

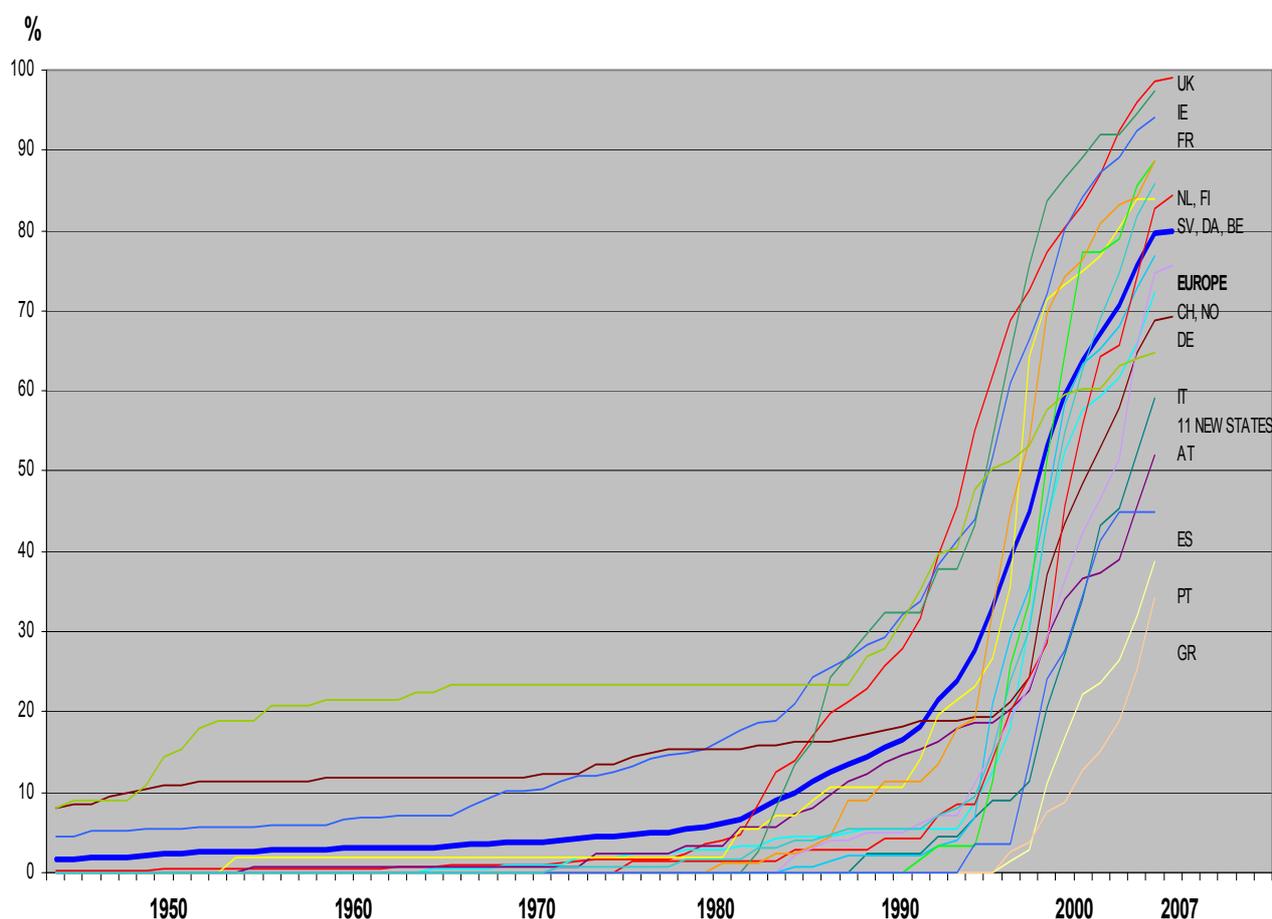
## Une feuille de route politique pour l'actionnariat salarié en Europe

Quels sont les moyens à mettre en oeuvre au niveau européen pour favoriser le développement de plans de participation transnationaux en Europe? Faut-il créer un modèle européen de participation financière des salariés?

Ces questions ont été posées à Marc Mathieu, le Secrétaire Général de la Fédération Européenne de l'Actionnariat Salarié à Paris dans le cadre d'une conférence organisée sous l'égide de la Présidence Française de l'Union Européenne au siège du MEDEF le 17 octobre dernier.

La réponse a permis de dessiner une "feuille de route" pour l'actionnariat salarié en Europe au seuil de l'année 2009.

Avant de répondre à la question, voyez l'image du développement des plans d'actionnariat salarié dans les grandes entreprises européennes. C'est tout à fait fascinant. Il s'agit d'un mouvement général, qui touche les entreprises de tous les pays européens. Un mouvement fort et rapide, récent aussi: cela concernait 10% des entreprises en 1986, 20% en 1994, 40% en 1999, 80% en 2006... Sur cette base, on va vers un doublement de l'actionnariat salarié en Europe dans les quelques années à venir.



A partir de ce constat, la réponse tient en 6 points, a dit Marc Mathieu.

1. La question N°1, c'est qu'il faut donner à l'Europe une compétence dans ce domaine. Elle ne l'a pas. Nous voyons que les grandes entreprises vont toutes dans le même sens, quel que soit le pays. Les Etats, c'est chacun pour soi. Il n'y a pas d'accompagnement politique de ce mouvement. Dans certains Etats, il y a des législations, mais même quand il y en a, la qualité des législations et des plans d'actionnariat n'est pas la même partout. Donner à l'Europe une compétence, c'est lui donner une politique, un budget, un organe... Voilà la vraie question !!! Le développement de l'actionnariat salarié doit être encouragé. Il doit être associé plus sérieusement à la gouvernance et à la gestion des entreprises européennes.

2. Est-ce qu'il faut ce que vous appelez "un modèle européen". Oui, mais il faut s'entendre. La France a derrière elle 50 années d'une excellente législation. La Grande Bretagne a derrière elle 30 années d'une excellente législation. Est-ce que la France va laisser de côté son excellente législation, est-ce que les entreprises françaises vont abandonner leurs pratiques pour un nouveau modèle, fût-il "européen"? Evidemment non. L'entreprise française va continuer à travailler à partir de son modèle de base, celui de sa principale implantation, là où elle a le plus de salariés, pour, ensuite, extrapoler, transposer à ses autres implantations dans les autres pays. Et c'est précisément là qu'un modèle unique, un modèle "européen" aurait sa valeur. Au lieu de transposer 26 fois dans autant de pays, on aurait un seul modèle utilisable partout, de manière supplétive.

3. Ni la Grande Bretagne ni la France ne vont renoncer à leurs dizaines d'années d'excellente législation. Pourtant aussi, la France et la Grande-Bretagne sont les premières intéressées, vous avez là 40% des grandes entreprises européennes! Le troisième point de la réponse tient donc en ceci: réciprocité, reconnaissance mutuelle. La France devrait travailler avec les Britanniques dans ce sens. Vous êtes les premiers intéressés, c'est là aussi que les choses sont le plus complexe, ni les uns ni les autres ne vont revenir sur leur excellente législation. Travailler à des voies de reconnaissance mutuelle entre les premiers intéressés, cela paraît indispensable.

4. Quel est ce modèle "européen", unique dont on a parlé plus haut? On peut faire le parallèle avec le modèle "Logan" de Renault. Un modèle rustique, robuste, passe-partout, pas cher, simple, c'est cela qu'il faut au niveau européen. Vous ne pouvez pas transposer en une fois 50 années de bonnes législations, si vous tentez cela, vous aboutissez à des monstres. Il faut travailler bloc par bloc, comme un jeu de construction, avec des blocs simples. Le modèle "Logan" de l'actionnariat salarié, le bloc simple, le bloc de base, c'est quoi? La possibilité dans chaque pays de céder des actions aux salariés, chaque année, à hauteur de 5.000 € avec une décote, un gain de prix de 20%, sans impôt ni charges de sécurité sociale. Voilà le schéma simple qui devrait être accessible partout, cela constituerait déjà un immense progrès.

5. Où se situent les différents pays par rapport à ce bloc de base de 5.000 € et 20% détaxés? C'est encore loin de la France ou de la Grande Bretagne. Sur cette échelle, on peut situer la France à 22.000 €, la Grande Bretagne à 12.000 €, mais beaucoup de pays n'ont tout simplement rien, et d'autres sont très loin vers le bas: la Norvège est à 950 €, l'Autriche est à 2.500... C'est dans ce sens-là que nous pressons les Etats, avec succès, voyez: La Slovénie a adopté une législation au début de l'année 2008. L'Allemagne était jusqu'ici à 650 € (à comparer aux 5.000 dont nous parlons ici), elle a décidé de passer à 1.800 € en 2009. Cela peut sembler encore très bas mais c'est un très sérieux pas en avant. L'Autriche devrait passer prochainement de 2.500 à 5.000 €. Il est temps maintenant pour l'Italie et pour l'Espagne de se réveiller !!!

6. J'en arrive au sixième point, qui touche les petites et moyennes entreprises. Les Etats-Unis ont eu un coup de génie il y a 35 ans, en adoptant le modèle des ESOP (employee stock ownership plan – plan d'actionnariat salarié). Un modèle qui s'applique principalement à la transmission d'entreprises aux salariés (transmission d'entreprises familiales, reprises d'entreprises en difficultés). Cela peut aussi s'appliquer à d'autres situations, mais c'est cela la plus grande partie, l'essentiel. Par là, les Etats-Unis ont réussi en 35 ans à créer une véritable culture de reprise d'entreprises par les salariés, avec tout ce que cela signifie comme esprit, comme infrastructure entrepreneuriale.

Cela, aucun pays européen ne l'a. On est en terrain libre, en terrain ouvert partout, tous les Etats à égalité, cela devrait pouvoir faciliter les choses.

On entend bien que vous pouvez essayer de transposer les schémas de la grande entreprise vers la moyenne ou la petite (par exemple l'intéressement en France), cela ne peut sans doute pas faire de tort... Mais ce n'est pas la bonne question !!! Les besoins, les questions cruciales de la moyenne ou de la petite entreprise ne sont pas ceux de la grande. Les schémas, les plans d'actionnariat salarié, les législations ne sont absolument pas les mêmes. Bien sûr vous pouvez essayer de transposer, mais ce n'est pas la bonne question, il faut autre chose. C'est ce que les USA ont fait et c'est ce qui nous manque en Europe. Ici aussi, il y a donc place pour un modèle "européen". Nous préconisons l'adoption d'un modèle de "ESOP européen". Dans la reconstruction qui va suivre la crise actuelle, cela va être un atout formidable pour les Etats-Unis, cela nous manque, il nous faudrait cela aussi.