

Le rôle des syndicats dans la formation du marché de de l'ISR en France

Déjean Frédérique CNAM - CRC

Belmondo Cécile IAE Lille – LEM

Résumé :

La période de construction du marché de l'ISR est en France marquée par un manque de légitimité. Si la contribution des sociétés de gestion ou des agences de notation sociétale a déjà été étudiée, il s'agit ici de s'intéresser au rôle des syndicats. Par le biais de la création d'un Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale (CIES), ceux-ci sont entrés dans le monde de l'ISR, participant à la construction de sa légitimité. La question que pose cette recherche est celle du rôle joué par le CIES dans le processus d'institutionnalisation. Une démarche qualitative a été adoptée et les données sont issues d'entretiens semi-directif et d'un important volume de documentation. Les résultats, interprétés à partir d'une grille de lecture néo-institutionnelle, montrent que le label décerné par le CIES permet d'accroître la légitimité des sociétés de gestion. En outre, les caractéristiques de la procédure d'appel d'offres garantissent une phase d'apprentissage du marché et l'obtention d'une expertise partagée entre les syndicats et les acteurs de la sphère financière.

Mots clés :

Investissement socialement responsable, syndicats, légitimation

Le rôle des syndicats dans la formation du marché de l'ISR en France

Résumé :

La période de construction du marché de l'ISR est en France marquée par un manque de légitimité. Si la contribution des sociétés de gestion ou des agences de notation sociétale a déjà été étudiée, il s'agit ici de s'intéresser au rôle des syndicats. Par le biais de la création d'un Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale (CIES), ceux-ci sont entrés dans le monde de l'ISR, participant à la construction de sa légitimité. La question que pose cette recherche est celle du rôle joué par le CIES dans le processus d'institutionnalisation. Une démarche qualitative a été adoptée et les données sont issues d'entretiens semi-directif et d'un important volume de documentation. Les résultats, interprétés à partir d'une grille de lecture néo-institutionnelle, montrent que le label décerné par le CIES permet d'accroître la légitimité des sociétés de gestion. En outre, les caractéristiques de la procédure d'appel d'offres garantissent une phase d'apprentissage du marché et l'obtention d'une expertise partagée entre les syndicats et les acteurs de la sphère financière.

Mots clés :

Investissement socialement responsable, syndicats, légitimation

L'ancrage économique du développement durable autour de la notion de responsabilité sociale des entreprises a créé une dynamique à l'origine sans doute d'une accélération de l'essor de l'investissement socialement responsable (ISR). Cette forme d'investissement, qui consiste à sélectionner des titres à partir de critères extra-financiers, recouvre plusieurs pratiques. Le *screening négatif*, ou exclusion, qui permet d'écarter de l'univers d'investissement les *sin stocks* (tabac, pornographie, armement...). Le *screening positif* qui consiste à sélectionner les titres à partir de critères financiers et extra-financiers, sans écarter un titre sur des considérations morales. Et l'*activisme actionnarial* qui incite les investisseurs à dialoguer avec les entreprises, à voter en assemblée générale ou à déposer des projets de résolution.

Si l'ISR a déjà une longue histoire en Amérique du Nord, il faut attendre le milieu des années 1990 pour que cette activité devienne significative en France (Louche et Lydenberg, 2006). Alors que le premier fonds socialement responsable français a été créé en 1983 par une congrégation religieuse, ce n'est véritablement qu'à partir de la fin des années 1990 que l'ISR se développe. Aujourd'hui, les chiffres fournis par l'organisme Novethic¹ pour l'année 2006 indiquent que le marché (au sens des résidents français) s'élève à 16,6 milliards d'euros d'encours soit une progression de 88% entre 2005 et 2006. Ce marché reste un marché de la gestion collective, avec près de 63% d'institutionnels, qu'il s'agisse de gestion dédiée ou collective. Fin 2006, on dénombrait 137 fonds socialement responsables gérés par 45 sociétés de gestion.

Même si les encours ont fortement progressé, le marché de l'ISR n'est pas encore entré dans une phase de stabilisation. Plusieurs éléments confortent cette situation d'incertitude (Penalva-Icher, 2006). Tout d'abord, la faiblesse des encours conduit à s'interroger sur la pérennité des échanges. Ensuite, la question de la définition du « socialement responsable » n'est pas encore résolue. D'autre part, le caractère discrétionnaire de l'information extra-financière rend difficile le recueil des données et leur validation. Enfin, les intervenants de l'ISR sont parfois amenés à adapter la notion d'ISR en fonction des pratiques qui leur sont propres. Ainsi, la construction de la notion de « socialement responsable » va reposer sur les interactions entre les acteurs du marché.

¹ « Enquête annuelle sur le marché français de l'ISR en 2006 : gestion collective, dédiée et interne ». Synthèse Novethic Etudes, mai 2007.

La période de construction du marché de l'ISR est marquée par un manque sensible de légitimité de l'activité. Certains acteurs vont alors jouer un rôle essentiel pour l'acquisition de légitimité de l'ISR. Ainsi, les sociétés de gestion mettent en œuvre différentes stratégies de légitimation aboutissant à une première structuration de l'activité (Déjean, 2004). Les agences de notations sociétales interviennent également dans ce processus : en réduisant l'incertitude afférant aux caractéristiques des fonds socialement responsables, elles ont initialement favorisé la rencontre de l'offre et de la demande et ainsi la multiplication des échanges (Gond, 2006). La réduction de l'incertitude est le résultat du développement de procédés techniques financiers, les processus de gestion de l'ISR, qu'il s'agisse de screening positif et/ou négatif ou de l'activisme actionnarial. Enfin, bien qu'ils apparaissent éloignés de leurs références habituelles, les syndicats jouent également un rôle dans la construction du marché de l'ISR. En effet, en créant en 2002 le Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale (CIES), ils ont pris position dans le débat sur la Responsabilité Sociale de l'Entreprise. Agissant selon un système de valeurs issus d'une confrontation de logiques économiques, ils peuvent aider à définir les critères sociaux, participant ainsi à la production du consensus qualitatif du « socialement responsable », et conférant une légitimité à l'ISR (Penalva-Icher, 2007).

La création du CIES met en évidence l'importance de l'épargne salariale pour l'essor de l'ISR en France (Giamporcaro-Saunière, 2006). Aujourd'hui, si l'ISR ne représente que 2% de la part totale des encours d'épargne salariale, les encours de ce type ont plus que doublé en 2006, passant de 1,3 à 2,8 milliards d'€ soit une augmentation de 118 %, traduisant une implantation progressive de cette approche dans l'offre proposée aux salariés. des grandes entreprises

L'objectif de cette communication est d'étudier le rôle des syndicats dans la formation du marché de l'ISR en France, et plus particulièrement, de comprendre comment le label du CIES contribue à la légitimation de l'ISR. L'interprétation se fonde sur une démarche qualitative. Deux sources de données ont été mobilisées : 50 entretiens et un volume important de données secondaires. C'est dans le contexte de l'émergence de l'ISR, après l'arrivée des syndicats sur la marché en 2002, que nous situons cette étude et que nous posons la question de recherche suivante : quel est le rôle du CIES dans la formation du marché français de l'ISR ?

Dans un premier temps, nous rappelons le contexte de l'émergence de l'ISR en France et nous présentons notre grille de lecture issue de la théorie néo-institutionnelle. La deuxième partie

permet de décrire la méthodologie et le champ d'observation. Enfin, la troisième partie est consacrée à la présentation et à la discussion des résultats.

1. LES STRATEGIES DE LEGITIMATION SUR LE MARCHE DE L'ISR

1.1. Un marché émergent en quête de légitimité

Entre 1997 et 2000, le nombre de fonds socialement responsables passe alors de 7 à 42. Ce chiffre double encore entre 2001 et 2003. Cette croissance exponentielle se traduit par un volume d'encours géré passant de 200 millions d'Euros en 1997 à 1 000 millions en 2001 alors que sur la même période le montant total des fonds investis dans les OPCVM reste stagnant. Si la véracité de ces chiffres doit être nuancée au regard des contours relativement flous de la notion d'ISR mobilisée pour les produire et du fait qu'ils sont souvent produits par des acteurs eux-mêmes intéressés par le développement de cette industrie, la tendance à une forte croissance de cette activité de 1997 à 2000 ne peut être mise en doute. La quasi-totalité des grandes banques de réseau proposent ce type de produits parmi leur gamme de placements collectifs dès le début des années 2000.

A partir de ce moment, l'activité se structure progressivement, son développement résultant de la conjonction d'un certain nombre de facteurs. En particulier, pendant la même période, plusieurs organismes de notation et d'évaluation non financière (Arese, l'ODE et le CFIE) sont créés, favorisant la professionnalisation de l'activité (Déjean et *al.*, 2004 ; Leca et *al.*, 2006). L'arrivée de médias spécialisés, fournissant des données sur les acteurs et les encours de l'ISR, participe également au développement de l'activité. Les plus actifs sont les sites d'information présents sur Internet, *Novethic* fondé en 2001 par la Caisse des Dépôts et Consignations, et *SRI-in-Progress* par Terra Nova Conseil, un cabinet de conseil alors spécialisé dans le développement durable et l'ISR. La structuration de l'activité passe enfin par le développement de groupes de réflexion, en particulier celui de l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) regroupant des gestionnaires de fonds, des responsables d'entreprises, des syndicats et des ONG (Giamporcaro-Saunière, 2006).

L'ISR s'aligne alors sur une logique financière, s'éloignant des logiques de conviction religieuse ou solidaire qui avaient dominé lors de l'émergence dans les années 1980 (Gond et Leca, 2004). La politique de communication des sociétés de gestion et des autres promoteurs de l'ISR insiste volontiers sur un lien plus ou moins affirmé entre performance sociétale et performance financière (Déjean, 2006). A partir de 2001, cette orientation vers une logique

financière se fait plus prégnante. Elle s'explique en partie par la mise en place de dispositions légales liées à l'épargne salariale et à la réforme des retraites, impliquant notamment qu'une partie des fonds destinés au paiement des retraites soient investis dans des entreprises socialement responsables. Ces dispositions conduisent les acteurs à anticiper un changement de taille du marché dans les années à venir, que ce soit par rapport au nombre de fonds ou par rapport au montant des encours gérés collectivement. Le doublement des encours de l'épargne salariale en 2006 confirme ces prévisions.

L'arrivée sur le marché français de sociétés de gestion, pour la plupart filiales de grands groupes bancaires, a encouragé la diversification de l'offre de produits socialement responsables. Surtout, ces sociétés de gestion comptent parmi leurs clients une majorité d'investisseurs institutionnels fortement sensibilisés aux questions liées à l'épargne salariale et à la création du fonds de réserve des retraites. Le CIES est ainsi un « méso-client » des sociétés de gestion, un intermédiaire entre la société de gestion et le micro-client épargnant salarié (Giamporcaro-Saunière, 2006).

Dans le cadre l'essor de l'ISR, et plus largement au sein même des problématiques liées à la RSE, se pose la question de la place de l'acteur syndical (Sobczak et Havard, 2007 ; Sobczak, 2004). Même si la pertinence de l'intervention de l'acteur syndical a parfois été contestée, toutefois les syndicats ont, au sein de ce processus de légitimation, un rôle à jouer. Comme le note la CFDT, « dès lors qu'il s'agit de l'épargne des salariés, la légitimité des syndicats est entière pour défendre leurs intérêts et promouvoir l'investissement responsable »². La présence des syndicats parmi les acteurs de l'ISR devrait faciliter la légitimation de cette activité. Finalement, Penalva-Icher (2007, p.180) explique : « La construction du marché de l'ISR sert de tremplin aux fonds de pension en France, comme ces derniers servent de tremplins à l'ISR. En effet, l'aspect socialement responsable de ce type d'investissement les rend plus légitimes dans le paysage français du monde des retraites. En contrepartie, ils apportent à l'ISR les encours qui lui manquait jusque là pour se pérenniser ».

La création d'un label par le Comité Intersyndical sur l'Epargne Salariale illustre de fait la contribution des syndicats à la promotion de l'ISR. Ainsi, pour la CFDT, la création du CIES constitue « de formidables opportunités de nouvelles formes d'intervention des organisations syndicales, de nouveaux leviers d'action pour agir concrètement sur les pratiques des entreprises, leur rappeler leur responsabilité sociale et environnementale »³.

² Cadres CFDT n°400, juillet 2002.

³ Cadres CFDT n°400, juillet 2002.

1.2. Une grille de lecture néo-institutionnelle

La quête de reconnaissance par la mise en œuvre de structures et de pratiques considérées comme légitimes constitue un élément clé de l'approche néo-institutionnelle. Les recherches issues du courant néo-institutionnel accordent une importance particulière aux stratégies par lesquelles les organisations assurent la légitimité de leurs actions : l'organisation formelle d'une entreprise n'a pas seulement pour objet la recherche d'efficacité mais elle a aussi pour fonction de donner une légitimité aux actions organisationnelles. Dans ce cadre, la rationalité organisationnelle est en partie fondée sur la recherche d'adéquation avec les attentes de la société. En suivant cette logique, les entités doivent adopter les formes et les pratiques organisationnelles qui leur permettent d'être légitimes vis-à-vis de la société. Selon Suchman (1995, p.574), la légitimité peut être définie comme « la perception générale que les actions d'une organisation sont désirables, convenables et adéquates par rapport à un système de normes, de valeurs et de croyances sociales ». Considérant que la légitimité n'est pas simplement une ressource opérationnelle mais plutôt un ensemble de croyances, cette définition souligne l'importance, pour l'organisation, de se conformer aux règles et aux valeurs sociales de façon à être considérée comme une entité légitime. La légitimité organisationnelle recouvre trois dynamiques différentes, qualifiées de légitimité pragmatique, de légitimité normative et de légitimité cognitive (Suchman, 1995). La légitimité normative résulte d'une évaluation morale de l'organisation et de ses activités. Le champ d'application se situe au-delà du respect de la législation, dans le domaine des valeurs de la société. L'organisation acquiert une légitimité en adoptant des valeurs conformes à celles de son environnement.

Habituellement, les travaux néo-institutionnels considèrent que les organisations sont contraintes par leur environnement qui tend à leur imposer une conformité. Les organisations légitimes sont celles qui respectent un isomorphisme institutionnel. Pour Meyer et Rowan (1977), l'homogénéisation des structures formelles et des normes de fonctionnement traduit des mythes et des cérémonies dissociées des activités réelles. Meyer et Scott (1983) démontrent que les rites et les mythes participent à la fois à la création et au maintien de la légitimité. Ils expliquent que les organisations ne doivent pas seulement s'adapter à leur environnement. Elles doivent aussi acquérir leur légitimité à partir des règles, considérées

comme des mythes rationnels, en vigueur dans l'environnement institutionnel. A partir de la contribution initiale de Meyer et Rowan (1977), ils assimilent les règles institutionnelles à des mythes rationnels, considérant que leur réalité est socialement construite. DiMaggio et Powell (1983) prolongent l'analyse de Meyer et Rowan (1977) et identifient trois processus d'isomorphisme institutionnel permettant d'expliquer la tendance à la conformité organisationnelle, stade préalable à l'acquisition de légitimité : les pressions mimétiques, les pressions coercitives et les pressions normatives. Au sein du processus normatif, la norme ne contraint pas le comportement des organisations mais l'oriente en leur servant de critère de décision. La seule sanction possible, au sein du processus normatif, est le rejet de l'organisation du champ dans lequel elle évolue. Dans ce cas, l'adhésion à la norme peut devenir nécessaire, même si elle n'est pas obligatoire. Plus ces normes sont admises par une forte proportion d'organisations, plus les autres organisations sont contraintes d'y adhérer. L'isomorphisme normatif est le résultat du phénomène de professionnalisation que les auteurs définissent comme « l'ensemble des efforts collectifs des membres d'une profession à la fois pour définir les conditions et les méthodes de travail et pour établir une base cognitive légitime à leurs activités, leur procurant un degré d'autonomie suffisant » (DiMaggio et Powell, 1983, p.152). En favorisant la multiplication des structures jugées légitimes, la reproduction des normes engendre finalement une homogénéisation des structures organisationnelles.

Une stratégie de légitimation n'est pas toujours contrainte par l'environnement. Certains acteurs peuvent ainsi, par le biais de choix stratégiques, interagir avec leur environnement et être à l'origine de la création d'institutions. Ce sont des entrepreneurs institutionnels (DiMaggio, 1988) qui vont légitimer une nouvelle activité en développant des pratiques spécifiques. Considérant que les syndicats, par le biais du CIES, représentent un client institutionnel de l'ISR, Penalva-Icher (2007) souligne que les procédures d'appel d'offre et la puissance financière font du CIES un entrepreneur institutionnel qui peut influencer le marché par exemple en imposant sa définition de l'ISR.

Cette interprétation nous permet de poser la question du rôle du CIES dans le processus de légitimation de l'ISR en France.

2. LA METHODOLOGIE ET LE CHAMP D'OBSERVATION : LA CONSTITUTION DU CIES

2.1. L'étude de cas

L'objectif de cette recherche étant de comprendre le rôle du CIES dans le processus d'institutionnalisation de l'ISR en France, une démarche qualitative a été adoptée. Ce type de méthodologie est particulièrement adaptée lorsque : « une contextualisation, une description précise, une structuration dynamique du monde socialement construit par les acteurs organisationnels, et les visions du monde des acteurs étudiés sont importantes » (Lee, 1999, p.43), ce qui correspond à notre objet de recherche.

Les données ont été collectées à partir de deux sources différentes : les entretiens et la documentation.

Tout d'abord, 50 entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès des principaux acteurs de l'ISR en France. La durée des entretiens varie de 45 minutes à 2H, la moyenne étant de 1H. Tous les entretiens ont été enregistrés et intégralement retranscrits. Par la suite, ces entretiens ont été codés à l'aide du logiciel NVivo. Une liste de code initiaux a été établie en fonction de la typologie proposée par Suchman (1995) afin d'identifier à la fois les stratégies de légitimation des acteurs et leurs motivations.

Ensuite, la seconde source de données est constituée par des documents de nature différente : le cahier des charges 2007 du CIES, les rapports d'activité 2004 et 2007 du CIES, le compte rendu du colloque ISR organisé le 18 octobre 2006 par le CIES à Paris, les documents internes des organisations interrogées, les publications officielles des centrales syndicales, les sites Internet institutionnels (syndicats, sociétés de gestion, Novethic, ORSE, FIR) et les articles de presse. Concernant les articles de presse, une recherche systématique a été effectuée à l'aide de la base de données Factiva⁴ sur les journaux de la presse généraliste (Le Monde, Libération, Le Figaro) et spécialisée (Les Echos et La Tribune) entre janvier 2002 et septembre 2007. Au total, 95 articles ont été recensés puis codés sous NVivo à partir de leur version électronique. L'utilisation des articles de presse nous a bien entendu permis d'enrichir notre compréhension du marché de l'ISR. L'étude des articles de presse est avant tout un

⁴ Les mots clés utilisés sont : CIES et Comité intersyndical de l'épargne salariale.

moyen de comprendre le processus d'institutionnalisation (Hoffman, 1999 ; Buhr et Grafstrom, 2004).

2.2. L'entrée des syndicats sur le marché de l'ISR : les modalités

La loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, dite loi Fabius permet d'inclure des critères ISR dans le domaine de l'épargne salariale. Les syndicats se sont alors organisés pour prendre position, par le biais de l'ISR, dans le monde de l'épargne salariale en créant le Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale (CIES).

Le CIES est créé le 29 janvier 2002 avec pour objectif de : « travailler sur 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 (...). Il sera demandé aux établissements de proposer une offre épargne salariale socialement responsable comprenant (...) des instruments d'investissement tous socialement responsables et diversifiés en fonction du risque et de l'orientation souhaités par le salarié (entreprise cotée, PME, investissements sectoriels ou régionaux, secteur social ou solidaire...) »⁵. Il regroupe la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ; seule FO ne participe pas à ce comité.

Le CIES a décidé d'élaborer un label intégrant des critères spécifiques : par exemple, la présence majoritaire de représentant des salariés dans le conseil de surveillance du fonds, le rapport qualité/prix des fonds ou la mise en œuvre de critères extra-financiers dans la politique d'investissement de la société de gestion. Le comité du label est composé de deux membres de chaque centrale syndicale. Le label du CIES est décerné à l'issue d'une procédure d'appels d'offre. Le premier cahier des charges de l'intersyndicale a ainsi été adressé en 2002 aux 33 plus importantes sociétés de gestion françaises selon la liste établie par l'AFG-ASFFI. Les produits des sociétés labellisées sont éligibles dans le cadre des nouveaux plans d'épargne interentreprises (PEI) et des plans partenariaux d'épargne salariale volontaire (PPESV). Le label, attribué pour une période d'un an, offre ainsi aux sociétés de gestion de nouvelles perspectives pour la collecte des fonds. Ainsi que le souligne la CGT, « ce label est attribué à des offres et non aux gestionnaires eux-mêmes. Ce qui est labellisé, c'est une gamme cohérente de produits répondant aux critères fixés dans le cahier des charges : sécurisation de l'épargne, qualité technique des prestations et faiblesse des frais de

⁵ Extrait du communiqué CFDT, CFE/CGC, CFTC, CGT - 29/01/2002 « *L'épargne salariale au service des salariés : Principes d'une démarche intersyndicale* ».

gestion ; contrôle effectif de l'offre par les représentants des salariés, garantie par une majorité franche au Conseil de surveillance ; procédures sérieuses d'ISR s'appuyant notamment sur de réelles compétences en interne »⁶.

Fruit d'une collaboration entre les quatre syndicats, le label du CIES a une résonance d'autant plus forte que l'initiative a été immédiatement reconnue par le Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, dans un communiqué de presse, repris dans l'encadré 1.

Encadré 1 - Communiqué de presse

Communiqué de presse du Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie – Mardi 29 janvier 2002⁷

Le Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, Laurent Fabius, salue l'initiative très positive de la CFDT, de la CFE-CGC, de la CFTC et de la CGT qui ont décidé d'engager une démarche intersyndicale pour accompagner le développement de l'épargne salariale. Les quatre confédérations ont en effet décidé de créer un comité intersyndical de l'épargne salariale qui veillera à garantir la sécurité de l'épargne, proposera sur la base d'un cahier des charges une sélection et une labellisation des offres « épargne salariale » et publiera un rapport annuel d'évaluation des fonds d'épargne au regard des objectifs fixés par le cahier des charges. Ce comité jouera un rôle essentiel d'appui à la sélection des fonds d'épargne dans les entreprises et dans les branches. Le conseil qu'il apportera facilitera à la fois l'accès au plus grand nombre et le développement de cette épargne. La labellisation des fonds permettra de concilier l'exigence de sécurité financière des placements et leur utilisation au service de l'emploi, du développement et de l'amélioration des pratiques sociales et environnementales des entreprises. L'installation rapide du comité facilitera la conclusion des nombreuses négociations de plans d'épargne en cours dans les branches et dans les entreprises à la suite de la loi du 19 février 2001. Son action sera importante pour faire de la nouvelle épargne salariale un véritable bon plan pour tous.

Lors des entretiens effectués auprès des gérants de fonds socialement responsables, certains avaient accueilli cette initiative avec un regard plutôt critique, à l'image de ce répondant : *« On a vu que les syndicats veulent agréer des sociétés pour l'épargne salariale, c'est totalement bidon ça aussi, mais bon... Parce que d'abord ils n'ont pas interrogé tout le monde et puis on a vu les questionnaires ! »*. Toutefois, de l'opinion générale des gérants, la création du CIES est, dans son ensemble, jugée positivement. Certains gérants de fonds reconnaissent que ce label peut avoir des répercussions non négligeables, en termes de procédures, sur leur activité : *« Ce qui a eu un impact, c'est le cahier des charges de l'intersyndicale récemment, qui est très axé sur le développement durable, sur l'investissement socialement responsable. (...). Si l'intersyndicale arrive à faire valoir les arguments qu'elle a imposés via le cahier des charges aux sociétés de gestion, à ce moment là, ça aura un impact majeur sur notre activité »*. En particulier, le label apparaît comme un moyen de contraindre les méthodes des sociétés de gestion, comme le remarque ce gérant : *« Le cahier des charges du CIES va*

⁶ Document CGT - Analyses et documents économiques, n°97, novembre 2004.

⁷ <http://www.minefi.gouv.fr/archives/communiqués/2002/c0201292.htm>

impliquer plein de choses au niveau du travail des gérants de sociétés de gestion puisque les contraintes seront plus nombreuses même si les opportunités de croissance vont se développer ».

En effet, pour répondre aux attentes du comité intersyndical, les sociétés de gestion doivent suivre des procédures précises. Le dispositif de labellisation des produits proposés réduit leur marge de manœuvre, en imposant des règles strictes : « l'obtention du label suppose quelques qualités incontournables. L'offre doit comporter une dimension sociétale et environnementale et nous exigeons qu'il y ait des équipes dédiées aux choix des valeurs socialement responsables ou solidaires mises dans les portefeuilles des fonds (...) »⁸. La CGT souligne explicitement la nécessité d'une véritable démarche d'ISR : « il ne suffit pas d'être abonné aux analyses d'un cabinet spécialisé. Il faut à la fois plusieurs sources d'information et des capacités d'analyse en interne, ce qui implique que les gestionnaires recrutent des analystes spécialisés dans l'approche socialement responsable »⁹.

A l'issue de l'appel d'offre, 7 sociétés ont été labellisées en 2002 – et leur label reconduit pour 2003 – et 6 nouvelles offres ont été labellisées en 2003. Le faible nombre de labels décernés au départ s'explique par le fait que cette première campagne représentait le début de la phase d'apprentissage. L'évolution positive du nombre de sociétés de gestion labellisées montre que les gérants ont manifesté un intérêt certain pour les demandes de l'intersyndicale, fait que relève une des confédérations signataires à l'issue de la première campagne : « Le Comité intersyndical de l'épargne salariale vient de procéder à une nouvelle série de labellisations. Six nouveaux produits ont été retenus (...). La qualité des dossiers proposés à la labellisation du CIES démontre la crédibilité du Comité qui commence d'ailleurs à être contacté et consulté quant à ses méthodes sur le plan international. Un essai marqué qui sera totalement transformé le jour où tous les salariés auront le réflexe de se dire : c'est notre intérêt, nous ne signerons un accord d'épargne salariale que s'il est géré dans le cadre d'un produit labellisé par le CIES. C'est l'intérêt de tous »¹⁰. L'audience de la démarche engagée est donc réelle : en 2004, les organismes de placement, dont une gamme de produits a été labellisée, représentent autour de 80% du marché des gestionnaires de l'épargne salariale¹¹.

En 2007, le CIES a lancé un 4^{ème} appel d'offre, expliquant qu'il « œuvre pour développer l'épargne salariale en direction de tous les salariés, et pour promouvoir l'ISR. C'est ainsi qu'il

⁸ Extrait de la Lettre confédérale CFE-CGC n°1085 du 20/06/2002

⁹ Document CGT - *Analyses et documents économiques*, n°97, novembre 2004.

¹⁰ Extrait de la Lettre confédérale CFE-CGC n°1085 du 24/04/2003

¹¹ Rapport d'activité 2004 du CIES.

a accordé son label à 12 gammes d'épargne salariale qu'il recommande aux partenaires sociaux des branches et des entreprises et aux salariés »¹².

3. LES IMPLICATIONS DE L'ENTREE DES SYNDICATS SUR LE MARCHE DE L'ISR

Les exigences du CIES ont conforté les approches socialement responsables des sociétés gestionnaires d'épargne salariale. Le CIES « en engageant les principales organisations syndicales françaises, a donné une dimension qui sort l'ISR de la confidentialité dans lequel il risquait de rester confiné. En peu de temps, les différents acteurs de l'ISR se sont renforcés et ont acquis plus de professionnalisme et de crédibilité »¹³. Le label du CIES constitue donc un outil au service de la légitimation de l'ISR (3.1.). Par ailleurs, le CIES est devenu un acteur quasi incontournable de l'activité ISR, en particulier « les professionnels ont reconnu et accepté le fait du CIES »¹⁴. Cette reconnaissance d'étend au-delà du monde financier et confère au CIES un statut d'expert (3.2.).

3.1. L'obtention du label du CIES : la mise en œuvre d'une stratégie de légitimation

Les sociétés de gestion ont cherché à répondre favorablement aux exigences du CIES, notamment en mettant en place des cellules de recherche interne et en développant l'exercice des droits de vote aux assemblées générales¹⁵. Désormais, à l'image des sociétés de gestion anglo-saxonnes, beaucoup de gestionnaires d'actifs français disposent d'équipes dédiées pour la recherche extra-financière. Les résultats d'une étude menée en 2004 par Novethic¹⁶ confirment cette tendance : 60% des sociétés de gestion déclarent avoir au moins une personne en interne dédiée à l'ISR. Selon le Rapport d'activité 2004 du CIES, « l'unité affichée dès le départ, l'unanimité dont il a su faire preuve ont pesé dans l'autorité du CIES face à la communauté financière et l'obtention d'un rapport de forces équilibré qui n'était pas acquis d'avance ». En outre, ce Rapport affirme que la création de ces cellules spécialisées ISR a marqué un tournant important dans les méthodes de placement.

¹² Extrait du *Cahier des charges 2007* du CIES.

¹³ Rapport d'activité 2004 du CIES.

¹⁴ Propos de Jacques Bass, représentant de la CFDT au CIES, 30/01/2003.

¹⁵ Ces deux caractéristiques étaient en effet absentes lors des entretiens que nous avons réalisés au cours du premier semestre 2002. Les rencontres informelles avec des gérants lors de colloques professionnels confirmaient une première évolution.

¹⁶ L'Indicateur Novethic, 2^{ème} trimestre 2004 – www.novethic.fr

Geneviève Férone, fondatrice de l'agence Arese, assure que cette dernière exigence du comité, à savoir la mise en place de cellules de recherche en interne, est la contrainte qui a eu le plus de répercussions sur le travail des gérants : « A côté des critères du rapport qualité-prix des fonds et de la représentation des salariés dans les conseils de surveillance, le CIES a considéré qu'il ne suffisait pas d'avoir des produits ISR en prêt-à-porter pour répondre à une demande. Le CIES a demandé aux gérants s'ils s'impliquaient, s'ils avaient une équipe ou un embryon d'équipe travaillant sur l'ISR et le développement durable. Or, peu de maisons encore en France disposent d'analystes dédiés alors qu'en Suisse, en Grande-Bretagne et même aux Pays-Bas, c'est répandu »¹⁷. Cette analyse, qui fait de la cellule de recherche dédiée le pivot de la démarche, est partagée par d'autres acteurs : « En ce qui concerne l'épargne salariale, le marché est principalement marqué par la « labellisation » par le Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale. Certaines sociétés ont ainsi développé une capacité de gestion socialement responsable et se sont dotées d'une cellule de recherche interne »¹⁸.

Meyer et Rowan (1977) affirment que l'adoption de structures formelles et de méthodes de gestion rationnelles s'apparente à un mythe et à une cérémonie. La conformité à ces structures et à ces procédures est ainsi davantage attribuable à une volonté de reconnaissance qu'à une nécessité organisationnelle. Darnall (2006) montre ainsi que la certification ISO 14001 est un outil qui permet aux entreprises américaines d'acquiescer ou d'accroître une légitimité normative. Dans cette perspective, l'obtention du label du CIES peut être considérée comme une stratégie de légitimation. En effet, une société de gestion labellisée par le CIES acquiert une légitimité normative au sens où elle est reconnue par une institution socio-politique. Ce label est en effet délivré par des organisations syndicales représentatives et il est également reconnu par le Ministère de l'Economie. Par conséquent, les sociétés de gestion gagnent, d'une part, à adapter leurs structures aux exigences du comité et, d'autre part, à adopter les procédures recommandées pour la sélection des entreprises. Les sociétés de gestion présentent d'ailleurs ce label comme étant un gage de leurs compétences et donnent au processus de labellisation une grande importance (Tableau 2). Cette attitude favorise un cercle vertueux de légitimation entre l'intersyndicale et les gestionnaires d'actifs : si les sociétés de gestion se prévalent du label CIES auprès de la presse et des souscripteurs, ce dernier a une visibilité plus forte vis-à-vis des marchés financiers et la garantie qu'il offre aux sociétés de gestion

¹⁷ Extrait de La Lettre de l'Economie Responsable, diffusée par Novethic et Arese, N°1, juin 2002.

¹⁸ Extrait du communiqué de presse de Novethic et Amadéïs du 17/02/2003 : « Bilan de l'année 2002 du marché des fonds d'investissement socialement responsable ».

s'en trouve alors renforcée. La légitimation est bien un processus interactif de construction et de négociations sociales (Ashforth et Gibbs, 1990).

Tableau 1 - Utilisation du label CIES par les sociétés de gestion

« AXA Investment Managers a reçu le label du CIES pour son offre Socialement Responsable « AXA Génération ». Parmi les 33 offres proposées, seules 3 ont reçu le label lors de cette première phase d'examen (...). Cette labellisation est une grande fierté pour AXA Investment Managers car c'est la reconnaissance de notre engagement dans le Socialement Responsable, c'est aussi une grande exigence car nous devons être chaque jour à la hauteur des attentes élevées de nos clients » www.axa-im.fr/journalistes/communiqués.asp .
« Le 9 avril dernier, le CIES a labellisé Pactéo Label, l'offre socialement responsable de CLAM (...). CLAM est heureux de faire partie des premiers établissements labellisés et d'être la seule filiale de banque à réseau. Cette labellisation marque une reconnaissance forte de l'expertise développée par CLAM tant en épargne salariale qu'en matière de gestion socialement responsable. Rappelons la création, dès l'année 2000, d'une cellule de recherche dédiée à ce type d'investissement (...) » Extrait de <i>La Lettre Epargne Entreprise</i> , Crédit Lyonnais Asset Management, Hors Série, Avril 2002.
« Prado Epargne est la première société de gestion issue de groupes paritaires à avoir été labellisée pour son offre Socialement Responsable « Horizon Solidarité » par le Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale » www.pradoepargne.com/Placements/InvestSocResp.asp
« L'offre d'investissements socialement responsables d'Interépargne labellisée par le Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale. Le label vient récompenser l'engagement d'Interépargne dans le développement d'une épargne socialement responsable au travers de la gamme FRUCTI ISR » http://www.banquepopulaire.fr/actualite/communiqués/comm0206181.htm .
« Le CIES a labellisé l'offre Arcancia Label le 10 juin 2002, certifiant ainsi une expertise en gestion socialement responsable, une implication forte des représentants des salariés, majoritaire au conseil de surveillance des FCPE et un rapport qualité-prix optimal » http://www.sgam.fr/epargnesalariale/FCPEMultientreprise/P_contenu.asp
« Phileis, une gamme de fonds socialement responsables qui a reçu le label 2003 du CIES et dont le processus de gestion repose sur l'expertise de BNP Paribas Asset Management » http://epargne-entreprise.bnpparibas.com/wbnp/ee/fr/fr/html/entreprise/multipar_phileis.htm
« Le CIES vient de décerner à Fongepar le label certifiant que son offre est gérée selon les critères de l'investissement socialement responsable, parmi six autres gestionnaires » http://www.fongepar.fr/Accueil/Accueil.asp
« Groupama Epargne Responsable a obtenu le label du CIES. Ce label est accordé aux produits d'épargne salariale qui répondent à des exigences très précises (...). L'obtention de ce label résulte d'un bon niveau de dialogue et d'échanges avec les membres du CIES, ce qui nous a permis de construire une offre optimale pour nos clients » http://www.groupama-es.fr/Fonds_ISR.htm

Il ressort de notre interprétation que les sociétés de gestion recherchent le soutien d'organisations préalablement établies de façon à acquérir une légitimité normative. En effet, une nouvelle organisation acquiert plus facilement une légitimité quand elle bénéficie du soutien d'organisations déjà reconnues par l'environnement. Cette légitimité est fondée sur la confiance (DiMaggio et Powell, 1983). L'obtention de celle-ci est visible par le nombre croissant d'articles de presse consacrés à l'ISR mais elle reste conditionnée par le respect des procédures recommandées, notamment par le comité intersyndical. Le label octroyé par les syndicats revêt une véritable importance, dans la mesure où il permet de structurer l'activité émergente et donc d'augmenter le degré de confiance de l'environnement. On peut dès lors considérer que, sur le marché de l'ISR, le label du CIES s'apparente à un mythe rationnel, au

sens de Meyer et Rowan (1977). Les résultats de notre interprétation rejoignent les conclusions des travaux de Boiral (2003 ; 2007). Ses études de cas sur l'intégration des normes ISO 9000 et ISO 14 001 dans les organisations montrent que la décision d'adopter la norme répond à un souci de légitimité institutionnelle. La certification ISO apparaît comme un mythe rationnel dont l'objectif est l'adaptation des structures formelles organisationnelles aux attentes des acteurs institutionnels.

3.2. Le travail du CIES : la diffusion d'une expertise

Le développement de l'ISR conduit à poser la question des conditions de l'émergence du marché. La question majeure est alors celle de la qualification des produits, c'est-à-dire de la définition des caractéristiques essentielles des fonds SR. L'essor de ce marché est bien entendue le résultat de la convergence de plusieurs facteurs. Parmi eux, notre interprétation montre que l'émergence est en partie favorisée par une amélioration de l'information sur les caractéristiques des produits, amélioration à laquelle le CIES a fortement contribué : « *le travail de l'intersyndicale va permettre de clarifier le concept de l'ISR et cela va permettre aussi du côté des souscripteurs d'y voir un peu plus clair (...)* » [Entretien avec un gérant de fonds].

L'intensification des échanges implique une réduction de l'incertitude sur les caractéristiques des produits. Les sociétés de gestion sont en effet un intermédiaire entre les investisseurs et les entreprises. En choisissant une forme de placement collectif, l'investisseur délègue sa responsabilité au gérant du fonds. Par conséquent, il doit pouvoir vérifier que la société de gestion respecte les procédures prévues, notamment vis-à-vis des critères de sélection des titres. Les fonds socialement responsables garantissent, en effet, la prise en compte de critères extra-financiers dont la nature et les proportions varient d'un fonds à un autre. Dès lors, afin d'évaluer la performance sociétale des entreprises sur la base de critères identifiables, un certain nombre de règles doivent être mises en place. L'émergence de règles est finalement un processus concomitant de la réduction de l'incertitude sur les caractéristiques des produits. La définition de ces critères nécessite l'intervention d'acteurs extérieurs. Le CIES « attend des sociétés de gestion qu'elles mettent à plat leur gestion SR dans une démarche de transparence »¹⁹. La labellisation proposée par le CIES, avec pour corollaire un cahier des charges à respecter, permet de s'assurer du respect d'un certain nombre de procédures : « le bilan que le CIES tire est très explicite sur l'effet structurant que jouent le cahier des charges

¹⁹ Propos de Jacques Bass, représentant de la CFDT au CIES, 30/01/2003.

et la labellisation. Le cahier des charges élaboré par le CIES est une référence pour les négociateurs »²⁰. Le travail du CIES a ainsi donné au marché une définition légitime du « socialement responsable ». Qualifié de « forum hybride à fonctionnement collégial » (Penalva-Icher, 2007, p.128), le CIES a permis aux différents acteurs du monde de l'ISR de confronter leurs logiques.

Dans son rapport d'activité de 2004, le CIES souligne la reconnaissance dont il bénéficie : « l'ancienne Commission des Opérations de Bourse considère le CIES comme un interlocuteur dans le domaine de l'épargne salariale et des placements qui en sont la conséquence. Le rapport annuel du Conseil Supérieur de la Participation lui consacre une annexe et l'Ordre des Experts Comptables l'associe à ses travaux ». Les membres du CIES sont ainsi intervenus dans plusieurs colloques et réunions publiques. En particulier, le 18 octobre 2006, le CIES a organisé un colloque sur l'épargne salariale et l'ISR, le but étant de faire le point sur son action et de lui donner une nouvelle impulsion. Deux tables rondes étaient organisées, auxquelles était associée l'AFG-ASFFI : la première sur les activités du CIES, la seconde sur l'ISR, littéralement présenté comme un nouveau levier de l'action syndicale. Le CIES revendique aussi un certain nombre de propositions destinées à faire évoluer la législation sur les dispositifs d'épargne salariale. Aujourd'hui, la position des syndicats sur le marché de l'ISR s'est renforcée. Il est ainsi possible de lire dans le rapport d'activité de 2007 : « En 5 ans, le CIES s'est imposé comme un acteur important de l'épargne salariale et de l'investissement socialement responsable (...). Le CIES demeure un fait syndical marquant et qui se confirme dans la durée »²¹.

Cette configuration est reproduite dans le cas de la création du marché de l'ISR : « le CIES se situe clairement dans une démarche de construction d'expertise par l'expérimentation et la pratique »²². Ainsi, le CIES a progressivement acquis, de par son label et ses interventions publiques, un statut d'expert qu'il revendique désormais. Ce statut d'expert est finalement le résultat d'un apprentissage entre les sociétés de gestion et les syndicats. L'appel d'offres et le cahier des charges du CIES ont en effet permis d'augmenter l'expertise des sociétés de gestion. Penalva-Icher (2007) explique que la procédure d'appel d'offres aboutit à un consensus, les syndicats acquérant une légitimité dans le marché de l'ISR et les sociétés de gestions labellisées une certification indépendante et reconnue. Il s'agit d'un apprentissage sur

²⁰ Rapport d'activité 2004 du CIES.

²¹ Rapport d'activité 2007 du CIES.

²² Propos de Jacques Bass, représentant de la CFDT au CIES, 30/01/2003.

la base d'un échange entre deux expertises : une financière et une autre socialement responsable.

Conclusion

L'émergence de l'ISR en France constitue l'objet de cette recherche. Il s'agissait de contribuer à la compréhension de l'influence des organisations syndicales sur la création de ce marché. Nous avons choisi d'adopter une perspective particulière qui nous conduit à aborder cette recherche sous l'angle de la théorie de la légitimité. Nous avons tout d'abord souligné les difficultés liées à l'essor des fonds SR, précisant de fait la nécessité de légitimer l'activité. Dans ce processus de légitimation, les organisations syndicales, regroupées en intersyndicale, jouent un rôle primordial. Par la mise en place d'un label, le CIES offre ainsi un outil qui permet de légitimer les sociétés de gestion par rapport à l'ensemble de la communauté financière. Parallèlement, cette démarche permet aux syndicats concernés d'acquérir un statut d'expert par rapport aux dimensions socialement responsable.

Bibliographie

- Ashforth B. & Gibbs B. (1990), « The double-edge of organizational legitimation », *Organizational Science*, vol.1, n°2.
- Boiral O. (2007), « Corporate greening through ISO 14 001: A rational myth? », *Organization Science*, vol.18, n°1, p.127-146.
- Boiral O. (2003), « ISO 9000, outside the iron cage », *Organization Science*, vol.14, n°6, p.720-737.
- Buhr H. et Grafstrom M. (2004), « Corporate social responsibility edited in the Business press: Package solutions with problems included », *Paper presented at the EGOS Colloquium*, Ljubljana.
- Darnall N. (2006), « Why firms mandate ISO 14001 certification », *Business and Society*, vol.45, n°3, p.354-381.
- Déjean F. (2006), « La création du marché de l'ISR en France : logique d'offre et stratégie de communication », *Revue d'Economie Financière*, n°85, p.273-284, septembre.
- Déjean F. (2004), *Contribution à l'étude de l'investissement socialement responsable : Les stratégies de légitimation des sociétés de gestion*, Thèse de doctorat de sciences de gestion, Université Paris Dauphine.
- Déjean F., Gond J.P. et Leca B. (2004), « Measuring the unmeasured : An institutional entrepreneur strategy in an emerging industry », *Human Relations*, 57 (6), juin.

DiMaggio P.J. & Powell W.W. (1983), « The iron cage revisited : institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields », *American Sociological Review*, vol.48, n°2, p.147-160.

Giamporcaro Saunière S. (2006), *L'investissement socialement responsable entre l'offre et la demande : Analyse et enjeux de la construction sociale d'une épargne politique*, Thèse de doctorat de sociologie, Université René Descartes Paris V.

Gond J.P. (2006), *Contribution à l'étude du concept de performance sociétale de l'entreprise – Fondements théoriques, construction sociale et impact financier*, Thèse de doctorat de sciences de gestion, Université des Sciences Sociales Toulouse I.

Gond J.P. et Leca B. (2004), « La construction de la notation sociale des entreprises ou l'histoire d'Arese », *Sciences de la Société*, n°62, p.188-207.

Hoffman A.J. (1999), « Institutional Evolution and Change: Environmentalism and the US chemical Industry », *Academy of Management Journal*, vol.42, n°4, p.351-371.

Leca B., Gond J.P., Déjean F. et Huault I. (2006), « Institutional entrepreneurs as competing translators : a comparative study in the emerging activity of corporate evaluation in France », *Conférence de l'Association Internationale de Management Stratégique (AIMS)*, Annecy.

Lee T.W. (1999), *Using qualitative methods in organizational research*, Thousand Oak, CA, Sage.

Louche C. et Lydenberg S. (2006), « Investissement socialement responsable : différences entre Europe et Etats-Unis », *Revue d'Economie Financière*, n°85, p.81-105, septembre.

Meyer J.W. & Rowan B. (1977), « Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony », *American Journal of Sociology*, vol.83, n°2, p.340-363.

Meyer J.W. & Rowan B. (1983), « Centralization and the legitimacy problems of local government », In. Meyer J.W. & Scott W.R. (Ed.), *Organizational environments: ritual and rationality*, Sage Publications, Beverly Hills, CA.

Penalva-Icher E. (2007), *Réseaux et régulation d'un marché financier socialement responsable : En attendant la concurrence*, Thèse de doctorat de sociologie, Université des Sciences et Technologies de Lille.

Penalva-Icher E. (2006), « L'investissement socialement responsable en France : construire un marché financier en coopérant pour sa future stabilité », *Actes du 1^{er} Congrès du Réseau de recherche International sur le Développement Durable (RIODD)*, Paris.

Scott W.R. (1987), « The adolescence of Institutional theory » *Administrative Science Quarterly*, vol.32, p.493-511.

Sobczak A. (2004), « La responsabilité sociale de l'entreprise, menace ou opportunité pour le droit du travail ? », *Relations Industrielles*, vol.59, n°1, p.26-50.

Sobczak A. et Havard C. (2007), « Les syndicats français face aux nouveaux défis de la responsabilité sociale des entreprises : quelles stratégies et quelles actions ? », *2^{ème} congrès du Réseau de Recherche Internationale sur les Organisations et le Développement Durable (RIODD)*, Montpellier.

Suchman M.C. (1995), « Managing legitimacy : strategic and institutional approaches », *Academy of Management Review*, vol.20, n°3, p.571-610.