

## L'épargne salariale en France et l'initiative du Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES)

*Ce texte est une compilation d'informations obtenues d'une recherche sur Internet. La recherche a été réalisée par Gilles Bourque.*

### *Qu'est-ce que l'épargne salariale ?*

*Entretien avec Antoine Rémond, docteur en sciences économiques, membre du CEPN (Centre d'économie de Paris-Nord) et chargé d'études (Alpha Études), réalisé en septembre 2004, mis à jour le 27 avril 2007, tiré du site de <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/dossiers/epargne-salariale/antoine-remond.shtml> La documentation française.*

L'épargne salariale est un système d'épargne associant un cadre collectif défini au niveau de l'entreprise et une initiative individuelle du salarié. Elle permet à ce dernier de se constituer une épargne d'une sécurité et d'un rendement supérieur à celle qu'il pourrait se constituer à titre individuel, du fait de la contribution de son entreprise et des avantages fiscaux et sociaux rattachés. Pour les entreprises, elle constitue une forme de rémunération moins coûteuse que le salaire, car exonérée de charges sociales, mais aussi une forme d'autofinancement puisqu'elle diffère le moment du décaissement d'une partie des créances salariales.

L'épargne salariale comprend deux dispositifs de participation financière (la participation et l'intéressement) et la « structure d'accueil » des fonds : les plans d'épargne. Dans le cas où il existe un plan d'épargne, l'abondement (c'est-à-dire des versements complémentaires de l'entreprise) peut également être assimilé à un dispositif d'épargne salariale.

La **participation** traduit le droit, reconnu aux salariés par la législation, de bénéficier d'une partie des résultats de l'entreprise. Elle est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus dégageant un résultat suffisant, facultative sous ce seuil. Elle doit être mise en place par un accord conclu :

- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail;
- soit entre le chef d'entreprise et les syndicats représentatifs;
- soit au sein du comité d'entreprise;
- soit à la suite de la ratification par le personnel (à la majorité des deux tiers de l'ensemble du personnel existant au moment de la ratification) d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise. [...]

La participation doit être obligatoirement épargnée pendant 5 ans, bien qu'il existe des cas de déblocages anticipés. Les fonds peuvent être placés en comptes courants bloqués, en actions de



l'entreprise, en actions de SICAV (société d'investissement à capital variable) ou en parts de FCPE (fonds commun de placement d'entreprise). Les sommes versées au titre de la participation :

- sont exonérées de l'impôt sur le revenu et de cotisations sociales;
- sont déductibles du résultat imposable des sociétés et exonérées de toute taxe sur les salaires (taxe d'apprentissage, participation à la formation continue, etc.) ;
- permettent également une provision pour investissement (PPI) qui peut être constituée en franchise d'impôt. Cela signifie que l'entreprise peut déduire de son bénéfice imposable une partie des sommes qu'elle verse au titre de la participation, à condition qu'elle l'utilise à l'acquisition ou à la création d'immobilisations dans un délai d'un an.

Contrairement à la participation, **l'intéressement** est facultatif et nécessairement mis en œuvre par un accord valable pour une durée de 3 ans conclu selon les mêmes modalités qu'un accord de participation. L'intéressement permet à toute entreprise qui le souhaite d'associer ses salariés à ses résultats ou à ses performances (atteinte d'objectifs définis en termes de productivité, chiffre d'affaires, délais, qualité). La grande majorité des accords (80 %) se fonde sur le montant des bénéfices.

Les sommes sont immédiatement disponibles ou peuvent être librement placées sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE). Les entreprises et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux :

- les sommes versées au titre de l'intéressement sont déductibles du résultat imposable et exonérées de taxes sur les salaires;
- elles sont exonérées de cotisations sociales (salariales et patronales) mais sont soumises à la CSG et à la CRDS [cotisations sociales, NDLR]. Pour bénéficier de cette exonération, l'intéressement doit s'ajouter au salaire et non s'y substituer;
- les primes d'intéressement sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf si elles sont versées dans un PEE.

### **Quels sont les différents plans d'épargne auxquels ces dispositifs conduisent ?**

Il y en a trois : les PEE, les PEI et les PERCO.

Les **PEE (plans d'épargne d'entreprise)** ont pour but d'offrir aux salariés la possibilité de constituer un portefeuille de valeurs mobilières. L'entreprise doit prendre en charge ses frais de fonctionnement. Ils peuvent être alimentés par la participation, l'intéressement et les versements volontaires du salarié, mais l'ensemble de ses versements volontaires annuels ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute. L'entreprise peut « compléter » l'intéressement et les versements volontaires (mais pas la participation) par un abondement. Celui-ci ne peut être supérieur à 3 fois le versement effectué par le salarié. Depuis la loi du 30 décembre 2006, son plafond est fixé à 8 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) par salarié (soit 2 574 euros en 2007, contre 2 300 euros avant la loi).



Les fonds recueillis par le PEE sont bloqués pendant un minimum de 5 ans (sauf cas de déblocages anticipés identiques à ceux reconnus pour la participation). Les sommes collectées par les PEE peuvent être investies en titres de SICAV, en titres de l'entreprise, mais, dans la majorité des cas, elles le sont en parts de FCPE (diversifié ou investi en titres de l'entreprise). La mise en place d'un PEE permet aux entreprises et aux salariés de bénéficier d'un certain nombre d'avantages fiscaux et sociaux. [...]

Les **PEI (plans d'épargne interentreprises)**, permettent à plusieurs entreprises de se regrouper pour instituer un plan d'épargne. Les PEI sont soumis, sauf exceptions, au régime des PEE. Leur objectif est de faciliter l'accès aux dispositifs d'épargne salariale, notamment pour les petites et moyennes entreprises. Ces plans peuvent être mis en place à un niveau géographique donné ou au niveau professionnel :

- soit par accord collectif entre employeurs et organisations syndicales de salariés;
- soit par accord conclu avec le comité d'entreprise ou à la suite de la ratification des deux tiers du personnel lorsque le plan est institué entre plusieurs employeurs pris individuellement.

Comme les PEE, les PEI peuvent recueillir les sommes provenant de l'intéressement, de la participation ou des versements volontaires des salariés. [...]

Les **PERCO (plans d'épargne retraite collectifs)** ont remplacé les PPESV (plans partenariaux d'épargne salariale volontaire) qui avaient considérablement renforcé le caractère de complément de retraite de l'épargne salariale puisque, sans aller aussi loin qu'un blocage jusqu'à la retraite, les fonds y étaient bloqués pour une durée minimale de 10 ans. Les PPESV pouvaient également prendre diverses formes : un plan à terme fixe et un plan à terme glissant. Concernant les PPESV à terme fixe, l'échéance du plan était déterminée à partir de la date du premier versement, pour une durée minimale de dix ans, ce qui favorisait une sortie en capital. Pour les PPESV à terme glissant, les fonds étaient bloqués au minimum dix ans après la date de leur versement, et, par conséquent, pouvaient l'être jusqu'au départ en retraite, ce qui favorisait une sortie en capital fractionné.

Dans les PERCO, les fonds sont bloqués jusqu'au départ en retraite avec sortie en rente viagère, l'accord collectif pouvant, néanmoins, prévoir une sortie en capital ou en capital fractionné. [...]

## Épargne salariale au 30 juin 2009 (Communiqué de presse)

*Rapport de l'Association française de la gestion financière, tiré du site [http://www.afg.asso.fr/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=381&Itemid=82](http://www.afg.asso.fr/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=381&Itemid=82) de l'AFG*

Toujours plus de salariés adhèrent à l'épargne salariale, les actifs gérés repartent à la hausse. L'enquête semestrielle de l'Association Française de la Gestion Financière montre que l'attrait des dispositifs d'épargne salariale (participation, intéressement, PEE et PERCO) pour les salariés et les entreprises ne se dément pas. Les actifs gérés en épargne salariale s'établissent à 76,5 milliards



d'euros, en progression de 7 % par rapport au 31 décembre 2008. Les encours reprennent donc leur progression après la baisse due à la chute continue des marchés depuis l'été 2007. Cette hausse est due à la collecte des plans d'épargne, PEE et PERCO.

La participation a largement contribué à cette progression alors même que pour la première année les salariés avaient le choix de la percevoir directement sans l'épargner. L'impact des marchés financiers est négligeable puisqu'ils ont été globalement stables sur la période du 1/01/09 au 30/06/09. Les fonds diversifiés représentent 60 % des encours contre 40 % pour les fonds d'actionnariat salarié. Leurs encours progressent respectivement de 8,6 % et 4,9 % par rapport au 31 décembre 2008. Les investissements dans les fonds d'investissement socialement responsable (ISR) représentent 2,4 milliards d'euros et les placements dans les fonds communs de placement solidaires 550 millions d'euros.

Plus de 11,7 millions de porteurs détiennent de l'épargne salariale, soit 600 000 nouveaux porteurs en un an. Ce maintien de la confiance des salariés en période de crise confirme le caractère de moyen/long terme de l'épargne salariale. La poursuite de ce développement voulu par les pouvoirs publics ne peut se faire que dans un environnement fiscal stable pour les salariés comme pour les entreprises.

### ***Le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale. Créateur d'épargne ISR.***

*Par Stéphanie Baugas-Villers, Rédactrice en chef, Asset Management Magazine*  
<http://www.financefactory.fr/article/detail/id/3570>

En janvier 2002, quatre des cinq confédérations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT) s'unissent pour créer le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES). Considéré comme une innovation majeure dans le monde syndical, le CIES concentre son activité dans le cadre des négociations collectives obligatoires relatives à l'épargne salariale. « Le fait que quatre confédérations aient été capables d'unité sur une question telle que l'épargne salariale était inattendu. C'est en effet la première fois que les organisations syndicales lancent une opération commune de cette nature », avoue Jean-Jacques Guille, membre du CIES et représentant de la CFDT.

Bloqués au départ par le lien que cette épargne constituait avec le capitalisme, les syndicats ne se sont emparés que tardivement du sujet. Pour eux, l'épargne salariale, instituée en 1967 par le Général de Gaulle, n'est devenue un thème récurrent qu'à partir des années 1990. À la CFDT, c'est Nicole Notat qui a été le fer de lance de ce mouvement lorsqu'elle a organisé en interne un congrès en 1998 afin d'étudier en profondeur la participation et l'intéressement. « À l'époque, une certaine forme d'inégalité émergeait : seuls 40 % des salariés disposaient d'épargne salariale. Il fallait donc reprendre le dossier. Arriver à généraliser cette épargne, mais aussi savoir où irait l'argent des salariés et être capable de donner des conseils pour orienter les investissements », précise Jean-Jacques Guille.



Les deux objectifs fixés par la CFDT – généraliser l'épargne salariale et rechercher des placements intelligents – réclamaient d'agir au niveau intersyndical. « À la surprise générale, les syndicats se sont mis d'accord pour créer le CIES. FO a été le seul à refuser », explique Jean-Jacques Guille. L'accord est extraordinaire, la CGT a accepté notamment de reprendre les directions données par la CFDT, une grande première dans le monde syndical, précise le représentant de la confédération de François Chérèque. Et d'ajouter : « Le CIES a œuvré depuis sa création pour développer l'épargne salariale en direction de tous les salariés et pour promouvoir l'investissement socialement responsable (ISR). » C'est ainsi qu'il a attribué son label à 14 gammes d'épargne salariale (représentant 90 % du marché) qu'il recommande aux partenaires sociaux des branches et des entreprises et aux salariés. Le CIES a trouvé l'essence de son activité dans le conseil en placements aux délégués syndicaux, négociateurs d'entreprises de chaque confédération.

### **Pour des comportements solidaires**

Le CIES a trois objectifs complémentaires : proposer un outillage en produits d'épargne salariale, favoriser les comportements d'entreprises « socialement responsables » et obtenir la législation salariale la plus favorable possible à l'épargne dans le strict respect de la primauté des salaires. Le CIES est composé de deux membres des quatre confédérations (la CFDT, la CGT, la CFTC, la CFE-CGC) qui se réunissent tous les mois une demi-journée.

« Nous avons lancé, dès l'année de création du CIES, un appel d'offres pour trouver des fonds d'investissement socialement responsable, avec des frais de gestion les plus petits possibles et donnant accès à l'ensemble des produits, que ce soient des actions, des obligations ou des produits monétaires. La démarche est plus forte dans les fonds actions, bien évidemment. C'était un pari pour nous. Quatre confédérations qui lancent un appel d'offres auprès des établissements financiers : on ne savait pas ce que ça allait donner. Mais, dès le début, la mayonnaise a pris, 33 sociétés de gestion ont répondu », se réjouit Jean-François Guille. Et de préciser : « Nous sommes vraiment très contents, nous aurions pu être snobés. On a commencé par labelliser quatre à cinq gammes. Aujourd'hui, 14 sociétés de gestion disposent d'une gamme labellisée. Au total, quatre campagnes de labellisation ont été lancées avec l'aide de l'AFG »

### ***Compte rendu du Colloque Investissement Socialement Responsable,***

*18 octobre 2006, Palais du Luxembourg, tiré du site du <http://comite.cies.free.fr/debats.pdf>  
Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES)*

#### **1° table ronde : Bilan et perspectives du CIES**

Jean-Jacques Guille, CIES

Tout en réaffirmant la non-substitution de l'épargne salariale au salaire, le CIES a pour objectifs :



- la création d'une dynamique de négociation collective, pour cette épargne salariale qui appartient clairement aux salariés;
- l'aide pour les négociations dans les PME;
- la recherche de la sécurisation des placements;
- l'orientation vers des placements socialement responsables.

Aujourd'hui, nous venons de dépasser le seuil de 700 millions d'euros en gestion dans les produits labellisés. Le CIES est satisfait de ce que la courbe de développement soit aussi rapide, l'objectif étant que la plus grande partie de l'épargne salariale soit in fine placée en produits ISR, et de préférence labellisés.

Sophie Bailacq, CIES

Le CIES a accordé un label à des produits et non à des gestionnaires, sur la base de cahiers de charges précis :

- sécurité avec une palette de choix de fonds de placement permettant des arbitrages;
- un bon rapport qualité / prix, avec notamment une transparence sur les frais;
- une information la plus attentive possible des salariés;
- une offre de placement gérée de manière socialement responsable;
- une claire majorité de salariés au sein des conseils de surveillance pour décider de ce que devient cette épargne (avec exercice des droits de vote en AG des actionnaires);
- l'ouverture à des audits possibles.

En 2006, nous avons apporté des simplifications (fonds dédiés, clones de gamme labellisée, utilisation de fonds de fonds)

Pierre-Yves Chanu, CIES

Le CIES a fait, dès sa création en 2001, déclaration de son intention d'être actif vis-à-vis des évolutions législatives. Le CIES travaille sans aucun moyen, alors, merci à tous ceux qui nous aident, comme aujourd'hui, pour ce colloque au Sénat.

- Les comités de suivi, malgré leurs difficultés de fonctionnement, sont importants.
- Les audits sont une possibilité que nous avons exploitée une fois cette année, nous le ferons à n'en pas douter l'année prochaine, car même s'il s'agit de contrôles très simples, ils permettent de s'assurer que les engagements pris sont effectivement tenus. Enfin, nous suivons avec attention le comportement des gestionnaires eux-mêmes, car il ne faudrait pas que leurs propres titres soient exclus de leurs portefeuilles ISR.
- La forme normale d'institution de PEE c'est l'accord collectif. Le CIES n'est pas satisfait de n'avoir pu obtenir la suppression des PEE octroyés.
- Il reste nécessaire de modifier la composition des conseils de surveillance.
- Enfin, il faut favoriser l'investissement de l'épargne salariale dans le développement des territoires.

Pour le Perco, nous faisons preuve de prudence et nous avons demandé un effort de recherche en matière de sécurisation. Les profils de risque doivent pouvoir s'adapter et se diversifier (supports



immobiliers ? fonds garantis ? obligations indexées ?). Enfin, nous sommes heureux que l'action du CIES participe au développement général de l'ISR en France.

### **Deuxième table ronde : Épargne Salariale et Investissement Socialement Responsable**

Jean-Christophe Le Duigou, CGT

On ne peut pas considérer que l'argent est un élément décisif du pouvoir économique et en même temps, récuser l'idée que le syndicalisme s'occupe de l'épargne des salariés. L'épargne salariale est une sorte de pouvoir d'achat différé, ce qui justifie d'autant plus de se préoccuper de sa sécurité. L'épargne salariale est aussi porteuse d'objectifs propres aux salariés dans la société. La place de la finance a changé, elle est sortie d'un cadre de régulation nationale, et de nouvelles règles sont à construire. Il faut notamment allonger l'horizon des investissements. L'ISR ne prend pas sens en lui-même, mais par rapport à un ensemble d'interventions cohérentes avec l'ensemble des objectifs que l'on veut promouvoir. Comme pour les autres thèmes de l'ISR, il faut par exemple être lucide sur l'activisme actionnarial, car à lui seul, il est peu probable qu'il suffise à atteindre les objectifs : Il lui faut être en rapport avec d'autres dimensions.

Gaby Bonnard, CFDT

L'économie de marché demande à être régulée. L'ISR s'inscrit dans cette logique. Et ce n'est pas nouveau : en 1959, avec d'autres, nous avons créé Inter Expansion qui a été pionnière en matière de gestion des fonds de la participation. Dans les années 80, nous avons avec d'autres créé le fonds commun de placement insertion-emploi (FCPIE) qui cherchait à alimenter de l'épargne solidaire. Il faut amener de la confrontation dans l'activisme actionnarial. Le conflit a mauvaise presse. Or, il peut faire progresser par confrontation d'idées. L'actionnariat salarié doit être organisé collectivement pour éviter le risque de la schizophrénie des salariés-actionnaires. L'ISR peut inciter à avancer dans le domaine de l'éthique, du respect de l'environnement, de la construction d'un relationnel respectueux avec toutes les parties prenantes.

Michel Lamy, CFE-CGC

En fait, nous n'avons probablement pas le choix : il nous faut être utopiques. Le rendement immédiat remplaçant la construction de l'avenir c'est à bannir. En ce sens, la demande du CIES d'implantation d'analystes dans les équipes des gérants a aussi eu pour suite la familiarisation d'analystes avec ces approches non – financières de l'analyse. Les *Stocks Options* demeurent un vrai problème, car elles induisent trop de comportements désastreux. La rémunération des dirigeants devrait être assise pour ¼ sur la valeur de l'action (satisfaction actionnaires), pour ¼ sur le développement du CA de l'entreprise (satisfaction clients), pour ¼ sur le mix salaires emploi (satisfaction salariés), et pour ¼ sur l'investissement et la R&D (préparation de l'avenir) ! Cherchons à mettre en place des pratiques vertueuses, et nous « capitaliserons » autour...

Patrick Poizat, CFTC

La démarche unitaire à quatre rend facile la présente intervention. Il s'agit d'agir pour changer les comportements :

- le dispositif légal devra être simplifié;



- notre effort en direction de toutes les équipes syndicales par la formation doit se poursuivre, pour que les produits labellisés deviennent une sorte de réflexe pour nos militants;
- et de la même façon, mais élargie, nous devons tout faire pour que la notion d'ISR devienne largement connue dans le monde de l'épargne salariale.

Notre souci va aussi à ce que l'engagement des gérants envers l'ISR soit une réalité et que le cahier des charges de labellisation soit respecté.

### Encours des FCPE ISR labellisés par le CIES (Communiqué de presse)

Tiré du site du <http://epargnesalariale.blog.lemonde.fr/2009/09/04/encours-des-fcpe-isr-labellises-par-le-comite-intersyndical-de-lepargne-salariale-cies/> blog de l'épargne salariale

Le CIES a communiqué à l'ensemble des sociétés de gestion qui ont des FCPE labellisés la situation à fin juin 2009. Le montant des FCPE ISR labellisés s'élève à 1,919 milliard d'euros au 30 juin 2009, soit une progression de 25,6 % par rapport à fin 2008. Cette progression n'est donc pas due uniquement à la bourse mais pour une grande part à l'appétence des épargnants salariés pour ce type d'épargne.

Voici le classement et les évolutions, à défaut d'encours par gestionnaire (mais les 3 premiers dépassent le milliard d'euros ce qui donne une idée des volumes des autres sociétés de gestion).

rang	classement le 30/6/2009	Gamme	
1	NATIXIS	Impact -ISR	=
2	CAAM	CAAM Label	+ 1
3	BTP GESTION	BTP Epargne	- 1
4	INTER EXPANSION	Expansor	=
5	BNP PARIBAS	Phileis	=
6	CIC / Crédit Mutuel	Social Active	=
7	AXA	Axa Génération	=
8	HSBC	HSBC EE Soc.resp.	=
9	SGAM	Arcancia Label	+ 2
10	MACIF	Macif Epargne	=
11	FONGEPAR	Fongepar Plus	- 2
12	GROU PAMA	Groupama Épargne Responsable	=
13	PRADO	Horizon Solidarité	=
14	FEDERIS	Soréa	=

