

Association loi 1901 n°0132006952

## Edito

### Avoir fiscal la dernière ligne droite

L'Assemblée Générale de Crédit Agricole Sa a eu lieu le 19 mai et la presse s'en est largement fait écho. Pourtant, il nous semble important de revenir sur plusieurs points. En premier, l'Avoir Fiscal. Dans ADSACA Infos n°12, nous avons commenté les incidences de sa suppression au 31/12/2004. Nous profitons aujourd'hui d'ADSACA Infos n°14 pour renouveler publiquement notre demande de paiement d'un acompte sur dividende 2005 avant la fin de l'année. Jean Laurent, Directeur Général s'est d'ores et déjà engagé à examiner cette proposition lors d'un prochain Conseil d'Administration. Cette 14<sup>ème</sup> parution d'ADSACA Info sera expédiée à tous les Présidents et Directeurs de Caisse et nous comptons sur leur soutien ainsi que sur celui des Dirigeants de Crédit Agricole Sa pour nous appuyer. Et pourquoi ne pas profiter de cette décision pour le faire en attribution d'action ? Autre fait marquant de l'Assemblée Générale : les interventions sur la Gouvernance d'Entreprise. C'est pourquoi nous allons, pour votre information, vous présenter les différents comités qui composent cette "Corporate Gouvernance" puisque c'est ce courant de pensée qui a cherché à rééquilibrer les pouvoirs des actionnaires face aux dirigeants. Dans un prochain ADSACA Infos nous en aborderons les autres aspects, notamment la loi sur les Nouvelles Régulations Économiques (NRE) et la loi sur la Sécurité Financière. Mais aussi, pour rester dans l'actualité des élections européennes nous vous donnons la situation de la FEAS (Fédération Européenne des Associations d'Actionnaires Salariés) actualité à laquelle l'ADSACA est représentée de par son adhésion à la FAS (Fédération des Actionnaires Salariés) comme 21 autres Associations de Grandes Entreprises. Enfin, les mesures Sarkozy autorisent les débloquages sur les PEE et chacun des salariés ayant droit pourra exercer son choix personnel (je débloque et je gère ou je conserve dans un fond). Mais surtout un SCOOP à ce jour personne ne détient l'info : que vaut l'offre réservée aux salariés en 2003. Voilà qui nous l'espérons va alimenter vos réflexions estivales et, nous vous souhaitons à tous de bonnes vacances.

**Didier LIGNON**  
Président

*N.B : Toutes nos excuses... Un virus informatique a effacé les modalités de vote lors de la transmission par mail de la maquette d'ADSACA Infos n°13 à notre imprimeur. Cette erreur n'a pas été détectée avant la mise sous pli. Nous remercions tous ceux qui ont transmis directement à Crédit Agricole Sa ou à nous-mêmes leurs pouvoirs afin d'être représentés à l'Assemblée Générale.*



### Questions posées par l'ADSACA à la Direction Financière de Crédit Agricole Sa

#### ADSACA Infos

**Le titre Crédit Agricole Sa subit actuellement une baisse comme la plupart des actions du CAC 40. Cette baisse pour Crédit Agricole Sa peut s'expliquer aussi par la faiblesse des revenus de la banque d'investissement pour le premier trimestre 2004. Quelles sont les actions correctives que Crédit Agricole Sa entend mettre en place pour rectifier cette situation ? Pensez-vous que le marché n'attend qu'un redressement de ce secteur d'activité ou bien d'autres signes sont-ils nécessaires ?**

L'évolution récente du cours de l'action Crédit Agricole Sa n'est pas isolée. Le marché s'est inquiété de l'impact d'une hausse des taux sur le cours des actions en général. La performance du titre Crédit Agricole Sa demeure cependant l'une des meilleures parmi les banques en Europe depuis le début de l'année. Dans ce contexte, il n'y a pas d'action corrective particulière pouvant être menée, si ce n'est d'expliquer de manière régulière aux investisseurs l'évolution du groupe et notamment les progrès faits au cours des derniers mois.

2004 est en effet, pour Crédit Agricole sa une année de transition, largement consacrée à l'intégration du Crédit Lyonnais. Nous avons, dès la fin avril, réussi le transfert à CAI de l'ensemble des activités de banque de financement et d'investissement du Crédit Lyonnais, et la création de Calyon. Il s'agit là d'une opération complexe et difficile dont le succès a été rendu possible par une remarquable mobilisation des équipes et augure bien de l'avenir. De même, dans le courant du mois de mai, la quasi-totalité des implantations internationales du Crédit Lyonnais et de CAI a été rapprochée, tant au plan juridique, que matériel, y compris pour ce qui a trait à la gestion des risques et aux outils informatiques. Il n'est pas surprenant, dans ce contexte, que l'activité de banque de financement et d'investissement ait pu être un peu ralentie en début d'année, la priorité ayant été donnée à la mise en place d'une organisation solide, fondée sur les points forts des deux banques d'origine, et qui va maintenant pouvoir pleinement se consacrer à la génération de résultat. Dans le même temps, nous avons également réalisé la fusion de nos principales filiales spécialisées, dans les domaines du crédit à la consommation (à la fin de mars), d'une grande partie du crédit-bail (à la fin mai), de la gestion d'actifs et de l'assurance-vie (à fin juin). Ces activités n'ont en rien souffert du rapprochement, en particulier car elles s'appuient, très largement, sur la force de distribution que représentent les Caisses régionales et le réseau du Crédit Lyonnais. Les investisseurs devraient progressivement pouvoir tenir compte du franchissement de ces différentes étapes, des progrès qu'elles nous permettent de réaliser dans la mise en œuvre du plan stratégique présenté lors du lancement de

l'offre sur le Crédit Lyonnais, et reconnaître ces succès dans la valorisation du titre.

## ADSACA Infos

**Dans l'augmentation de capital de 2003 réservée aux salariés, la formule "multiple" prévoit une valorisation des avoirs : en fonction du prix de l'action Crédit Agricole Sa à l'échéance et des dividendes capitalisés sur les actions souscrites par apport personnel ; augmentés de 8 fois la hausse moyenne floorée de l'action Crédit Agricole Sa. Nous souhaitons pouvoir suivre l'évolution de cette hausse moyenne par communication des relevés trimestriels servant à l'établir, étant rappelé qu'elle ne peut être inférieure au prix de référence sous décote de 20% (soit 13,68 euros). Pourriez-vous nous communiquer les éléments trimestriels courus depuis cette augmentation ?**

## Direction Financière de CASA

Au 21 juillet, soit moins d'un an après la clôture de l'augmentation de capital réservée aux salariés, pour un investissement initial de 1000 euros au titre de l'offre « multiple », 203 euros (hors avoir fiscal) ont déjà été acquis, correspondant aux trois premiers relevés, ainsi qu'aux dividendes perçus. En outre, l'application simulée des modalités de valorisation prévues, conduirait à une appréciation significative de la valeur de la part, en faisant l'hypothèse du maintien, jusqu'à l'échéance, du cours de l'action Crédit Agricole Sa à son niveau du 21 juillet, soit 19,50 euros. Dans ce cadre, pour un investissement initial de 1000 euros, la plus-value économique (y compris les 203 euros déjà acquis) serait alors, à l'échéance, le 10 octobre 2008, de 1561 euros (hors avoir fiscal).

## Qu'est-ce que le Gouvernement d'Entreprise ou « Corporate Governance » ?

### Les Comités Spécialisés

Les Comités spécialisés du **Conseil d'Administration** ou de **Surveillance**, assurant un contrôle du fonctionnement de l'entreprise plus indépendant des dirigeants ont été mis en place dans la plupart des sociétés :

**Le Comité d'Audit** examine les comptes de l'entreprise avant présentation et approbation par le Conseil d'Administration. Le contrôle porte sur les procédures comptables d'établissement des comptes, les choix de référentiel comptables retenus pour la détermination des résultats, le choix des commissaires aux comptes, etc...

**Le Comité de Nomination** se charge de la sélection préalable des administrateurs qui, dans l'idéal ne doivent pas être liés au président. Il s'occupe également de la sélection des dirigeants et de la ligne de succession du président en cours de mandat.

**Le Comité des Rémunérations** formule des recommandations pour que les systèmes de rémunération, notamment des cadres dirigeants et surtout du président, soient assez stimulants mais ne créent pas de situations préjudiciables à l'entreprise.

A ces trois comités importants, s'ajoutent souvent :

**Le Comité Stratégique**, qui décide du moment de changement de stratégie, approuve les décisions stratégiques majeures et informe sur leur opportunité.

**Le Comité d'Ethique**, qui veille à ce que le comportement des collaborateurs respecte un code de bonne morale professionnelle.

**Le Comité Consultatif des Actionnaires**, non prévu dans ces textes réglementaires, n'est pas un sous-comité du CA ou de Surveillance ; il fait toutefois partie de cette évolution qui a conduit également les sociétés cotées à améliorer leurs relations avec leurs actionnaires. Ce Comité peut être utile à deux niveaux : l'amélioration de la communication de l'entreprise vers ses actionnaires, particulièrement dans la conception et la rédaction des documents d'information, ainsi que dans la préparation des Assemblées Générales : la prise en compte de certains aspects propres à l'actionnariat individuel, lors du lancement d'opérations financières. En règle générale, la composition du Comité Consultatif des Actionnaires est à l'initiative de l'entreprise qui lance un appel à candidatures. Les actionnaires intéressés doivent détenir un certain nombre d'actions, inscrites au nominatif et s'engagent à conserver ces titres pendant toute la durée de leur fonction.

# Elections Européennes et Actionnariat Salarié



Les associations d'actionnaires salariés regroupées au sein de fédérations nationales et internationales s'affirment en tant que force de propositions. La FAS siège à l'AMF et à l'occasion du renouvellement du Parlement Européen et de la Commission, la FEAS a communiqué plusieurs requêtes à ces deux institutions.

Les gouvernements américains et australiens ont fait du développement de l'actionnariat salarié une priorité de leur politique. Suivant ces deux exemples, la FEAS a notamment demandé au Parlement que soit fixé un seuil de 10 % d'actionnaires salariés à atteindre en 2010. Les demandes concernaient aussi la création d'un Comité Européen pour la Participation Financière des Travailleurs. Les demandes de la FEAS ont été reçues favorablement par Pat Cox, Président du Parlement Européen. Les arguments de la FEAS reposent notamment sur les résultats de nombreuses recherches qui montrent que les entreprises qui favorisent l'actionnariat salarié sont plus profitables (de 2 % en moyenne) et emploient davantage. Pour plus de détails, voir le site de la FEAS : [www.efesonline.org](http://www.efesonline.org)

## Réserves de participation

Les salariés ayant placé de l'argent sur un plan d'épargne salariale sont autorisés à en débloquer tout ou partie entre le 16 juin et le 31 décembre 2004. Dans le même esprit, les sommes dues au titre de la participation ou de l'intéressement pourront être immédiatement versées en franchise d'impôts et de cotisations sociales. Ce déblocage des réserves de participation (dans la limite de 10 000 euros par personne) devra faire l'objet d'un accord collectif. Le projet précise que, à défaut d'un accord le 30 septembre, les sommes concernées pourront être débloquées sur "simple demande" du bénéficiaire.

## Des salariés à mieux informer sur les indicateurs de leur entreprise

**Les salariés expriment des attentes fortes en matière de communication sur les résultats de leur entreprise et leur impact.**

Quelle connaissance ont les salariés des indicateurs économiques de leur entreprise ? A première vue 64% d'entre eux se disent satisfaits de l'information qui leur est apportée, selon les conclusions d'une enquête réalisée par la Cegos auprès de 800 salariés d'entreprises de plus de 500 salariés. 23% des salariés expriment un avis partagé et 13% sont satisfaits. Les attentes des salariés sont fortes à plusieurs niveaux. La moitié d'entre eux souhaitent un renforcement de la communication, notamment les ouvriers et les employés. Tout d'abord concernant l'impact et les conséquences des résultats de l'entreprise, un point partagé par plus d'un tiers des salariés. Les salariés veulent plus d'explication et de mise en perspective de cette information ; et il semble que pour ce faire l'encadrement n'est pas suffisamment mis à contribution par la direction générale : seuls 42% des salariés estiment que leur encadrement relaie et explique l'information. **Des connaissances limitées** : ce sont les indicateurs financiers qui apparaissent les plus difficiles à appréhender. Les indicateurs les plus importants demeurent pour les salariés des éléments du compte de résultats (chiffre d'affaires, résultats opérationnels) et ils sont peu à l'aise avec les indicateurs de bilan, qui pourtant sont plus révélateurs de la santé financière de l'entreprise. De même, les éléments de performance globale comme l'excédent brut d'exploitation sont des notions peu maîtrisées : 55% des salariés interrogés sur trois définitions de cet indicateur répondent ne pas savoir, et 35% ne donnent pas bonne définition. A partir de là, il est intéressant de voir quels sont les indicateurs sur lesquels les salariés estiment pouvoir agir (cf tableau). Le chiffre d'affaires et le nombre de client arrivent en tête avec 42%, le résultat opérationnel de l'entreprise recueille 28% des suffrages. Finalement, on observe un réel décalage entre ce que les salariés croient savoir et la réalité, puisque 36% des salariés estiment avoir une très bonne ou assez bonne connaissance des indicateurs utilisées dans leur entreprise (ils sont 45% chez les cadres) ; en même temps 36% déclarent aussi ne pas avoir connaissance des priorités économiques de leur entreprise pour 2004. Parmi les 64% disant les connaître, un nombre limité sont capables de les citer précisément : plus de la moitié ne peuvent donner un ordre de grandeur du chiffre d'affaires. En revanche, en matière d'intéressement, d'épargne salariale, la connaissance des salariés sur les indicateurs de base de ces systèmes est bien plus précise, d'autant qu'ils les jugent comme des leviers importants de fidélisation (83% pour l'intéressement). En conclusion, une meilleure connaissance des indicateurs et des priorités de l'entreprise apparaît comme un fort facteur d'adhésion et d'attachement à l'entreprise. 62% des salariés jugent qu'une formation qui leur permettrait d'améliorer leur connaissance des indicateurs leur serait utile. *Source : Synthèse article de Estelle Leroy - La Tribune*

### Les possibilités d'action des salariés sur les principaux indicateurs

	Oui directement	Oui de façon indirecte	Non pas vraiment
Chiffre d'Affaires	10%	18%	14%
Nombre de Clients	13%	16%	13%
Volume de ventes	13%	14%	11%
Effectif Salarié	5%	6%	18%
Résultat Opérationnel	6%	14%	8%
Nombre d'Unités Produites	8%	8%	7%
Masse Salariale	3%	4%	11%
Rentabilité des Capitaux Employés	2%	3%	4%
Niveaux d'endettement	1%	2%	5%

Source : Cegos

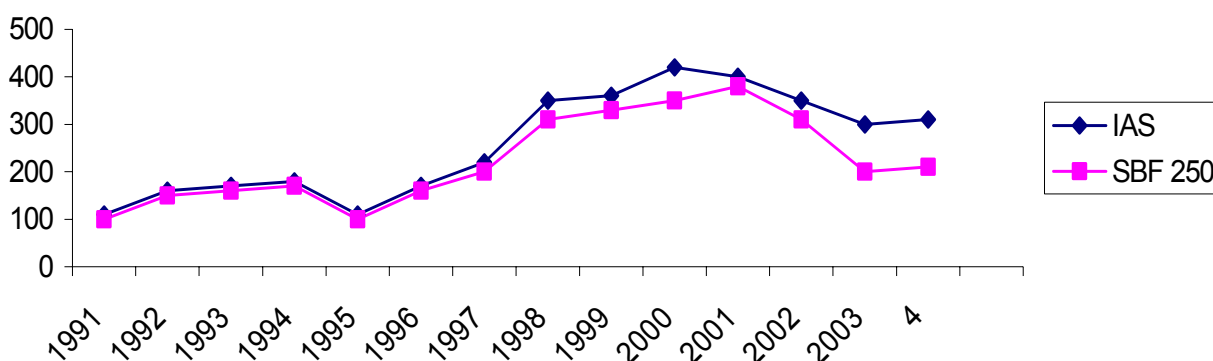
## L'IAS, thermomètre de l'investissement du personnel

Une bonne dose d'actionnariat salarié augmente les performances. C'est ce que tend à démontrer l'évolution de l'indice de l'actionnariat salarié (IAS), qui rassemble les 39 entreprises du SBF 250 dont au moins 25% du personnel est actionnaire et détient au total plus de 3% du capital. Selon la Fédération française des associations d'actionnaires salariés (FAS) qui relance la publication d'un hebdomadaire de l'indice IAS à compter du 7 juin prochain, un investisseur qui aurait investi 100 dans les valeurs de l'IAS le 31 mai 2002 aurait gagné 15,4% de plus qu'en misant sur le CAC40. Depuis le 30 avril dernier, la tendance s'est pourtant inversée. Le calcul de l'indice adopte à présent le mode de pondération identique à celui du CAC40 (par le flottant), ce qui fait la part belle aux valeurs financières sur-représentées dans l'IAS (43% du total).

Or, du fait des anticipations de hausse des taux, les banques et les assurances marquent le pas. L'IAS présente depuis un mois une performance inférieure au CAC de 0,83%. Le principal mérite de cet indice qu'Investir publiera chaque semaine est surtout de fournir un bon thermomètre de l'actionnariat salarié. Il témoigne du succès de ce mode de participation au sein des entreprises françaises et plus seulement chez les anciennes privatisées. Depuis deux ans, 16 nouvelles sociétés sont devenues éligibles à l'IAS, passant la barre des 3% détenus par le personnel, dont 3 seulement sont d'anciennes privatisées. Parallèlement, 9 ont quitté l'IAS, dont 4 parce qu'elles renoncent à la cotation en Bourse (Castorama, Coface, Crédit Lyonnais, Brioche Pasquier). Parmi les autres « éliminées », les AGF, dont le pourcentage de capital détenu par les salariés est tombé à 2,3% s'appêtent à lancer un plan pour retrouver les 3%.

Source : Investir – 08.06.04

### Evolution de l'IAS comparée au SBF250



#### Les sociétés de l'indice de l'actionnariat salarié (IAS)

% détenu par les salariés

Linedata Services	36
Groupe Steria	29,1
SAGEM	27
Euffage	25,6
Stef-TFE	16,6
Air France	13,1
Bouygues	11
Vinci	9,2
Essilor International	9,0
Altran Technologies	8,8
Géodis	8,5
Société Générale	8,5
Groupe Gascogne	7,90
Saint Gobain	7,4
Unilog	6,5
Rhodia	6,4
BNP Paribas	5,4
Thales	5,1
Crédit Agricole	5

#### Les sociétés de l'indice de l'actionnariat salarié (IAS)

% détenu par les salariés

Axa	4,8
Ilog	4,8
Bull	4,6
Boiron	4,3
Seb	4,3
Natexis Banques Populaires	4,3
Dexia	4,1
Bonduelle	4,1
Renault	4,1
Thomson	3,9
TF1	3,6
Schneider electric	3,6
EADS	3,6
Total	3,4
Carbone Lorraine	3,2
Publicis	3,1
Altadis	3
CFF Recycling	3
Technip	2,7