

Association loi 1901 n°0132006952

Il faut sauver l'actionariat salarié



C'est l'intitulé d'une chronique de Xavier FONTANET, Président du groupe Essilor et ancien Administrateur de Crédit Agricole S.A elle correspond en tout points à nos interrogations et aux questions que nous nous posons tous, salariés et retraités actionnaires.

« **L'Actionariat salarié est une belle idée**, mais son développement est freiné par le fait que, pour les fidèles, le dividende net d'impôt ne couvre pas l'ISF ! Quand l'entreprise marche bien, il coûte chaque année d'être son actionnaire salarié ! La loi Macron a amélioré les choses, ou plutôt permis de revenir sur la furie fiscale de 2012 : elle n'en a pas fait un outil de politique capable de changer la donne. L'idée d'association du travail au capital commencé avec l'intéressement de René Capitan ; l'actionariat salarié va beaucoup plus loin puisqu'il change le statut du salarié en en faisant un actionnaire. Mieux encore, les salariés, s'ils se regroupent, peuvent envoyer des administrateurs au conseil et participer à la stratégie de l'entreprise. Les hommes politiques, qui investissent dans l'immobilier, ne l'aiment pas : « **Est-ce une bonne idée que de proposer un système où l'employé perd tout (travail et économies) si ça va mal ?** ».

L'actionariat salarié présente un risque, c'est un fait. Il ne peut donc être proposé qu'individuellement et pas imposé collectivement. Une chose est sûre, et les études le montrent, **les entreprises à fort actionariat salarié sont plus performantes** ; celui-ci permet de compléter les retraites et se révèle une bonne protection contre les OPA. Il est enfin la réponse à la question : « La valeur ira-t-elle au capital ou au travail ? »... puisque l'employé est des deux côtés ! Comment l'encourager ? Il suffit de considérer fiscalement l'actionnaire salarié comme le dirigeant d'une nouvelle PME, c'est-à-dire classer ses actions comme outil de travail et octroyer, dans le calcul de l'impôt sur les plus-values, l'abattement de 85 % pour longue détention. Cela a été fait pour les « pigeons » avec succès. Ne serait-il pas juste et intelligent de faire de même avec les actionnaires salariés ? »

Sommaire

Page 2 : Assemblée Générale de l'Adsaca

Page 4 : Forum du Management – Université de la Rochelle

Page 7 : Interview de Jean-Claude Trichet

Page 8 : Résultats de l'offre Amundi

Page 9 : Trop d'argent pour les actionnaires, pas assez pour les salariés

Page 11 : Les sujets sensibles des assemblées générales 2016

Page 12 : Epargne salariale 7 chiffres à connaître

Page 13 : L'actionariat salarié : un dispositif à encourager davantage ?

Page 14 : L'actionariat salarié, en recul, peut-il être relancé grâce au digital

Page 15 : Bulletin d'adhésion

Page 16 : *Consensus des analystes
*Vos rendez-vous

Suite – Rapport Moral

Je compléterai mon rapport moral avec trois réflexions :

La première consiste à défendre l'idée que **si les Associations d'actionnaires salariés et retraités ne sont pas reconnues par les pouvoirs publics elles ne pourront vivre longtemps par manque de moyens humains et matériels.** Cette absence de reconnaissance les fragilise face à la gouvernance de leur entreprise dont elles dépendent soit en subventions ou aides diverses soit en bénéficiant de moyens matériels tels que locaux, informatique, bureautique,...trop aléatoires dans la durée. Il faut trouver une solution à ce problème et 2016 qui va préparer les élections Présidentielles de 2017 est un formidable aiguillon. C'est la FAS qui en tant qu'organisme regroupant les principales associations doit prendre ce dossier en charge

Deuxième interrogation : la cotation de l'action CRÉDIT AGRICOLE S.A. Il y a un vrai problème de compréhension et parfois même de suspicion.

La question de la sortie de l'action a été posée par des cabinets de conseils reconnus et dont l'indépendance morale ne souffre d'aucun doute .Elle l'est également par de plus en plus d'actionnaires salariés ou retraités qui pensent que le contrat moral de l'introduction est rompu.

Les objectifs de l'entrée en bourse, qui peuvent se résumer en besoins de fonds pour l'international ne sont plus nécessaires compte tenu des échecs du passé et pour faire bref du recentrage sur le marché Français

A cette question la gouvernance se contente d'un « ce n'est pas d'actualité » lorsqu'elle répond, ce qui n'est pas toujours le cas comme cela était fait en réunion d'actionnaire. Cela prouve que c'est une vraie question.

Nous pensons effectivement que la sortie de la cote est trop chère pour Crédit Agricole S.A et qu'elle ne peut être envisagée tant que l'action ne sera pas vers les 18 euros. Mais par la suite quel serait l'intérêt pour Crédit Agricole S.A de restituer des fonds aux Caisses Régionales ?

Troisième sujet d'actualité : les relations avec la gouvernance de Crédit Agricole S.A. Jusqu'à présent les rapports étaient excellents, toujours concrétisés par toutes les gouvernances passées par la satisfaction ou non mais toujours la prise en compte de nos demandes.

Qu'il est loin le temps où nous étions sollicités sur les dossiers d'augmentation de capital réservés aux salariés, de notre connaissance du dossier Crédit Lyonnais, de notre participation au comité des actionnaires et bien d'autres sujets encore...**mais ne soyons pas nostalgiques du passé sauf que l'histoire du crédit agricole c'est son passé et son enracinement**

Aujourd'hui, nos questions restent sans réponses et la nouvelle direction nous ignore... jusqu'à quand !!!

Didier Lignon
Président

Assemblée Générale de l'ADSACA



Judi 14 janvier 2016 à 18h30
Siège social : 81 Avenue du 14 juillet 1789
13980 Alleins

➤ Rapport moral du Président

Le Président fait lecture du rapport moral qui sert d'édito au présent ADSACA Info

<<< Suite – Assemblée Générale Adsaca

➤ Rapport financier du Trésorier

Les comptes des exercices 2013, 2014, 2015 sont présentés par le Trésorier Jean Claude AUBERT, ils sont adoptés par vote à l'unanimité par l'Assemblée Générale qui donne quitus au trésorier

➤ Renouvellement du Conseil

L'Assemblée Générale renouvelle à l'unanimité les mandats de :

ANGLES Luc, AUBERT Jean Claude, DELAUNAY Edouard, DUTFOY Vincent, DREAN Francis, LIGNON Didier, VENIN Pascal.

➤ Cotisation

L'assemblée Générale reconduit le montant de l'adhésion à 10 euros

➤ Les modalités d'utilisation du siège social

Présentation est faite des modalités, locaux et conditions d'utilisation du siège social. L'Assemblée Générale approuve à l'unanimité

➤ Forum de la Rochelle

Didier LIGNON fait le compte rendu de sa participation en tant que Président à ce premier forum.

Il souligne le professionnalisme des organisateurs, la qualité des intervenant et regrette l'absence d'Alain JUPPE en raison des évènements du 13 novembre

Un extrait de son intervention sera inséré dans ce présent ADSACA Info

Lorsque les actes seront complets ils pourront faire l'objet d'une publication sur le site de l'ADSACA

➤ Questions diverses

Au travers des questions un débat s'engage sur les thèmes :

- de la gouvernance,
- de la cotation et du cours de l'action,
- de la communication de Crédit agricole S.A qui est particulièrement inaudible actuellement,
- du dividende,
- des résultats 2015,

Dans ce bulletin d'information quelques réponses qui seront complétées lors des prochaines communications

➤ Communication :

L'ensemble des participants apprécient de recevoir au fil de l'eau des informations sur l'action Crédit Agricole S.A, le groupe mais aussi le secteur bancaire, et d'une manière plus globale l'actualité bancaire... **d'où l'importance de nous faire parvenir votre adresse e-mail.**

➤ Election du Conseil d'Administration

Les membres du Conseil ont procédé au vote pour élire

Président : Didier LIGNON

Vice-Président : Vincent DUTFOY

Secrétaire : Francis DREAN

Trésorier : Jean Claude AUBERT

Membres : Luc ANGLES , Edouard DELAUNAY, Pascal VENIN

Conférence débat du 19/11/2015

« Actionnariat salarié et création de valeur durable »

Les réflexions actuelles conduisent à considérer le rôle des salariés dans la recherche de compétitivité et le processus de création de valeur des entreprises, en suggérant une vision intégrée de la gouvernance, articulant ses dimensions économique et humaine.

Quelles sont les interrelations entre actionnariat salarié et création de valeur pour l'entreprise et ses parties prenantes ? Dans quelle mesure l'actionnariat des salariés peut-il favoriser l'avènement d'une nouvelle gouvernance ? Plus largement, la participation des salariés peut-elle contribuer à l'émergence d'une nouvelle donne économique et sociale ?

Les Intervenants

Monsieur **Maurice AUMAGE**, Président de l'Association pour la Participation des Salariés par l'Actionnariat

Monsieur **Michel BON**, ancien Président de Carrefour et de France Télécom, Président de la FNEGE et de l'Association FONDACT

Monsieur **Eric DEBEGUE**, Directeur Général de la SCIC-SA CRISTAL PRODUCTION

Monsieur **Jean-François FOUNTAINE**, Maire de La Rochelle, Président de la Communauté d'Agglomération

Monsieur **Gérard HIRIGOYEN**, Professeur des Universités, Directeur du pôle universitaire des sciences de gestion de Bordeaux

Monsieur **Philippe LEPINAY**, Administrateur du groupe Thales, Président de la FAS, Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés

Monsieur **Didier LIGNON**, Président de l'Association des Salariés et Retraités Actionnaires du Groupe Crédit Agricole

Monsieur **Marc MATHIEU**, Secrétaire général de la Fédération Européenne de l'Actionnariat Salarié

Madame **Colette NEUVILLE**, Présidente de l'Association de Défense des Actionnaires Minoritaires

Débat animé par **Thierry POULAIN-REHM**, Professeur des Universités, Directeur de l'IAE La Rochelle.



Thierry POULAIN-REHM

... J'aimerais prolonger cette réflexion en envisageant toujours l'actionnariat salarié vu de l'intérieur. Je me tourne vers Monsieur Didier Lignon, à présent. **Vous présidez l'ADSACA, l'Association des Salariés et Retraités Actionnaires du Groupe Crédit Agricole**, créée en août 2000. Depuis lors, vous avez connu les différents événements qui ont marqué la vie du Crédit Agricole, depuis son introduction en bourse en 2001. Pouvez-vous nous dire comment est concrètement organisé l'actionnariat des salariés au sein du Crédit Agricole ? Quel est le pourcentage détenu par les actionnaires salariés ? Comment sont-ils représentés au sein des instances de gouvernance ? Quels sont concrètement les effets produits sur le management de l'entreprise ?

<<< Extrait de l'intervention

Didier LIGNON

Ce sont les salariés et retraités actionnaires. C'est très important pour nous parce qu'une fois que le salarié est parti à la retraite, il est dans la nature, et la plupart du temps il n'était plus suivi par l'entreprise et **ne pouvait plus participer, ou très difficilement, aux augmentations de capital**. Cela, c'est un premier constat. Le deuxième c'est que les salariés et retraités actionnaires représentent 4,04 % de l'actionnariat l'entreprise Crédit Agricole S.A, ce sont les salariés actionnaires à l'intérieur des produits d'épargne salariale de l'entreprise, (PEE essentiellement) auxquels il faut ajouter tous ceux qui à titre personnel détiennent des actions. C'est un nombre très important de l'ordre de plusieurs milliers mais difficilement quantifiable comme en poids de nombre d'actions également.

Je voudrais revenir sur un élément **au niveau du risque de l'action**. Nous avons subi des turbulences au niveau du cours de l'action comme beaucoup d'actionnaires. Elle a été introduite à 18 euros, pour monter à 36 euros, puis redescendre à 3 euros. En conséquence selon la période où vous avez besoin de votre capital vous n'êtes plus dans la même configuration ni les mêmes choix.

Au niveau du risque, il y a un adage en bourse qui dit : « Les arbres ne poussent pas jusqu'au ciel. » C'est vrai que quand vous êtes à 18 euros et que vous arrivez à 36 euros, vous vous dites pourquoi ne pas viser les 40 euros d'autant plus que des conseils de la presse spécialisée ou des cabinets d'analystes vous confortent dans cette décision et vous y encouragent. Mais non, vous n'y arriverez pas, le cours ne sera jamais atteint. **Cela, c'est un fait historique**. Il faut dire que dans une entreprise comme la nôtre, où le salarié est stable, avec peu de turn over, avec des Caisses Régionales aux résultats encourageants, des filiales qui elles aussi ont fait leurs preuves, quand vous êtes dans une telle entreprise, et ce depuis des années voire des dizaines d'années, quand vous avez des actions d'une entreprise aussi puissante, à laquelle vous avez contribué aux résultats **vous vous dites que c'est indestructible**. Mais ce n'est pas indestructible, parce que, comme pour tous, il y a la crise financière, les subprimes, que personne n'avait vu venir. Ensuite vous découvrez des investissements en Grèce, c'est le rachat de la banque Emporiki. Replacé dans le contexte ce n'était peut-être pas un mauvais investissement et vous faites confiance à tous ceux qui ont travaillé sur le dossier et qui sont comme vous du Crédit Agricole. Avec le recul et l'histoire récente de la Grèce et de son économie c'était une hérésie. Ce qui devait arriver arriva et le gouffre s'est avéré abyssal. **En point d'étape je voudrais dire que le salarié ou retraité actionnaire du crédit agricole ne peut avoir le même rapport à l'actionnariat de son entreprise pour les raisons essentielles : c'est son outil de travail, mais de plus c'est son premier investissement en action à cause de l'introduction en bourse de Crédit Agricole S.A** Nous n'étions pas dans les mêmes dispositions que les salariés d'entreprises qui ont une longue tradition d'actionnariat personnel et salarial.

Tout cela fait que l'actionnariat se gère. Il manquait à l'intérieur de l'entreprise une connaissance et une formation. C'est ce qui nous a conduit à créer cette association, pour donner une formation boursière aux salariés de sorte qu'ils puissent comprendre les décisions prises à l'intérieur de l'entreprise et comment ces décisions, ces choix d'investissements, de gouvernance, d'objectifs, de personnel, d'implantations, de politique générale et globale de l'entreprise vont avoir des incidences pour les marchés et donc sur le cours de l'action. Tout cela dit en deux minutes. **Bien que nous soyons dans une banque la connaissance du milieu actionnarial était insuffisante**. Les objectifs de l'association à cet égard sont clairs puisqu'il y a entre autre : favoriser les échanges, donner une information boursière et des connaissances dans cette matière, être l'interlocuteur auprès de l'ensemble des organismes de gestions, des acteurs économiques, et organismes de gestions pour ensuite rendre compte à nos adhérents. C'est ce que nous faisons au travers de l'ADSACA Info régulièrement

C'est aussi la raison pour laquelle j'ai écrit un livre dans ce sens qui reprend le b.a.-ba de l'actionnariat salarié, c'est-à-dire ce qu'est un dividende, un PEE, le vote des résolutions, l'abondement, le PERCO, les FCPE, une augmentation de capital, etc., etc. Les salariés ou retraités ont eu des actions, qu'ils mettent dans un plan d'épargne en actions, et ils laissent faire parce que dans **leur esprit et dans leur vécu de salarié, le Crédit Agricole gère l'argent de plus de 20 millions de clients, donc il va aussi gérer leur épargne de salariés actionnaires**. Cela nous a conduits tout naturellement à vouloir donner une culture économique et boursière aux salariés et retraités actionnaires.

Si vous permettez, je parlerai ensuite de la communication qui est essentielle pour les salariés et retraités actionnaires.

<<< Suite - Extrait de l'intervention

Thierry POULAIN-REHM

Bien sûr, vous pouvez le faire maintenant ou plus tard comme vous le souhaitez.

Didier LIGNON

Par rapport à la communication, une entreprise comme la nôtre est composée de 39 caisses régionales, d'une fédération représentant les Caisses Régionales qui est l'actionnaire majoritaire et d'une maison mère qui n'est pas l'actionnaire principal. Aujourd'hui Crédit Agricole SA et qui était avant l'introduction en bourse la Caisse Nationale. Chaque Caisse Régionale, et chaque filiale est indépendante.....

Tout cela a fait que nous avons créé cette association qui a pris une ampleur très importante dès sa création, parce que le **contexte de l'introduction en bourse lié à l'incertitude de l'avenir, le saut dans l'inconnu pour la majorité des salariés ont créé un questionnement souvent sans réponse pour ces derniers**. Par la suite la gouvernance du Crédit Agricole a choisi de faire des augmentations de capital auxquelles tous les salariés pouvaient participer. Il se trouve que depuis 5 ou 6 ans, il n'y a plus d'augmentation de capital,..... Cela permet (l'épargne salariale et les augmentations de capital) aussi de renforcer le sentiment d'appartenance et la fidélisation à l'entreprise. Ces augmentations de capital sont aussi à nos yeux un curseur pour mesurer la confiance des collaborateurs vis-à-vis de l'entreprise s'est fondamental. L'épargne salariale est un atout pour l'entreprise grâce aux fonds qu'elle conserve dans ses bilans.

Il fallait une communication spécifique et personnelle. Je ne parle pas du bulletin d'adhésion ni de la création du site internet Elle ne passe que si vous comprenez, en étant salarié actionnaire, les choix qui sont faits, et les enjeux stratégiques de l'entreprise. Si vous n'avez pas eu un minimum de formation, vous ne pouvez pas comprendre. C'est un reproche que je fais également aux administrateurs qui sont plus désignés par la gouvernance qu'élus, ils n'ont pas une formation suffisante d'administrateurs.

.....

De plus précisons qu'il existe des possibilités de déblocage anticipé de l'épargne salarialei. Dans les propositions que nous faisons, nous disons **qu'il faut élargir aux ayants droit les cas de déblocages qui touchent la résidence principale**, c'est une mesure économique qui permettrait de conserver les fonds et de consommer en France. Ce qui en ferait une création de valeurs.

Un dernier point enfin. Il **est nécessaire que les pouvoirs publics reconnaissent les associations d'actionnaires salariés** afin qu'elles aient les moyens de vivre et d'exister dans l'entreprise avec des locaux, du matériel, l'utilisation de la messagerie, et...des subventions de fonctionnement Sinon, les associations sont trop tributaires de la gouvernance en place

Didier LIGNON

Justement, je voulais insister **sur le fait du capital humain**. Pour nous, le cours de l'action ne s'est pas effondré du jour au lendemain de 36 euros à 3 euros. Il a chuté par paliers et chaque fois, on disait : « Certainement, cela va s'améliorer, cela ne durera pas » Nous travaillons dans cette entreprise, nous savons ce que l'on y fait. Nous connaissons nos objectifs, comment ils sont atteints, donc cela va repartir et le cours de l'action remonter. Par rapport au risque qui ne peut pas être mesuré, j'ai eu énormément d'appels téléphoniques de gens qui étaient atterrés. Il faut le dire, il faut l'entendre. Dans ce cas, le salarié ou retraité actionnaire peut-il attendre et faire le dos rond ? **Qui pouvait prévoir la durée de la crise ?** Depuis d'autres affaires sont venues secouer le cours de l'action qui n'a toujours pas retrouvé son niveau d'introduction. Le salarié ou le retraité actionnaire qui a investi mais qui avait des projets à 10 ans, pour lui ou ses enfants n'est pas dans une gestion du court terme. Il respecte les préconisations en matière d'investissement boursier pour un risque minimum **Je le répète on ne peut pas analyser le risque de la même façon lors d'une introduction en bourse que lors d'une augmentation de capital dans la vie d'une entreprise**. Pour le salarié actionnaire l'affectif est un principe fondamental lié à sa personne au-delà de toute analyse rationnelle.

Pour nous avoir de l'épargne salariale de l'entreprise Crédit Agricole ce n'est pas avoir des actions de n'importe quelle entreprise lambda. **C'est une partie de sa vie professionnelle** et souvent considéré comme un salaire différé.

Quand on parle de la Grèce, pourquoi la Grèce aurait-elle une incidence sur l'action du Crédit Agricole ? Oui, la Grèce a un impact sur le cours de l'action, parce que si la Grèce ne peut pas payer, il y a bien quelqu'un qui paiera à sa place. Et ce quelqu'un s'est....le cours de l'action.

<<< Les banquiers doivent changer leur culture



Jean-Claude Trichet, président du Groupe des Trente, ex-président de la Banque centrale européenne et gouverneur de la Banque de France. (Crédits : Reuters) C'est à un vrai changement des mentalités que les banquiers doivent s'atteler, pour regagner la confiance du public. Par Jean-Claude Trichet, président du Groupe des Trente, ex-président de la Banque centrale européenne et gouverneur de la Banque de France.

Les banques et l'activité bancaire reposent sur la confiance. Mais s'il faut des années pour parvenir à une relation de confiance, celle-ci peut disparaître de manière abrupte si une banque fait preuve d'un manque d'éthique, de respect des valeurs, si tout simplement elle se comporte mal.

Un catalogue d'échecs

Les événements à l'origine de la crise financière mondiale de 2008, ainsi que les scandales qui sont apparus au grand jour dans son sillage - des manipulations du LIBOR (taux interbancaire offert à Londres) à la violation des règles internationales et au blanchiment d'argent - **constituent un catalogue d'échecs de la culture régnant dans certaines des institutions financières mondiales**. Il est vrai que depuis la crise des mesures d'envergure ont été prises pour renforcer le système financier. Mais subsiste une grande faiblesse : dit brutalement, il s'agit de la culture de prise de risque qui prévaut encore dans certains secteurs des banques internationales et au sein du système financier lui-même.

Des changements promis, non suivis d'effet

Trop souvent, les promesses des dirigeants des banques de changer leur "culture d'entreprise" et de veiller à la bonne conduite de leurs employés n'ont pas été suivies d'une mise en œuvre rigoureuse. Dans trop de cas, les banques ne respectent pas pleinement leur obligation d'être au service de la communauté et de l'intérêt général.

Il est vrai que le secteur bancaire paye le prix fort pour ses erreurs, avec des amendes, des poursuites judiciaires et un renforcement de la régulation qui leur ont coûté à ce jour au total quelques 300 milliards de dollars. Mais le contribuable qui n'y est pour rien a dû lui aussi en supporter le coût, à la fois direct et indirect. Bien qu'une poignée de "traders voyous" (auquel on peut ajouter depuis peu un manipulateur du LIBOR) ait fini en prison, ce serait faire preuve de trop d'optimisme que de croire que la punition est suffisante pour transformer la culture bancaire.

Regagner la confiance de l'opinion publique

Pour que les banques et les autres institutions financières puissent remplir leur rôle crucial de soutien à la croissance et à l'emploi, **elles doivent absolument agir pour regagner pleinement la confiance de l'opinion publique**. Mais comment ?

Renforcer encore la régulation n'est peut-être pas le meilleur moyen : l'accumulation des réglementations et des normes n'est pas la mieux adaptée pour définir la "bonne culture" d'entreprise et éliminer la "mauvaise culture". Mais la pression en faveur d'un renforcement de la régulation va croître si les banques ne montrent pas qu'elles s'attaquent efficacement au défi du changement culturel. Malheureusement, nombre d'entre elles n'ont fait que quelques pas guère convaincants dans cette direction.

Changer le cœur des opérations

Il ne suffit donc pas de mieux veiller au respect de la réglementation. Dans un nouveau rapport le Groupe des Trente estime que les banques doivent faire beaucoup plus. Un véritable changement doit affecter le cœur de leurs opérations au quotidien. **Elles doivent modifier leur procédure de compensation qui récompense les prises de risque excessives, protéger les lanceurs d'alerte, recruter et former leur personnel** de manière à ce qu'il applique en permanence une éthique d'intégrité, et veiller à ce que leur conseil d'administration joue un rôle plus actif dans la supervision. Je pense que si les conseils d'administration avaient été conscients des comportements inadmissibles observés dans certaines institutions- des ventes abusives à la fixation anormale des prix- ils auraient agi pour y mettre fin.

<<< Suite de l'interview de Jean-Claude Trichet

Changer les mentalités

Soyons clair : modifier les valeurs et concevoir une nouvelle culture d'entreprise prend du temps et nécessite beaucoup de travail. Pour réussir, **des réformes en ce sens supposent de changer les mentalités au sein de l'entreprise** et d'habituer le personnel à l'autorégulation. Un code écrit constitue un élément indispensable pour préserver et renforcer cette culture, mais à lui tout seul il n'y suffit pas.

Le Groupe des Trente considère que des rappels constants et inlassablement répétés sont indispensables. Le personnel doit intégrer par réflexe ce qui est permis et ce qui ne l'est pas. Il doit être imprégné d'une culture qui valorise le strict respect d'une éthique exigeante.

Sanctionner les employés manquant d'éthique

A cette fin, les valeurs et la culture d'intégrité d'une banque doivent avoir toute leur place dans ses décisions relatives au recrutement, à la promotion et au licenciement de son personnel. Le respect des valeurs et de l'éthique par ceux de ses employés qui sont amenés à prendre des risques devrait compter pour 50% dans leur évaluation annuelle. **Le non-respect de la culture éthique au sein d'une banque devrait avoir des répercussions sur la carrière de ses employés - et lorsque c'est nécessaire -y mettre fin.**

Les régulateurs et les superviseurs du secteur bancaire ont aussi un rôle décisif à jouer. Ils doivent travailler avec les conseils d'administration et les dirigeants exécutifs pour veiller à ce que les principales réformes soient mises en œuvre et appliquées de manière cohérente. Il faut considérer les échanges fréquents et réguliers entre les responsables du contrôle et les banques comme un élément essentiel de ce processus.

Les banques centrales ont été consternées de voir que nombre de banques ne font guère de progrès sur la voie de la résolution des problèmes internes difficiles posés par leur conduite et leur culture. L'inquiétude à ce sujet atteint maintenant un point tel qu'il n'est plus possible d'attendre. **Soit les banques se réforment d'elles-mêmes, soit les autorités publiques seront conduites à intervenir encore davantage.**

Source : Traduit de l'anglais par Patrice Horovitz

Jean-Claude Trichet est président du Groupe des Trente. Il a été président de la Banque centrale européenne et gouverneur de la Banque de France.

<<< Amundi: résultats de l'offre d'actionnariat salarié.

Amundi a mis en place une offre d'actionnariat salarié sous la forme d'une augmentation de capital réservée en France et à l'international.

Le prix de souscription a été fixé à 36 euros par action, c'est-à-dire le prix d'introduction de 45 euros par action diminué d'une décote de 20%.

Près de 1 402 collaborateurs issus de 13 pays, représentant plus de 42 % de l'effectif salarié concerné (dont plus de la moitié des effectifs en France), ont participé à l'augmentation de capital

Ils ont souscrit en à 453 557 actions nouvelles (soit 0,3% du capital et des droits de vote) pour un montant global de 16,3 millions d'euros.

Source : Par Cercle Finance Publié le 16/12/2015

<<< Trop d'argent pour les actionnaires, pas assez pour les salariés ?

"Une part grandissante de la valeur ajoutée est consacrée aux dividendes", explique Arnaud Sylvain, qui a écrit "Le partage de la valeur ajoutée". Interview.

Dans les grandes entreprises françaises, en 2014, les primes versées aux salariés (4.286 euros en moyenne) ont été cinq fois moins élevées que les dividendes versés aux actionnaires (21.622 euros), selon la dernière édition du "Baromètre du partage du profit" du Cabinet Eres.

Faut-il l'interpréter comme un nouveau déséquilibre de notre système économique ? Les réponses d'Arnaud Sylvain, économiste, conseiller financier indépendant, qui a écrit, avec Gilbert Cette et Philippe Askenazy, "Le partage de la valeur ajoutée" (éditions La Découverte).

Les dividendes augmentent, les primes aux salariés baissent... Est-ce l'illustration d'une répartition injuste des fruits du travail et du capital ?

- On pourrait le croire, mais ce n'est pas si simple. Il ne faut pas oublier que les salariés perçoivent... un salaire. L'épargne salariale, les primes, l'intéressement, la participation, tout cela représente un complément de rémunération pour les salariés, alors que les dividendes constituent la seule rémunération des actionnaires. L'étude du cabinet Eres ne s'intéresse pas à la juste répartition de la rémunération entre travail et capital.

Avec plus de 80% pour les actionnaires et moins de 20% pour les salariés, on est tout de même assez loin de la règle des trois tiers : un tiers des profits va aux actionnaires, un tiers est reversé aux salariés, et un tiers est réinvesti dans l'entreprise...

- Oui, mais la règle des trois tiers ne repose sur aucun fondement, comme nous l'avons montré avec Gilbert Cette et Jacques Delpla dans un rapport pour le Conseil d'analyse économique publié en 2009 (Le partage des fruits de la croissance en France). Les salariés perçoivent déjà un salaire. Et l'investissement ne vient pas que de l'entreprise, il peut être financé par l'emprunt. De plus, cette prétendue règle des trois tiers ne s'applique pas aux profits nets évoqués par Eres, mais aux profits bruts, qui sont sensiblement différents. Il me semble que le risque serait de surfer sur cette idée répandue que les actionnaires sont rémunérés au détriment des salariés ou de l'investissement.

Est-ce faux ? La rémunération des actionnaires n'est-elle pas souvent trop importante, au détriment des salariés ?

- On peut le penser. C'est pour cela qu'avec Gilbert Cette et Philippe Aszenazy, nous avons étudié le partage de la valeur ajoutée, c'est-à-dire comment est réparti l'argent dont dispose l'entreprise juste après avoir soustrait de son chiffre d'affaires le coût des matières premières et des sous-traitants. Sert-il d'abord à payer les salaires ? A payer des prélèvements obligatoires ? A rémunérer les actionnaires ? On constate en effet depuis plusieurs années que la répartition des revenus se déforme au profit des actionnaires. Une part grandissante de la valeur ajoutée est consacrée aux dividendes.

Est-ce grave ?

- Il y a de nombreux débats à ce sujet. Ce phénomène se retrouve dans d'autres pays, mais cela ne veut pas forcément dire que c'est une bonne chose. C'est peut-être lié aux grandes réformes bancaires réalisées en Europe ces dernières années, qui poussent les entreprises à moins avoir recours à l'emprunt bancaire. Mais il s'agit aussi d'une question plus générale sur le financement et la rémunération de l'activité. Même un fonds d'investissements comme le géant Blackrock a appelé les investisseurs à ne pas être trop gourmands, afin de ne pas freiner la croissance des entreprises en Europe.

<<< Suite – des propos recueillis

Développer l'actionnariat salarié n'est-il pas un moyen de limiter ce basculement ? De rétablir l'équilibre en faveur du salarié ?

- Tout dépend comment est réalisé ce rééquilibrage. Les actionnaires accepteraient-ils d'être moins rémunérés ? Rien n'est moins sûr. Dès lors, le risque est que ce rééquilibrage s'effectue en transformant une partie du salaire en épargne salariale. Que l'on augmente simplement la part de la rémunération liée aux résultats de l'entreprise, au détriment de sa partie fixe : les salaires. C'est une mesure qui peut s'entendre, car elle introduirait une flexibilité des rémunérations. En cas de détérioration de la conjoncture, les résultats et donc les rémunérations diminueraient, ce qui pourrait permettre de limiter les suppressions d'emplois. L'emploi ne serait plus la seule variable d'ajustement. L'épargne salariale est un moyen de récompenser et de fidéliser les salariés. Cependant, il n'est pas certain qu'une dépendance accrue des rémunérations aux résultats des entreprises soit souhaitable.

Pourquoi ?

- Les salariés n'ont pas vocation à assumer les risques pris par leurs dirigeants. Ils sont rémunérés pour leur travail. En général, ils ne prennent pas part aux décisions stratégiques de leur entreprise. Substituer une partie variable de rémunération à une partie fixe crée une incertitude fort préjudiciable. Un salarié est-il réellement plus motivé s'il sait que ses vacances ou le remboursement de son crédit dépendent des décisions que prennent les dirigeants de son entreprise ? L'épargne salariale ne peut pas devenir un mode de rémunération. Il s'agit d'un complément. Elle ne doit pas se substituer au salaire.

Le Pacte de responsabilité et le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) sont des apports financiers pour un grand nombre d'entreprises. Ne peuvent-ils pas financer une partie de cet intéressement ?

- Ces dispositifs ont été créés pour renforcer l'investissement. Tant qu'ils ne font l'objet d'aucune affectation, ces milliards d'euros se retrouvent intégralement dans les résultats des entreprises. Techniquement, ils peuvent tout à fait financer l'intéressement, l'épargne salariale, la participation et les dividendes versés aux actionnaires. Mais est-ce au contribuable de payer l'épargne des salariés ? Heureusement, comme le montre une récente étude de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), le crédit d'impôt compétitivité emploi permet surtout d'augmenter les salaires et de préserver l'emploi.

Propos recueillis par Donald Hebert



<<< Les sujets sensibles des assemblées générales 2016

La rémunération des patrons restent encore au cœur des préoccupations. Les mesures anti-OPA seront aussi examinées de très près.

Droits de vote double : leur automatisation issue de la loi Florange et réservée aux actionnaires de long terme avait suscité de nombreux débats l'an dernier. En 2016, ce sujet, objet de fortes tensions, ne figurera plus à l'ordre du jour.

« **Les projecteurs seront braqués sur les plans d'actions gratuites, redevenus attractifs** pour les bénéficiaires depuis la loi Macron, les retraites chapeaux liés à des critères de performance », commente Bénédicte Hautefort, éditrice de la lettre l'Hebdo des AG. « La saison sera aussi marquée par les retours des administrateurs salariés avec la loi Rebsanem », ajoute-t-elle.

Rémunération des dirigeants

C'est toujours « le » sujet de tension. Après deux ans de rodage du Say On Pay (vote consultatif par l'assemblée générale des actionnaires), les investisseurs seront plus exigeants et plus vigilants. **Au centre de leur attention : la rémunération variable des dirigeants.** Cette année, les investisseurs vérifieront que cette dernière est bien alignée sur la performance du groupe. Si elle ne l'est pas, ils voteront contre le Say On Pay. En 2016, les actionnaires auront à se prononcer sur de nombreux plans d'attribution d'actions gratuites. Et ce, grâce à la loi Macron du 6 août 2015 qui a donné un nouveau coup de pouce à cet instrument en allégeant la fiscalité des entreprises sur ces titres. Autre nouveauté de cette loi, **les retraites chapeaux seront soumises à des conditions de performance et limitées à 3 %** par an le rythme d'acquisition des droits, contre 5 % dans le code AFEP Medef (avant que celui-ci n'ait pris en compte cette modification). La part des dirigeants du CAC 40 bénéficiant d'une retraite supplémentaire est de 75 %, et de 40 % dans le Next 80. Les investisseurs redoubleront d'attention. En novembre dernier, l'AFG (l'Association Française de Gestion) a regretté que la retraite supplémentaire du PDG de Pernod Ricard, Alexandre Ricard, soit indexée sur son fixe et variable, alors que l'assiette recommandée pour ce type de retraite ne porte que sur le fixe.

Les renouvellements des conseils

Les administrateurs salariés reviennent à l'ordre du jour. En 2014, dix groupes du CAC 40 avaient échappé aux obligations de la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013 imposant la présence d'un salarié dans un conseil de moins de 12 sièges et de deux au-delà dès lors que la société employait 5.000 personnes en France et 10.000 dans le monde. Ils étaient chapeautés par un holding, une société mère, comprenant moins de 50 salariés. La loi Rebsamen du 7 août 2015 est venue combler les lacunes du précédent dispositif. **Sont désormais concernées toutes les sociétés employant avec leurs filiales, 1.000 salariés en France ou 5.000 salariés au total.**

Autre sujet, les femmes. Le seuil des 40 % des femmes est à atteindre au plus tard à l'issue des AG 2016. Cela représente 165 administratrices à coopter. Enfin, les PDG. Les investisseurs veulent une séparation des pouvoirs. 9 PDG du CAC 40 et 13 du Next 80 sont à renouveler.

Les mesures anti-OPA

Depuis la loi Florange de 2014 avec la fin du principe de neutralité, les conseils d'administration ont la possibilité de se défendre en cas d'offre, notamment en autorisant les augmentations de capital. Les AG 2015 ont vu le retour des bons Breton et l'hostilité, comme toujours, à leur égard des investisseurs. L'an dernier, une société du CAC 40 (Vivendi) s'est vu refuser le droit d'augmenter son capital sans droit préférentiel de souscription. Cette année encore, les actionnaires seront vigilants à ce que ces mesures ne soient pas activables en cas d'offre.

Source : Laurence Boisseau : Journaliste Les Echos

Commentaire ADSACA : Compte tenu :

1/ que la gouvernance de Crédit Agricole S.A choisit les administrateurs salariés qu'elle souhaite voir siéger (SAS la Boetie est l'actionnaire majoritaire avec plus de 55% des voix.)

L'Adsaca demande que le vote pour la désignation des actionnaires salariés au conseil d'administration de Crédit Agricole S.A se fasse sans la participation de l'actionnaire majoritaire et donc par les seuls salariés.

2/ que les attributions d'actions gratuites accordées aux salariés ne l'ont été que chez Crédit Agricole S.A en occultant les Caisses Régionales et les filiales.

Pour ces raisons nous vous demandons de ne pas retourner votre bulletin de vote pour la prochaine assemblée générale de Crédit Agricole S.A du 19 mai et donc de vous abstenir.

<<< Epargne salariale : les 7 chiffres à connaître

Au 1er semestre 2015, l'épargne salariale a nettement progressé, selon l'Association française de la gestion financière (AFG), grâce à un bon niveau de souscriptions et à la bonne performance des marchés d'actions sur la période.

119,8 milliards d'euros : c'est le montant des actifs gérés en épargne salariale sur les plans d'épargne entreprise (PEE) et les plans d'épargne pour la retraite collectifs (Perco) au 30 juin 2015. Ils sont en progression de 9 % par rapport au 31 décembre 2014.

61 % : c'est la part des fonds diversifiés (73 milliards d'euros) dans l'encours total contre 39 % pour les fonds d'actionnariat salarié (47 milliards d'euros). Les encours des fonds diversifiés progressent de 9 % sur six mois et de près de 11 % sur un an.

11 millions : c'est le nombre de comptes de porteurs d'épargne salariale. Les salariés ont confirmé leur intérêt pour l'épargne salariale destinée à financer des projets personnels à moyen terme, mais également à se constituer un indispensable complément de retraite.

1,5 milliard d'euros : c'est le solde des souscriptions nettes sur 6 mois. Les versements sur l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale se sont élevés à 8,8 milliards (3 milliards en provenance de la participation, 3 milliards issus de l'intéressement, 1,3 milliard de versements volontaires et 1,5 milliard correspondant à l'abondement versé par les entreprises), alors que les rachats se sont élevés à 7,3 milliards.

21 milliards d'euros : c'est le montant des investissements dans les fonds d'investissement socialement responsables (ISR), en hausse de 10,5 % sur un an. Hors actionnariat salarié, près de 1 euro sur 3 est donc investi selon une démarche ISR.

11,8 milliards d'euros : c'est l'encours gérés dans les Perco au 30 juin 2015. Plus de 196.000 entreprises proposent désormais un Perco à leurs salariés. Près de 2 millions de salariés ont déjà effectué des versements, soit une progression de 14 % sur un an.

5.968 euros : c'est l'encours moyen détenu par chaque bénéficiaire d'un Perco. Le quart des salariés a choisi une gestion pilotée, c'est-à-dire une gestion prévoyant une désensibilisation automatisée de l'allocation de leurs actifs au fur et à mesure de l'approche de la retraite. Pour 2015, le plafond d'abondement des entreprises aux Perco est de 6 084 euros, contre 6 007 euros en 2014.

<<< L'actionnariat salarié : un dispositif à encourager davantage ?

Philippe Lépinay,
Président de la FAS



A l'occasion du 11ème Grand Prix de la Fédération française des associations d'actionnaires salariés et anciens salariés (FAS)*, qui s'est tenu sous la présidence de Stéphane Richard, Président-Directeur général d'Orange, en présence de Philippe Lépinay, Président de la FAS, les intervenants réunis autour de trois tables-rondes thématiques ont décrypté le dispositif de l'actionnariat salarié.

<<< Suite – Table-ronde

L'actionnariat salarié concerne aujourd'hui en France plus de 3,5 millions de personnes. Créée par la loi de 1967, la participation des salariés au capital de leur entreprise permet de réunir les actionnaires et les salariés dans un but commun. Outre l'enveloppe fiscale qui en fait un placement attractif à côté de l'assurance-vie et du PEA, l'actionnariat salarié permet aux salariés de se constituer un capital tout en augmentant l'indépendance des groupes cotés qui ont mis en place de tels plans. Une véritable arme au bénéfice de l'entreprise en cas d'OPA hostile, par exemple.

Si la fiscalité de l'actionnariat salarié reste attractive, il faut rester vigilant : « La loi Macron permet des avancées mais notre objectif est d'aller plus loin en ramenant le forfait social (contribution sociale à la charge de l'employeur) à 8%, soit le taux en vigueur pendant 6 ans pour les PME qui versent pour la première fois de l'intéressement, ou de la participation sans y être tenues », estime Yves Perrier, Président de l'Association française de gestion financière (AFG) et Directeur général d'Amundi.

Table-ronde n°1 : Européanisation et solutions de relance pour l'actionnariat salarié

Le constat est plutôt encourageant mais il reste beaucoup à faire pour relancer l'actionnariat salarié en Europe. « Les difficultés à imposer des règles communes au niveau européen montrent que les blocages existent, aussi bien dans un pays comme l'Allemagne qu'au sein des institutions européennes », estime Marc Mathieu, Secrétaire général de l'EFES (Fédération européenne de l'actionnariat salarié). Certains pays sont plus en avance que d'autres. Ainsi, la dynamique viendrait maintenant plutôt du Royaume-Uni qui a multiplié les incitations fiscales alors que la France dans le même temps augmentait le forfait social en 2012.

Table-ronde n°2 : Actionnariat salarié et loi Macron

Si l'actionnariat salarié n'est pas encore généralisé en France, la loi Macron adoptée à l'été 2015 permet un certain nombre d'avancées. Parmi elles, la contribution sociale à la charge des employeurs sur les actions gratuites est ramenée de 30 à 20% de la valeur des actions et payable seulement à leur date d'acquisition. La période d'acquisition et de conservation des actions est réduite de quatre à deux ans. Lors de la cession, la plus-value bénéficie désormais d'un abattement lié à la durée de détention des actions gratuites attribuées dans le cadre d'un plan autorisé par une assemblée générale postérieure au 7 août 2015 (publication au Journal Officiel de la loi Macron). « **Nous proposons que les gains réalisés soient complètement exonérés en contrepartie d'un engagement de conservation de huit ans et, qu'à l'inverse, l'intéressement et la participation versés dans des fonds monétaires à rendement nul, niche fiscale pour certains, cessent de bénéficier d'une exonération de l'impôt sur le revenu** », estime Philippe Bernheim, Secrétaire général de la FAS.

« La France a accumulé beaucoup de retard dans l'actionnariat salarié des entreprises non cotées. Parmi les mesures à prendre, il faudrait baisser davantage le forfait social, faciliter l'actionnariat salarié pour les TPE, exonérer d'ISF les plans d'actionnariat salarié pour les salariés éligibles et liés à un contrat en cours », avance Jérôme Dedeyan, associé chez ERES (Epargne retraite et salariale).

Table-ronde n°3 : Actionnariat salarié comme facteur de cohésion sociale

Le lien entre la performance économique et le bien-être social constitue un enjeu stratégique. « L'un ne peut aller sans l'autre. Or, l'actionnariat salarié comme outil « gagnant-gagnant » à disposition de l'employeur et du salarié doit s'inscrire au cœur de la stratégie patrimoniale et peut faciliter la transmission d'entreprises alors que 700.000 d'entre elles vont changer de propriétaire au cours des dix prochaines années », estime Carole Couvert, Présidente de la CFE-CGC.

* La FAS rassemble les associations d'actionnaires salariés et anciens salariés qui se sont constituées au sein des entreprises française, depuis la PME non cotée jusqu'aux grands groupes internationaux cotées. Elle représente 3,7 millions d'actionnaires salariés en France

L'Adsaca est adhérente de la FAS

Source : Publié le 11/01/2016

<<< L'actionnariat salarié, en recul, peut-il être relancé grâce au digital ?

Alors que l'on constate un recul du nombre d'actionnaires salariés et une moindre visibilité sur les plans à venir, la dernière enquête réalisée par Towers Watson* auprès des responsables actionnariat salarié du SBF 120 montre que l'actionnariat salarié pourrait connaître un nouveau souffle avec la révolution digitale qui s'annonce dans ce secteur. Les motivations des salariés à souscrire aux plans tiennent au bon mix entre la confiance qu'ils ont dans l'avenir de leur Groupe et à l'attractivité financière de l'offre qui leur est faite. La communication est donc le facteur clé de réussite des plans d'actionnariat salarié.

D'après l'enquête menée par Towers Watson, la part moyenne du capital détenu par les salariés est actuellement de 3,5% et la moyenne du taux de souscription sur les dernières opérations est de 31%.

Six groupes sur dix possèdent une équipe dédiée à l'actionnariat salarié. 81% d'entre eux pensent que les offres à levier sont toujours trop complexes et difficiles à expliquer aux salariés avec les outils de communication existants. Enfin, seuls 4 groupes sur 10 sont certains de poursuivre une politique d'actionnariat salarié, ce qui offre moins de visibilité que par le passé.

Pourquoi souscrire ?

Des raisons financières et émotionnelles décident les salariés à souscrire aux plans d'actionnariat salarié. Les facteurs financiers prioritaires dans le choix des salariés sont l'abondement suivi de la décote et de la garantie de récupérer son apport personnel tandis que les facteurs d'engagement prioritaires sont la confiance dans l'avenir du groupe, puis le soutien des managers locaux et la fierté d'appartenance.

A l'inverse, les principaux freins à la souscription sont le manque d'argent puis le risque associé aux actions suivi du blocage de 5 ans et de la fiscalité locale.

Un budget médian de 93 euros par salarié et par plan

Pour 88% des entreprises interrogées, la charge de travail engendrée par un plan d'actionnariat salarié est en ligne avec les bénéfices attendus. Le retour sur investissement est très variable selon les plans avec une forte amplitude du budget communication par salarié allant de 1 à 48 selon les émetteurs. Au final, le budget global consacré aux plans varie lui aussi énormément d'un groupe à l'autre (de 9€ à 2150€) pour un coût médian par salarié et par plan de 93€.

Vers une digitalisation des plans d'actionnariat salarié ?

Deux groupes sur trois sont passés au digital et offrent la possibilité de s'informer et de souscrire en ligne. Les responsables de l'actionnariat salarié considèrent que d'ici deux ans le digital aura remplacé le papier.

« L'actionnariat salarié n'échappera pas à la révolution numérique en cours. Le triptyque unité de temps, de lieu et d'action qui caractérisait la communication des plans a vécu » souligne Rodolphe Delacroix, directeur de l'activité Actionnariat salarié de Towers Watson

*Enquête conduite du 29 juin au 17 juillet 2015 auprès de 31 entreprises du SBF 120.

<<< Consensus des analystes au 08/02/2016






Objectif de cours dans 3 mois : 12.50 EUR

Soit un potentiel de :

50.62 %

Cours indicatif de : 8.299 EUR

Évolution des recommandations

Opinions (nb d'analystes)	Il y a 3 mois	Il y a 2 mois	Il y a 1 mois	Il y a 7 jours	Le 08/02/2016
Acheter	10	10	9	9	 9
Renforcer	0	0	0	1	 1
Conserver	9	9	9	9	 10
Alléger	1	0	0	0	 0
Vendre	5	4	4	3	 2
Nb d'analystes	25	23	22	22	22
Note médiane	2.64	2.48	2.55	2.41	2.32
Historique des objectifs	14.00	13.10	13.00	12.50	12.50

Commentaires ADSACA

A ce jour, les banques sont prises dans une spirale qui n'est pas sans rappeler la crise de 2008.

Il est difficile dans ces conditions de faire des pronostics même étayés par des résultats relativement satisfaisants (voir ceux de BNP et SG)

Les commentaires faits par la gouvernance de Crédit Agricole S.A et les communiqués de presse qui se veulent rassurants n'atteignent pas leurs objectifs.

Il faut attendre le 9 mars et la **présentation du plan à Moyen Terme Ambition Stratégique 2020** pour savoir comment les marchés vont réagir.

Vos rendez-vous...

- ✚ 17 février 2016 : Publication des résultats du 4ème trimestre et de l'année 2015
- ✚ 12 mai 2016 : Publication des résultats du 1er trimestre 2016
- ✚ 19 mai 2016 : Assemblée générale des actionnaires à Paris
- ✚ 03 août 2016 : Publication des résultats du 2ème trimestre et du 1er semestre 2016

Relations adhérents

ADSACA

Avenue du 14 juillet

13980 ALLEINS

Tél : 06.03.85.27.37

Fax : 04.90.59.30.91

Site internet : www.adsaca.org

Mail : contact@adsaca.org