés, et les incitations plus que généreuses des entreprises n'y changeront rien.

Sans avoir d'objection idéologique à l'actionnariat salarié, force est de constater qu'il est extrêmement dangereux pour les salariés de placer leur épargne salariale dans leur seule entreprise. Il devient en effet difficile de parler d'épargne, mais plutôt de placements doublement risqués...

Ainsi, en cas de difficultés de l'entreprise, le salarié peut voir son épargne réduite comme peau de chagrin (Vivendi, France Télécoms), ou pire perdre son emploi et son épargne en même temps. En outre, même si de rares exemples tentent de masquer la forêt, le pouvoir d'intervention réel des salariés est très limité avec 3 % ou 5 % du capital, et si la présence d'un administrateur est intéressante, son poids est minime dans le Conseil d'Administration. En outre, les cadres supérieurs de l'entreprise pouvant

acquérir beaucoup plus d'actions (en plus aussi des *stock-options* versées dans le plan d'épargne entreprise), et les directions d'entreprises favorisant outrageusement les associations d'actionnaires salariés au détriment des syndicats, il s'agit souvent d'auto contrôle au service du management de l'entreprise.

Dans le meilleur des cas, l'actionnariat salarié peut constituer un bon placement financier, si l'abondement de l'entreprise est significatif, et le cours de bourse favorable, mais ne pas placer tous ses œufs dans le même panier est une recommandation élémentaire...

Enfin l'actionnariat salarié ne concernera jamais la majorité des travailleurs de ce pays.

POUR DES FONDS INTERPROFESSIONNELS CONTRÔLÉS PAR LES SALARIÉS

Pour la CFDT, développer le pouvoir des salariés sur les entreprises passe par des fonds diversifiés auxquels les salariés doivent tous avoir accès. Il s'agit ainsi, en détenant des actions de nombreuses entreprises, que les salariés, par le biais des fonds salariaux et des organisations syndicales en lien avec les gestionnaires financiers, renforcent leur poids dans le contrôle des entreprises en exerçant systématiquement les droits de votes dans les assemblées générales des sociétés, et posent des questions écrites ou orales à la direction de l'entreprise.

Cet exercice des droits de votes, rendu désormais obligatoire par la loi, mais déjà effectif pour de nombreux



gestionnaires, a connu des progrès notables ces toutes dernières années. Des directions d'entreprises ont déjà été interpellées par ce biais lors d'assemblées générales, des votes « contre » se multiplient. Ces actions doivent être renforcées et surtout mieux coordonnées entre Fonds salariaux, gestionnaires financiers, organisations syndicales..., y compris au niveau européen, voire mondial dans les grands groupes multinationaux.

Mais dans une première étape, il est apparu nécessaire d'engager un travail afin d'être en mesure de proposer aux salariés des placements diversifiés, contrôlés par les syndicats répondant tous à des critères de qualités intrinsèques, du plus sécurisé à la possibilité d'investir uniquement en actions en toute connaissance de cause. Il est rapidement apparu que pour avoir le maximum d'efficacité et concerner tous les salariés bénéficiant de l'épargne salariale, il fallait s'appuyer sur des gestionnaires compétents, expérimentés et reconnus par la communauté financière en engageant un dialogue avec eux et en leur posant nos exigences.

UNE IDÉE NEUVE, L'INVESTISSEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE (ISR)

L'idée centrale de l'ISR est d'orienter l'épargne des investisseurs vers des sociétés qui concilient développement durable, respect de valeurs sociales, éthiques, et environnementales... C'est sur cette base que des investisseurs

socialement responsables cherchent à sélectionner les valeurs entrant dans la composition de leur portefeuille de titres, en combinant critères financiers et critères extra-financiers.

Les premiers fonds de ce type, prenant en compte des critères extra-financiers, ont vu le jour aux États-Unis, mais il s'agit de fonds spécifiques, souvent d'origines confessionnelles, qui visaient à exclure des champs économiques (armement, jeux, alcools, cigarettes...) baptisés « fonds éthiques ». Il existe aussi des fonds d'ONG à visées humanitaires internationales ou autres qui procèdent aussi à de l'exclusion vis-à-vis de secteurs d'activité précis ou de certains pays qui ne respectent pas les droits de l'homme, fonds dans lesquels il est souvent prévu d'abandonner tout ou partie de ses revenus au bénéfice de l'association. Il en existe aussi en France (fonds éthiques, fonds de partage...).

L'existence de tels fonds, aux visées au demeurant fort respectables, a brouillé un peu les choses, à tel point qu'il a fallu définir ce terme d'« ISR » et ensuite faire acte de pédagogie pour qu'il ne soit pas confondu avec d'autres fonds.

L'investissement socialement responsable consiste donc à choisir des supports d'investissements, en actions bien sûr, mais aussi des obligations, voire des placements monétaires, non seulement selon des critères financiers classiques, mais en prenant en compte de manière importante des critères extra-financiers. Il s'agit du mode de gestion de l'entreprise - on parle volontiers maintenant de « gouvernance d'entreprise » - en particulier vis-à-vis de ses salariés, mais aussi de ses action-



naires, de ses clients, de ses fournisseurs, de ce qu'il est convenu d'appeler les « parties prenantes » de l'entreprise. Au fil des années, le concept s'est élargi au rôle de l'entreprise vis-à-vis de la société civile, des collectivités locales, du respect de l'environnement...

L'idée qui sous-tend cette démarche ISR est que les entreprises qui respectent le mieux cet ensemble de critères doivent permettre un développement durable de l'entreprise, et, à terme, amener de meilleurs résultats que dans celles obsédées par une vision court-termiste, finalement nuisible.

Ce sentiment est désormais vérifié dans les résultats. Les fonds les plus anciens gérés en ISR, avec un recul de 6/7 ans apportent aux investisseurs des résultats au moins comparables aux autres fonds, souvent légèrement supérieurs. Il apparaît aussi, en période de recul de la Bourse, qu'ils résistent bien mieux.

Mais, la CFDT est une organisation syndicale qui a vocation à être présente dans toutes les entreprises. Dans la conception de l'ISR de la CFDT, il ne s'agit donc pas de stigmatiser des entreprises, de chercher a priori à les exclure de choix d'investissement, mais d'utiliser l'ISR comme un nouveau levier de l'action syndicale, et donc d'être en capacité d'influer sur la politique des entreprises par la menace de ne pas figurer parmi les sociétés considérées comme socialement responsables, et donc de ne pas bénéficier d'un flux financier en leur direction.

Ainsi, la démarche ne vise pas à exclure des entreprises de choix de portefeuilles, mais à faire *changer* l'entreprise au bénéfice de ses salariés,

des autres parties prenantes et de toute la société qui l'entoure. Dans ce sens, le dialogue entre les entreprises, les représentants des salariés aux différents niveaux et les gestionnaires financiers est important. Une entreprise peut être exclue d'un horizon de placements, mais elle doit savoir pourquoi et donc avoir la possibilité, si elle le veut, de prendre en compte les manques ou les reproches qui lui sont faits.

L'intérêt pour la démarche ISR est tel aujourd'hui que la plupart des gestionnaires de fonds, banques, compagnies d'assurance, groupe de prévoyance proposent un ou des fonds procédant ainsi. Même les plus réticents à l'ISR pressentent bien qu'une entreprise avec une mauvaise gouvernance, un mauvais climat social, des conflits avec ses parties prenantes, fournisseurs, ONG sur des questions d'environnement... à des facteurs de « risques », qui entravent son développement et peuvent obérer ses résultats.

Ainsi, il est intéressant de remarquer que, déjà, chez les gestionnaires où il existe des fonds ISR et non ISR, l'appréciation négative portée par les gérants ISR est aussi prise en compte par les gérants des autres fonds qui y voient, pour le moins, des signaux d'alertes.

LE COMITÉ INTERSYNDICAL DE L'ÉPARGNE SALARIALE : DE LA RÉFLEXION À L'ACTION

La CFDT, consciente de la disper-

sion syndicale et de la perte d'efficacité qui en résulte souvent, a recherché une action commune autour de l'épargne salariale. Nous y sommes parvenus avec trois autres organisations.

Ainsi, la CFDT, la CGT, la CFTC et la CGC, analysant les mécanismes d'épargne salariale existants en France, participation, intéressement, loi de 2001 encourageant le développement de l'épargne salariale, notamment dans les PME, par la négociation collective, ont estimé qu'il était de la responsabilité des organisations syndicales :

- de mener une action dans le domaine de la sécurité des placements de l'argent des salariés, auxquels il convient d'apporter le plus de garanties possibles raisonnables par la mise en place de fonds nationaux inter-professionnels en partenariat avec les établissements financiers qui pratiquent une politique d'investissement socialement responsable (ISR) ;
- d'influencer, à terme, le comportement des entreprises en utilisant un effet de levier grâce aux sommes collectées par l'épargne salariale.

Par son regroupement volontariste, faire de cette épargne une force de frappe financière au service de nos objectifs, en pesant en faveur des meilleures pratiques sociales et environnementales et de développement durable dans les entreprises.

Pour atteindre ces objectifs, les 4 organisations ont décidé de créer, en janvier 2002, le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES).

Après débat, il a été considéré qu'il n'était pas de la responsabilité des organisations syndicales de gérer directement des fonds, mais que nous devons contrôler et sécuriser la façon

dont l'argent des salariés (l'épargne salariale) est géré par les organismes spécialisés.

Le CIES a donc créé un label qu'il peut donner ou retirer à des gammes de produits proposés par différentes sociétés de gestion. Ce label est une incitation aux salariés pour choisir ces produits et une directive en direction des négociateurs syndicaux pour retenir ces organismes.

Pour pouvoir obtenir ce label pour une gamme de produits, les différents organismes de gestion doivent respecter un cahier des charges. Ce cahier des charges décline de nombreux critères : fonds ISR, présence de fonds diversifiés, sécurisation optimale, partie solidaire, meilleur rapport qualité/prix, services de qualité, informations, majorité de salariés dans les conseils de surveillance, exercice des droits de vote dans les assemblées des entreprises...

Le CIES doit avoir la capacité d'audit pour vérifier que les engagements pris par les sociétés de gestion, pour obtenir le label, sont bien respectés.

La création du CIES a suscité au départ une certaine surprise, un certain scepticisme, voire même de l'hostilité chez certains qui se demandaient de quoi se mêlait le syndicalisme. Le fait que quatre des cinq confédérations syndicales françaises soient capables d'une unité de positionnement et d'intervention sur une question aussi sensible que l'épargne salariale, était inattendu. Mais ce n'était qu'un début puisque le CIES s'engageait dans une démarche de labellisation. Pour la première fois depuis longtemps, à leur initiative, ces organisations syndicales lançaient une opération à rebours de



l'image caricaturale d'un syndicalisme réduit à la division et à la surenchère, les quatre confédérations décidaient de s'adresser en commun à la communauté financière gérant de l'épargne salariale.

Plus d'une trentaine de sociétés gestionnaires d'épargne salariale ont concouru alors à l'appel d'offres en répondant au cahier des charges. À ce jour, 13 sociétés gestionnaires d'épargne salariale ont obtenu le label pour une gamme de FCPE qu'elles ont créée pour l'occasion.

Aujourd'hui les 13 gammes labellisées et les 65 fonds qui les composent recueillent plus d'un milliard d'euros, soit 2,3 % de l'épargne salariale (hors actionnariat) au bout de 5 ans seulement.

LA CRÉATION DE VIGÉO

La mise en place du CIES avec la volonté de ne « labelliser » que des produits avec une gestion ISR a tout naturellement conduit la CFDT à réfléchir à des moyens d'obtenir des indicateurs extra-financiers pertinents.

Comme dans le cadre de la gestion de l'épargne salariale où nous avons décidé que nous n'avions pas à gérer directement les fonds, mais seulement à en organiser le « contrôle », nous avons décidé que nous n'avions pas plus à travailler directement sur des indicateurs de notation extra-financière. Mais, il était important et nécessaire pour les organisations syndicales soucieuses de développer ces méthodes de gestion, de s'intéresser et de s'investir dans une ou des struc-

tures dont la notation sociale est l'objet.

C'est ainsi que la décision de la CFDT d'être partie prenante en étant actionnaire, a été prise lors de la création de Vigéo avec 6 autres organisations syndicales européennes : UGT et CCOO (Espagne), UGT (Portugal), CISL et CSC (Belgique) et OGB (Autriche).

L'existence d'une agence de notation extra-financière européenne, dont les actionnaires sont des entreprises, des institutionnels, mais aussi des organisations syndicales et des ONG, est pour nous un gage d'indépendance face au marché et aux agences de notation strictement financière.

Dans le cadre de l'épargne salariale et de l'ISR, Vigéo est donc un partenaire privilégié pour les organisations syndicales et les gestionnaires financiers.

PASSER À LA VITESSE SUPÉRIEURE

Depuis 1998, période où la CFDT a décidé de s'engager plus à fond pour le développement de l'épargne salariale et l'ISR, beaucoup de choses ont été faites. Les lois Fabius et Fillon, différents aménagements aux textes légaux, ont permis de faire accéder davantage de salariés à l'épargne salariale. La création du CIES et la diffusion de produits labellisés ont permis de faire progresser fortement l'idée d'ISR pour un développement durable.

Cependant, il faut passer à la vitesse supérieure dans deux directions.

Maintenant que tous les outils sont en place, la CFDT mobilise ses militants d'entreprise afin qu'au cours des négociations de PEE autour des accords d'intéressement et de participation, ils choisissent les gammes labellisées par le CIES.

Lors de l'élaboration de la loi de décembre 2006, le CIES a empêché que l'épargne salariale soit taillée en pièce en amenant le gouvernement à revoir fondamentalement son texte qui était tout actionnariat et qui aurait permis des multiples dérogations dans les entreprises. Le projet final est redevenu plus conforme à l'histoire de l'épargne salariale que depuis 40 ans des gouvernements d'obédiences différentes ont concouru à développer.

Pour sa part la CFDT, en contrepartie du refus du gouvernement d'abaisser le seuil de la participation à moins de 50 salariés, a obtenu en contrepartie la création d'obligations nouvelles pour étendre progressivement l'épargne salariale.

Ainsi, l'obligation de mettre en place des accords de Participation au niveau de chaque branche professionnelle - en posant systématiquement la question des PEI et des PERCOI pour les salariés des TPE - celle de proposer des plans d'épargne là où la Participation existe, ou encore l'ouverture de négociations sur la retraite supplémentaire en entreprise, autour du Perco, sont des outils importants pour généraliser l'épargne salariale.

À nous maintenant de convaincre les salariés d'investir leur épargne salariale dans les gammes labellisées par

le CIES, à nous aussi de former les militants syndicaux qui siègent dans les FCPE à l'exercice des droits de vote, d'entretenir des liens étroits avec les gestionnaires financiers...

Ce travail va progressivement porter ses fruits, mais le développement de l'ISR a déjà permis de commencer à peser sur la gestion des entreprises, certes à un niveau encore insuffisant, mais le cap est fixé.

Mais, d'autres fonds que l'épargne salariale sont à mobiliser. Ainsi, les représentants CFDT sont invités, à tous les niveaux où ils sont présents, à agir afin que la démarche de l'ISR se généralise bien au-delà de l'épargne salariale : placements de caisses de retraite et de prévoyance, des mutuelles et des grands investisseurs institutionnels... Le Fonds de réserve pour les retraites, mais aussi le Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP) ont montré la voie à suivre en investissant des sommes importantes sous gestion ISR.

La réussite de ces objectifs sera la clé du succès de la démarche engagée : plus les fonds labellisés pèseront, plus les effets de leviers sur la politique des entreprises seront grands, pour peser sur leur politique : c'est aussi cela la démarche réformatrice de la CFDT.

Ainsi, le mouvement syndical se dote de nouveaux leviers pour agir sur la prise en compte par le capital des intérêts des salariés et l'environnement dans lequel ils évoluent. C'est la marque d'un syndicalisme moderne prenant charge toutes les facettes d'une action syndicale efficace et renouvelée.