



POURQUOI ET COMMENT FAUT-IL INVESTIR DANS L'ISR ? POINT DE VUE D'UNE ORGANISATION SYNDICALE

GABY BONNAND *

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 dans la recherche de régulations indispensables aux niveaux continental et 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, 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

* Secrétaire national de la CFDT, Chargée des questions économiques et de l'épargne salariale.



la fois un travail de réflexion et un programme d'action pour développer l'épargne salariale. 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 structurent l'intervention de celle-ci dans le domaine de l'épargne salariale et de l'investissement socialement responsable.

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, 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. Mais 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 ; réseau France Active, dans lequel la CFDT est largement présente au niveau national ou 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.

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

L'ÉPARGNE SALARIALE S'EST CONSIDÉRABLEMENT DÉVELOPPÉE

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

Les statistiques de l'année 2002 soulignent ce développement :

- la participation concerne 4 243 000 personnes ;
- l'intéressement touche 3 753 000 personnes ;
- le bénéfice d'un Plan d'épargne entreprise est pour 3 404 000 personnes ;
- l'actionnariat salarié vise 1 300 000 salariés.

Partant du constat que l'épargne salariale s'est élargie progressivement, le syndicalisme ne peut s'en désintéresser, comme il a pu le faire dans le passé. Qu'on le veuille ou non, ces mécanismes sont devenus des éléments importants de la politique salariale des grandes entreprises au détriment parfois du salaire direct. 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.

Cela 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, surtout dans les grandes entreprises, confrontés à cette réalité attendaient des orientations et un appui pratique efficaces. Mais l'épargne salariale se développe encore de manière inégalitaire : la participation 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.

Et force est de constater que ce sont souvent les mêmes entreprises où il existe une partie ou la totalité des systèmes. Beaucoup d'autres en



ignorent tout... en premier lieu les innombrables TPE. Le secteur privé rassemble près de 16 millions de salariés, cela veut dire qu'environ 50 % des salariés ne sont toujours pas couverts par un dispositif au moins.

L'ÉPARGNE SALARIALE : UN NOUVEAU LEVIER POUR L'ACTION SYNDICALE

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/ou de développement durable, par des investissements dans les entreprises ayant les meilleures pratiques sociales et environnementales, par la diffusion d'informations crédibles et légitimes sur le sujet ;
- inscrire cette démarche dans une perspective européenne : contribuer au modèle économique et social européen, renouvelé, face la mondialisation.

4

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

Cette démarche ambitieuse, relativement récente, 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 apprécier seuls le comportement socialement responsable d'une entreprise. C'est ainsi que des agences de notations sociales se sont aussi développées.

Ainsi, il nous est apparu 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, de leurs utilisations pour peser aussi sur la marche des entreprises, pas seulement avec 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...).

Par marche de l'entreprise, il ne s'agit pas seulement de 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 avec 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.

Mais il s'agit aussi, en détenant des actions des entreprises, que les salariés, par le biais des FCPE, que les 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, rendus désormais obligatoires par la loi, mais déjà exercés par 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. Ces actions doivent être renforcées et surtout mieux coordonnées entre FCPE, gestionnaires financiers..., 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 les gestionnaires compétents, expérimentés et reconnus par la communauté financière en engageant un dialogue avec eux et en leur posant nos exigences.

Enfin n'oublions pas que l'obligation de proposer aux salariés un fonds d'épargne salariale solidaire, dans lequel 10 % des fonds recueillis pour la création d'emploi et la réinsertion de publics en difficulté complète nos moyens d'intervention. Le renforcement des moyens qui en découlent n'est pas négligeable. Le réseau France Active, avec sa société financière et le FCPIE en sont les grands bénéficiaires.

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 actionnaires, 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 qui, il est vrai, reste encore à démontrer dans la durée, trouve néanmoins des débuts de concrétisation. 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, voire légèrement supérieurs. Il apparaît aussi, en période de recul de la Bourse, qu'ils résistent mieux.

Dans la conception de l'ISR de la CFDT, il ne s'agit 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 sa 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..., a des facteurs de « risques », qui entravent son développement et peuvent handicaper 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 CIES : DE LA RÉFLEXION À L'ACTION

La CFDT, consciente de la dispersion 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 :

- 1) 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 des fonds nationaux interprofessionnels en partenariat avec les établissements financiers qui pratiquent une politique d'investissement socialement responsable (ISR) ;
- 2) 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'est 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 aux négociateurs syndicaux pour retenir ces organismes.

Pour pouvoir obtenir ce label, pour une de leur gamme de produit, les différents organismes de gestion doivent respecter un cahier des charges que nous avons élaboré en 2002, et que nous avons un peu fait évoluer début 2005 pour le dernier appel d'offres. Ce cahier des charges décline de nombreux critères : gestion de fonds diversifiés, sécurisation optimale, partie solidaire, meilleur rapport qualité/prix, services de qualité, informations...

Les principes retenus pour la labellisation

Concernant les processus d'investissement socialement responsable, le Comité attache de l'importance à l'acquisition par les établissements de compétences internes en matière d'investissement socialement responsable. Il souhaite également que les analyses s'appuient aussi sur une diversité de sources d'information externes.

L'ensemble des fonds doit être géré de façon socialement responsable, pas seulement les fonds en actions.

Le CIES estime indispensable que les représentants des salariés disposent d'une majorité absolue des membres dans les structures de gouvernance des différents fonds. Les représentants des salariés doivent être désignés par les confédérations signataires en fonction de leurs compétences, ou élus par les épargnants salariés sur listes syndicales. Le président du conseil de surveillance doit être un salarié porteur de parts. Il doit disposer d'une voix prépondérante en cas de partage des voix.

Le conseil de surveillance doit donner son avis préalable à tout exercice des droits de vote attaché aux valeurs inscrites à l'actif du fonds et aux décisions d'apport de titres (fusions acquisitions, OPA, OPE...).

Les offres doivent prévoir la mise en place d'un comité de suivi de



l'offre labellisée, assurant un suivi global de celle-ci. Ses missions consistent à veiller au respect des processus de gestion et des engagements pris par les gestionnaires ; à suivre l'évolution des fonds labellisés, et à traiter les difficultés rencontrées ; d'une façon générale, à se saisir de tout problème pouvant avoir des conséquences sur les fonds labellisés ; à assurer un rôle de conseil à l'égard des conseils de surveillance des fonds. Il doit être composé en majorité de représentants mandatés par les organisations syndicales membres du CIES, auxquels seront adjoints des représentants de l'organisme gestionnaire. Afin de pouvoir accomplir sa mission, il devra être destinataire des comptes rendus des conseils de surveillance.

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.

Quelques éléments de bilan

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 « proactive » ; 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.

La naissance du CIES a été marquée par une initiative assez remarquable et remarquable : la création d'un label syndical pour des produits d'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, 12 sociétés gestionnaires d'épargne salariale ont obtenu le label pour une gamme de FCPE qu'elles ont créée pour l'occasion.

Quelques chiffres : fin 2004, l'encours de l'épargne salariale était de 47 Md€ dont seulement 100 M€ dans des fonds labellisés. Les marges de progression sont donc très importantes, mais à ce stade, cela est normal.

Le CIES a vu aussi son rôle renforcé par des rencontres fréquentes avec l'Association française de la gestion financière (AFG), par sa présence au sein de chaque comité de suivi chez chacun des 12 gestionnaires ayant une offre labellisée à ce jour.

LA CRÉATION DE VIGEO

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 structures 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 décidée lors de la création de Vigeo 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 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, Vigeo 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 bénéficier 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.

Les outils sont en place, mais il faut encore un peu de temps pour permettre leur diffusion et leur montée en charge.

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

D'une part en élargissant l'épargne salariale pour les salariés des PME/TPE

Certes, l'existence de Plans d'épargne inter-entreprises (PEI) et de PERCO inter-entreprises (PERCOI) offre, ici ou là des possibilités, mais d'ici que tous les salariés en bénéficient, cela risque de prendre



des décennies. La participation ne concerne pas les moins de 50 salariés, l'intéressement est basé sur le volontariat des entreprises, il est donc indispensable, pour ne pas pérenniser des inégalités, de passer à la vitesse supérieure.

*D'autre part, par la montée en charge des gammes ISR
labellisées par le CIES*

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.

Ce dernier, par souci d'efficacité, a récemment admis que les entreprises disposant déjà de fonds anciens et variés puissent y intégrer un ou des fonds de la gamme labellisés, voire de donner le label à des fonds d'entreprise respectant intégralement son cahier des charges. Des expérimentations sont en cours.

À nous maintenant de convaincre les salariés d'investir leur épargne salariale dans ces 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 a montré la voie à suivre en investissant 600 M€ 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 nous vivons.

Voilà pourquoi et comment, il faut investir dans l'ISR !

