

E F E
PARIS 30 MARS 2000

« COMMENT CONDUIRE VOTRE OPERATION D'ACTIONNARIAT SALARIE ? »

DROITS ET POUVOIRS ACTUELS DES ACTIONNAIRES SALARIES

Par : Jean-Aymon Massie

Président de l'Association Volontaire des Actionnaires Salaris - AVAS - des groupes Elf et Totalfina
Président de l'Association Européenne des Actionnaires Salaris - AEAS

Mesdames, Messieurs,

De nombreuses personnes, politiques, chefs d'entreprise, journalistes s'interrogent sur **les droits et les pouvoirs actuels des actionnaires salariés en France**, et par voie de conséquence en Europe grâce au maillage des nombreuses filiales européennes de grands groupes français comme par exemple VIVENDI, THOMSON, RHONE POULENC, TOTAL FINA ELF ou bien à la suite de fusions transfrontalières comme cela vient de se produire dans le secteur de l'aéronautique civil et militaire

Le thème que l'Institut de formation EFE m'a demandé d'aborder revient à présenter l'Actionnariat Salarié tel qu'il est vécu par les entreprises aujourd'hui et les problèmes qu'il pose aux différents responsables de l'entreprise : le droit d'expression individuel ou collectif, la représentation au sein du Conseil d'Administration, le droit de vote attaché aux actions exercé par les salariés actionnaires au nominatif ou par les salariés porteurs de parts de FCP, le rôle, le statut et les moyens des Associations d'Actionnaires Salaris d'entreprise indépendamment du rôle traditionnel des organisations syndicales dans les entreprises. Certains responsables d'entreprise considèrent l'actionnariat salarié comme une contrainte, d'autres comme un atout dans le contexte actuel de fusions acquisitions et de compétition internationale. Quelle est l'implication des Actionnaires Salaris, quelles sont leurs motivations et quel est leur intérêt ?. Si nous en avons le temps, je répondrai à vos questions sur ce point, et j'indiquerai le niveau d'évolution dans les autres pays de la zone EURO.

L'Épargne Salariale en France est pour beaucoup de salariés un impressionnant « **bas de laine** » pouvant atteindre de 3 à 5 fois le salaire annuel. Au niveau national elle est évaluée à environ 300 GF, au niveau du **Groupe TotalFina Elf** elle s'élèverait à près de 25 GF.

L'épargne salariale constitue « le dernier paradis fiscal » dans notre pays !

Elle ira en se développant dans les 10 prochaines années, si ce paradis fiscal est maintenu et si un cadre juridique est décidé par le pouvoir politique.

Car l'entreprise va devenir, j'en suis convaincu, un gigantesque collecteur d'épargne auprès des salariés et anciens salariés sous 2 formes répondant à 2 objectifs différents :

- une épargne de précaution avec un objectif à court et moyen terme (5ans), le PEE actuel,
- une épargne longue en vue d'une retraite complémentaire avec un objectif à 10 ou 20 ans, le PELT.

Quels sont les droits et les pouvoirs actuels des actionnaires salariés ?

C'est la question que je me pose et que l'on me pose fréquemment

C'est la question qui m'a été posée à l'occasion de l'Assemblée Générale mixte de TotalFina le 22 mars au carrousel du Louvre ; AVAS à l'occasion de cette AG a essayé d'en prendre la mesure et d'apporter une réponse.

J'analyserai successivement :

- 1°- le droit d'expression individuel et collectif, le droit de vote exercé par les actionnaires salariés détenteurs d'actions au nominatif ou de parts de FCPE
- 2° -le statut et les moyens des associations d'actionnaires salariés, la protection, l'indépendance et l'éthique.

3° -la représentation dans les conseils d'administration et les comités spécialisés et la répartition des rôles entre organisations syndicales et associations d'actionnaires salariés.

I – LE DROIT D'EXPRESSION ET LE DROIT DE VOTE DANS LES A.G.

Le droit d'expression et le droit de vote à l'occasion des AG de l'entreprise sont étroitement liés, et résultent de la formation d'un actionnariat salarié en France au cours d'un long processus qui a pris 30 ans.

1 – la **1^{ère} étape** de ce processus va **de 1960 à 1986** : c'est « **la Participation aux résultats** » : Grâce aux mécanismes de l'intéressement, de la participation et de l'abondement (fixé par les ordonnances du 7/01/1959 et du 17/08/1967, conçues par le Général de Gaulle et la loi du 27/12/1973 complétant ce dispositif), investis facultativement dans un PEE pour des raisons purement fiscales, la « Participation aux résultats » a donné naissance progressivement à une modeste détention du capital de l'entreprise par les salariés ; lorsque ceux-ci avaient choisi d'investir leur épargne en action de l'entreprise.

Alors, l'expression des actionnaires salariés était pratiquement inexistante, et à titre individuel seulement ; car avant 1986 il n'existait pas d'association d'actionnaires salariés. Les AG accueillait à cette époque quelques retraités, quelques rares cadres osant s'absenter pendant les heures de bureau et disposant du droit de vote attaché à leurs actions au nominatif, enfin des petits porteurs fortunés et souvent très avisés ; environ 200 à 300 personnes.

Chez Elf Aquitaine, la 1^{ère} entreprise française où ces accords de participation furent mis en place dès 1968, l'actionnariat salarié durant cette période ne dépassait pas 1 % du capital.

2 – la **2^{ème} étape** va de **1986 à ce jour** : c'est « **la Participation au capital** » D'abord les ordonnances engageant la 1^{ère} tranche de privatisation des grandes entreprises françaises (lois du 2/07 et 06/08/1986, l'ordonnance du 21/10/1986, la loi du 23/12/1988 sur les FCPE), puis les textes de loi à l'occasion de la 2^{ème} tranche de privatisation (loi du 19/07/1993, loi du 25/07/1994), ont favorisé l'acquisition par les salariés d'une part significative du capital de leur entreprise. Cela a pris 14 ans. Ce fut décisif, car les salariés ont acheté massivement., ainsi que les retraités de ces entreprises privatisées.

Fin 1999, les salariés détenaient entre 2 % et 8 % du capital suivant la taille, le niveau de capitalisation boursière et les effectifs retenus dans le périmètre de consolidation sociale de l'entreprise.

Comme on vous l'a déjà exposé, ces actions sont logées dans un PEE, bloquées durant 5 ans ; ce blocage est la contre partie du rabais de 20 % à l'entrée et d'avantages fiscaux à la sortie du plan.

Chez Elf, avant la fusion, les salariés détenaient 5 % du capital. Dans le cadre du nouveau Groupe l'actionnariat salarié « pèse » 3 % d'un capital, qui s'élève à 723 millions d'actions (714 GF de capitalisation boursière).

Aujourd'hui l'actionnariat salarié est devenu une évidence et un enjeu pour les dirigeants d'entreprise, pour les institutionnels, pour les politiques, pour les syndicats, même si les salariés eux mêmes n'ont pas encore conscience de leur pouvoir et de leurs droits.

Leur droit d'expression s'exprime de 2 façons :

❖ v **individuellement**: depuis 1986 beaucoup de salariés ont fréquenté les AG munis des droits de vote attachés à

leurs actions au nominatif (nominatif administré par une banque ou compte titres, PEA...) ; quelques rares actionnaires salariés ont vaincu les multiples obstacles pour voter avec leurs titres « au porteur », munis de l'attestation de blocage indispensable. D'autres actionnaires salariés préfèrent voter par correspondance après avoir analysé les projets de résolution. Certains envoient tout simplement leur pouvoir en blanc au Président de la Compagnie.

Plus qu'un droit d'expression, c'est un besoin d'information qui est revendiqué.

❖ v **Collectivement** à travers deux personnes morales :

- Soit **le conseil de surveillance du FCPE** exerce les droits de vote à l'AG (c'est le Président du Conseil qui vote), après conversion des parts en actions, et selon les modalités prévues par l'article 20 de la loi du 23/12/1988. Le Président du Conseil de Surveillance du FCPE, généralement un syndicaliste, s'exprime très rarement en AG. Le vote est presque toujours dans le sens du Président de l'entreprise.

- Soit l'**association d'actionnaires salariés et retraités** de l'entreprise collecte les pouvoirs et s'exprime en AG en votant pour ou contre les résolutions. L'Association peut recevoir les pouvoirs en blanc des actionnaires salariés, si ceux-ci peuvent exercer le droit de vote attaché aux parts de FCPE (converties en actions) au titre de l'article 21 de la loi du 23/12/1988. L'Association doit également être propriétaire d'une ou plusieurs actions au nominatif pour pouvoir être inscrite sur les registres de l'Assemblée, être mandataire et s'exprimer au nom des actionnaires salariés.

Elle votera les résolutions suivant les positions retenues par son Bureau en concertation avec ses adhérents. C'est une expression collective. Avant l'AG et après l'AG la position de l'Association doit être connue des adhérents.

Dès 1986 une 1^{ère} association a été créée en France, AVAS dans le Groupe Elf ; depuis elle est intervenue à chaque AG de l'entreprise.

Elle a servi de modèle aux associations qui ont été créées depuis 1987 chez Rhône Poulenc, Saint-Gobain, Société Générale, BNP, Usinor, Air France, Crédit Lyonnais, France Télécom...)

Dans ce contexte, un droit d'expression a été revendiqué dès la création de ces associations. Et ce droit d'expression lors des AG passe par l'exercice du droit de vote.

L'exercice du droit de vote dépend du régime adopté par le règlement du FCPE : article 20 ou article 21.

Car la majorité des actions détenues par les salariés et les retraités de l'entreprise sont logées dans le ou les FCP, qui composent le PEE.

C'est un véritable changement de culture qui s'opère en ce moment dans l'entreprise.

- **le salarié qui exerce le droit de vote se sent actionnaire** : il est informé, il reçoit le rapport annuel, il s'intéresse à

la marche de l'entreprise, à sa stratégie et à ses résultats financiers

- **le salarié qui n'exerce pas le droit de vote se considère comme épargnant** : il reçoit uniquement le relevé

trimestriel du gestionnaire de son épargne salariale, il suit les cours des parts des FCPE et mesure sa plus-value. La plupart ne réalisent pas qu'ils sont actionnaires de leur entreprise, malgré les déclarations du management.

Privés du droit de vote, les plus avisés s'estiment lésés et considèrent avoir investi dans des « certificats d'investissement ». Ils protestent.

Depuis peu la grogne commence. **Certains actionnaires salariés et retraités exigent d'exercer leur droit de vote sur les parts de FCPE disponibles**, tout en restant investis dans le PEE.

Autant de problèmes juridiques à résoudre dans les mois à venir par les responsables de l'actionnariat salarié, par les gestionnaires, par les associations et par les syndicats.

Car les AG d'entreprise sont devenues un « théâtre », où chaque actionnaire souhaite assister à la pièce ou bien la jouer !

L'actionnariat salarié est devenu aujourd'hui dans plusieurs entreprises le 1^{er} actionnaire, après l'éclatement des noyaux durs remplacés par les actionnaires institutionnels étrangers (Fonds de pension notamment). Les actionnaires salariés via la personne morale (l'Association Volontaire) qui a vocation à les représenter, peuvent exprimer un vote réfléchi et indépendant sur les résolutions. Ils ont le pouvoir de refuser d'approuver les comptes, une décision stratégique, une cession d'actif ; ils peuvent s'opposer au programme de rachat d'actions pour constituer un auto contrôle, à la nomination d'un administrateur ; **les actionnaires salariés et leur association ont le pouvoir de présenter des projets de résolution ou des amendements** lors de l'AG annuelle, dans l'intérêt de l'entreprise. Ils ont le pouvoir et le droit d'agir en AG comme un actionnaire responsable et conscient de ses droits et obligations.

II - LE STATUT ET LES MOYENS DES ASSOCIATIONS D'ACTIONNAIRES SALARIÉS

L'octroi d'un statut et de moyens passe par la reconnaissance de ce droit d'expression et de l'exercice du droit de vote en AG par l'Association d'actionnaires salariés, personne morale dénommée ESOP par les anglo-saxons, ayant vocation à représenter les actionnaires salariés.

Au nom des principes de « **Gouvernement d'Entreprises** » (**corporate governance principles**) codifiés par l'OCDE, qui recommande 1 action = 1 voix, le droit d'expression et le droit de vote de l'actionnariat salarié sont en voie de reconnaissance par les actionnaires institutionnels et les dirigeants d'entreprise.

Les spécialistes du droit des sociétés, la COB, des parlementaires, les auteurs de code de « bonne gestion d'entreprise » (**comme le code AFG-ASFFI, le rapport Viénot I et II...**) encouragent, par leurs prises de position, cette évolution, qui me paraît irréversible.

La loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales (n° 66-537) devrait être « rénovée », ou plutôt actualisée, pour tenir compte des modifications importantes vécues par les entreprises. Le rapport du sénateur Marini déposé en 1996 proposait d'importantes mises à jour, notamment sur le droit d'expression des actionnaires minoritaires, qui englobe les actionnaires salariés.

Le Garde des Sceaux avait étudié en 1998 une proposition de loi qui devait incorporer dans l'un des articles le droit d'expression des actionnaires salariés, définir le rôle de cet actionnariat salarié et inciter la mise en œuvre de moyens pour les associations d'actionnaires salariés.

La loi du 25/07/1994 (n° 94 640) sur « **l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise** » est parvenue à ajouter un article (93-1) de la loi de 1966 sur les sociétés commerciales, qui définit les conditions de représentation de l'actionnariat salarié au conseil d'administration de l'entreprise. Nous y reviendrons dans la IIIème partie de notre exposé.

L'Association d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés est une Association Volontaire sans but lucratif régie par la loi du 19 juillet 1901. Elle est considérée comme une entité externe à l'entreprise. Ce qui a pour conséquence : interdiction d'utiliser les panneaux d'affichage sur les lieux de travail, interdiction de distribuer des documents d'information aux actionnaires salariés, interdiction d'utiliser l'intra-net ; la mise à disposition d'un bureau dans l'entreprise est une faveur pas une obligation ; les collaborateurs actifs de l'Association doivent prendre sur leur temps de repos les heures consacrées à la gestion de l'Association, car il n'existe pas de système de crédit d'heures tel que prévu par le droit syndical.

L'activité de l'Association d'actionnaires salariés s'inscrit en effet dans le droit des sociétés, le droit commercial et le droit boursier. En aucun cas l'activité d'une Association d'actionnaires salariés ne relève du droit du travail ni du droit syndical.

C'est pourquoi **la définition du statut et du rôle de l'Association** ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour assurer son fonctionnement, **résultera d'une rénovation du droit des sociétés (la loi du 24/07/1966)**

Il conviendrait d'affirmer d'abord que **l'Association des actionnaires salariés est une entité interne à l'entreprise**. Ce caractère interne lui donnerait automatiquement accès à un certain nombre de moyens en terme de communication, d'accès à l'information et de fonctionnement.

Ensuite pour préciser les contours **de son statut juridique**, il faudrait :

- a) a) déterminer un seuil de 0,25 % du capital détenu par les actionnaires salariés en vue de déposer en AG une résolution ou un amendement, avec les conditions de blocage habituelles,
- b) b) reconnaître à l'Association la capacité juridique d'ester en justice, si ses statuts le prévoient,
- c) c) garantir **l'indépendance et l'autonomie** de l'Association, **l'indépendance et la protection** de ses dirigeants (généralement des collaborateurs actifs), la liberté d'expression et la liberté de réunion de ses membres.

L'association Volontaire des Actionnaires Salariés et Retraités est par nature indépendante ; car elle regroupe et fédère des salariés de plusieurs nationalités, de cultures et de métiers différents, qui se considèrent comme copropriétaires et co-entrepreneurs de leur entreprise. C'est pourquoi leur intérêt individuel et collectif se confond avec l'intérêt de l'entreprise.

Contrairement aux organisations syndicales dans l'entreprise, qui doivent se conformer aux intérêts et aux directives formulées par la Centrale Nationale ou la Fédération, les orientations retenues par l'Association d'actionnaires salariés sont prises dans l'intérêt de l'entreprise et par conséquent de ses membres.

A partir de ces constatations et de ces principes d'éthique, la définition du statut de l'Association volontaire des actionnaires salariés et retraités d'une entreprise ne devrait pas poser de problème au législateur.

Maintenant nous allons préciser **le rôle de l'actionnariat salarié**, et par conséquent celui de l'association qui a vocation à le représenter. En prenant l'exemple du nouveau Groupe Total Fina Elf, nous estimons que :

- 1) 1) **L'Actionnariat Salarié est un élément fédérateur** de tous les personnels des nombreuses filiales d'un Groupe présent dans plus de 80 pays, exerçant des métiers différents et issus de cultures contrastées.
- 2) 2) **L'Actionnariat Salarié est un élément accélérateur** de la cohésion du nouveau Groupe, de la mobilité des équipes, de l'adhésion de l'ensemble des salariés au projet industriel inscrit dans une vision stratégique long terme, qui a abouti à l'issue de la fusion, à la constitution du 4^{ème} Groupe pétrolier mondial.
- 3) 3) **L'Actionnariat Salarié** (dont les stock options sont aussi une composante) est un moyen apprécié et reconnu pour attirer des experts, pour valoriser les équipes d'innovateurs, de commerciaux ou de techniciens, pour renforcer la motivation des différentes catégories de personnel, **pour simuler l'initiative, la responsabilité et la performance individuelle.**
- 4) 4) **Enfin, un Actionnariat Salarié fort et structuré** est en général une arme de dissuasion en cas d'agression d'un prédateur, mais c'est aussi un atout pour l'entreprise dans sa communication financière, et lors d'une négociation pouvant aboutir à une fusion négociée. **Cette arme ou cet atout, selon les cas, sont aussi importants que le niveau de la capitalisation boursière du nouveau Groupe.**

Concrètement les moyens nécessaires à l'Association pour remplir ce rôle, sont modestes.

- · **1 bureau** au siège social ou sur le site industriel où le gros des effectifs est localisé, équipé d'un téléphone, un fax, un ordinateur avec intranet, sans refacturation des dépenses (ce qui n'exclut pas 1 contrôle de ces dépenses), l'usage gracieux du service courrier.
- · **1 bulletin de liaison** trimestriel réalisé par l'Association et distribué gratuitement (frais PTT) aux adhérents de l'Association en France et à l'étranger. Il est un outil pédagogique qui contribue efficacement à l'éducation de l'actionnaire salarié, à son information et à le fidéliser.
- · **La mise à disposition d'une secrétaire** pour assurer la permanence quotidienne au téléphone, recevoir les adhérents et enregistrer les cotisations modestes (<100 F/an) ou les pouvoirs des membres lors des AG. Cela est un travail délicat qui requiert une bonne connaissance des effectifs de l'entreprise et de la continuité.
- · **Une dotation budgétaire** révisée chaque année (en + ou en -) en fonction du niveau de la valorisation de l'épargne salariale ou du dividende annuel versé et réinvesti dans les FCPE, allocation pondérée par le nombre d'adhérents à jour de cotisation d'une part et de nombre de voix (actions) recueillies lors de l'AG annuelle de l'entreprise. D'autre part nous avons évidemment réfléchi à plusieurs modalités de versement de cette allocation budgétaire et par qui. Il est prématuré de les révéler.

Ces moyens de fonctionnement sont élémentaires et peu coûteux, puisque les animateurs de l'Association sont des bénévoles (des actifs consacrant une part de leur temps de pause ou de récupération, et des retraités plus disponibles).

Ces moyens doivent être complétés par un accès à l'information indispensable :

- · presse interne et presse externe, centre de documentation
- · présence lors des réunions avec les analystes et la presse financière
- · rencontres périodiques avec des administrateurs et des membres des Comités spécialisés du Conseil d'Administration de l'entreprise : par exemple les membres du Comité d'Audit, du Comité des Rémunérations ou du Comité de Stratégie.

AVAS active depuis 14 ans est parvenue à réunir la plupart de ces moyens. Ce sont des recommandations qui ne peuvent être appliquées que lorsque l'Association a apporté la preuve de sa représentativité et de son efficacité. Il faut être très professionnel et bien maîtriser ses dossiers pour être pris au sérieux, dans ce domaine d'activité tout spécialement.

III - REPRÉSENTATION DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION REPARTITION DES ROLES ENTRE ASSOCIATIONS ET SYNDICATS

« Un poste au CA » est une revendication commune à tous les animateurs d'associations d'actionnaires minoritaires et plus particulièrement d'actionnaires salariés, ce qui est justifié.

Mais il faut aussi admettre que la représentation dans le CA de l'entreprise des salariés au titre de l'actionnariat salarié consacre 2 constats :

- le taux élevé de détention du capital par les actionnaires et retraités (5 % ou 3 % en actions, 6 ou 10 % en voix grâce au droit de vote double) le plus souvent, l'actionnariat salarié est le 1^{er} actionnaire de l'entreprise.
- l'existence d'une Association d'actionnaires salariés dans l'entreprise dynamique, représentative, dans laquelle la plupart des salariés s'identifient.

En effet, si un salarié ou un jeune retraité de l'entreprise siègeait au CA sans avoir le support d'une Association il serait un homme seul ; il aurait dans les faits « **une voix consultative** ». Par contre le représentant de l'actionnariat salarié au CA, qui a derrière lui une puissante association d'actionnaires salariés, peut rapidement remonter du « terrain » une information non déformée par les prismes hiérarchiques ; il peut aussi rapidement restituer aux opérationnels dans toutes les filiales une information (non confidentielle) nécessaire à la motivation des personnels et à la bonne marche de l'entreprise. Il est un homme bien informé, en prise directe avec les réalités de l'entreprise ; il a une capacité de mobilisation des salariés actionnaires ou pas aux décisions stratégiques de l'entreprise, qui fait de lui un administrateur écouté, exerçant réellement sa « **voix délibérative** » dans les réunions du C A. Je prétendrai qu'il a également la qualité « **d'administrateur indépendant** ». Mais c'est un autre sujet de discussion.

L'article 93 de la loi de 1966 a été enrichi par des apports successifs récents :

- la loi n° 94-126 du 11/02/1994
- la loi n° 94-640 du 25/07/1994 (loi Giraud)

L'article 93-1 (loi du 25/07/1994) précise clairement :

« Lorsque le rapport présenté par le conseil d'administration lors de l'assemblée générale en application de l'article 157-2 établit que les actions détenues par le personnel de la société ainsi que par le personnel des sociétés qui lui sont liées au sens de l'article 208-4 représentent **plus de 5 % du capital social** de la société, une assemblée générale extraordinaire est convoquée pour se prononcer sur **l'introduction dans les statuts d'une clause prévoyant qu'un ou deux administrateurs doivent être nommés parmi les salariés actionnaires** ou, le cas échéant, parmi les salariés membres du conseil de surveillance d'un fonds commun de placement d'entreprise détenant des actions de la société, soit en même temps que l'assemblée générale ordinaire qui examine le rapport, soit au plus tard à l'occasion de la plus prochaine assemblée générale ordinaire. Ces administrateurs sont nommés par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition des actionnaires visés à l'article 157-2, dans des conditions fixées par décret... ».

Le décret d'application 95-237 du 2 mars 1995, précise dans son article 1^{er} :

« Lorsque , en application des dispositions de l'article 93-1 de la loi du 24 juillet 1966 susvisée, les statuts prévoient qu'un ou deux administrateurs doivent être nommés parmi les salariés actionnaires, ces mêmes statuts prévoient également, selon les modalités suivantes, les conditions dans lesquelles sont désignés les candidats à cette nomination :

- 1) Lorsque le droit de vote attaché aux actions détenues par les salariés est exercé par les membres du conseil de surveillance d'un fonds commun de placement, les candidats sont désignés par ce conseil.
- 2) Lorsque le droit de vote attaché aux actions détenues par les salariés est directement exercé par ceux-ci, les candidats sont désignés, à l'occasion de la consultation prévue à l'article prévue à l'article 161 de la loi du 24 juillet 1966 susvisée, soit par les salariés actionnaires spécialement réunis à cet effet, soit dans le cadre d'une consultation écrite. **Seules les candidatures présentées par un groupe d'actionnaires représentant au moins 5 % de l'actionnariat salarié détenu directement sont recevables... »**

Nous rappelons que la représentation des salariés dans les CA (ou de surveillance) des entreprises relevant du secteur public, définie par **la loi n° 83.675 du 26/07/1983 (« sur la démocratisation du secteur public »)** n'est plus justifiée lorsque l'entreprise a été entièrement privatisée. C'est alors que la loi du 25/07/1994 et l'article 93-1 prennent le relais pour assurer dans le CA la présence d'un ou deux représentants des salariés au titre de l'actionnariat salarié.

Même s'il est "incitatif et facultatif" ce dernier texte de loi est novateur et courageux ; il comporte d'ailleurs des dispositions contraignantes pour les sociétés, comme :

- le recensement chaque année par la société des actionnaires salariés, à partir des actions détenues dans les plans d'épargne d'entreprise ou les FCPE, assorties d'une période d'incessibilité prévue par les textes (excluant les actions achetées personnellement en dehors de ce cadre)
- la modification des statuts de la société devient nécessaire dès qu'est constaté, à la clôture du dernier exercice, le franchissement du seuil de 5 % du capital social par l'actionnariat salarié ; l'AGE doit être convoquée ; si les actionnaires rejettent la modification proposée, une nouvelle AGE devra être convoquée dans un délai de 5 ans.

Voilà pour l'essentiel.

Notre position est la suivante :

- 1) le seuil de 5 % est aujourd'hui trop élevé, car le capital de plusieurs entreprises importantes, où l'actionnariat salarié est développé, ont vu croître leur capital social d'une façon vertigineuse à la suite d'une fusion acquisition par OPE ou OPA.
Je propose d'abaisser ce seuil à 3 %, pour les entreprises dont le capital social est > à 500 M d'actions et dont la capitalisation boursière est élevée ; soit à partir d'un barème dégressif.
Exemple Total Fina Elf : 5 % de 723 M d'actions représente 36 M d'actions possédées par 100.000 salariés (sur 130 000) ;
Aujourd'hui nous détenons 23 M d'actions, soit 3,2 % . Pour atteindre 5 %, objectif réaliste, il faudra organiser tous les deux ans une augmentation de capital réservée portant sur 1 % (7,2 M d'actions). Cela prendra au moins 6 ans pour tenir compte de l'érosion naturelle et des sorties du PEE à l'échéance de 5 ans.
- 2) Quelque soit le mode de désignation des candidats au CA soit par le conseil de surveillance du PEE, soit par un groupe d'actionnaires salariés (regroupés dans une association), l'élection au CA doit passer par l'AG. Tous les administrateurs (qui sont des personnes physiques et non pas des personnes morales) doivent être élus par l'ensemble des actionnaires réunis en AG ; cette élection confère à l'administrateur sa légitimité (voix délibérative).
- 3) Etre présent au CA ne suffit pas, il faut que le nouvel administrateur représentant l'actionnariat salarié participe à un comité spécialisé (audit, rémunérations, nomination des administrateurs, stratégie...) – car les travaux et les décisions du CA sont préparés par ces comités. Leur rôle ira croissant sous la pression des Fonds de pension anglo-saxon et les recommandations de principe de « corporate governance » -

Quelle répartition des rôles entre organisations syndicales et associations d'actionnaires salariés ?

Reconnaissons que les organisations syndicales et les Associations d'actionnaires salariés ont le même objectif final : le développement durable de l'entreprise qui passe par l'investissement et la création d'emplois qualifiés. Nous avons la même vision sur le long terme mais les moyens et les objectifs intermédiaires sont différents.

D'abord le droit qui régit ces organisations est différent :

-l'activité des organisations syndicales relève du droit du travail et du droit syndical

-le champ d'activités des associations d'actionnaires salariés s'inscrit dans le droit des sociétés et le droit boursier. Les actionnaires salariés d'un groupe multinational appartenant à 20 nationalités différentes ne se reconnaissent pas nécessairement dans des organisations syndicales européennes, les retraités n'ont

généralement pas conservé leurs liens avec une organisation syndicale ; mais tous se sentent fédérés par l'association d'actionnaires salariés.

A l'occasion des fusions acquisitions actuelles , des problèmes nouveaux surgissent :

- - les organisations syndicales doivent défendre les pôles régionaux d'emploi, la réglementation du travail (application des 35h) les rémunérations et arbitrer les conflits sociaux .
- - les associations d'actionnaires salariés ont par contre un rôle important dans l'élaboration de la stratégie et les politiques retenues par la Direction Générale de l'entreprise, l'évaluation des moyens budgétés et lors de l'Assemblée Générale le contrôle et le jugement des résultats.

Si les associations d'actionnaires n'ont pas à intervenir sur des négociations en vue de la résolution des conflits sociaux, elles doivent par contre rappeler à la DG les principes de bonne gestion (corporate governance) et de comportement dans les relations humaines au sein d'une entreprise socialement responsable qui privilégie le développement durable.

En conclusion je suis convaincu que le développement de l'actionnariat salarié sous ces différentes formes contribue au changement de culture dans l'entreprise et à la transformation profonde des méthodes de management.

Une métamorphose des salariés est en train de s'opérer : se sentant copropriétaires, responsables, solidaires, les salariés seront alors plus motivés, plus enclins à innover, à se dépasser dans la négociation commerciale, l'exécution ou la direction d'un projet, le respect des termes du contrat imposés par un client ; les individus seront enfin disposés à se demander chaque matin : « **que puis-je faire pour améliorer la compétitivité de mon entreprise, faire progresser le cours de l'action et valoriser mon épargne salariale ?** »

Enfin grâce à la présence vigilante de l'Actionnariat Salarié, un contrepoids nécessaire aux autres actionnaires institutionnels, nous pouvons espérer que sera rétablie dans les entreprises ***la primauté du facteur humain sur le facteur économique et financier.***

Je vous remercie de votre attention

Jean

Aymon Massie