

Première Réunion du Lobby Group du TOP 100 Actionnariat Salarié Europe **Compte Rendu de la journée du 14 juin 2006**

La FEAS (Fédération Européenne de l'Actionnariat Salarié) a invité les grandes entreprises européennes à mettre sur pieds un groupe de lobbying pour parvenir à faciliter la gestion des plans multinationaux d'actionnariat salarié et à en réduire les coûts.

La première réunion du groupe en cours de constitution a permis aux participants de faire un tour de table, d'exprimer leurs attentes et de définir les premières priorités de ce lobbying européen.

Une des priorités du groupe est d'organiser un échange sur les expériences et les pratiques des entreprises participantes. La première réunion s'est tenue au siège de Dexia Group à Bruxelles et c'est le cas de Dexia Group qui y a été exposé de façon détaillée.

1. Participants :

Caroline Labregère – Schneider-Electric
Chantal Gibert-Sander – Essilor
Denis Auxenfans – Société Générale
Dominique Welcomme – Vivendi Universal
Thomas Hierlemann - EADS
Michaël Masset – Dexia Group
Ludovic Wolff – Dexia Employee Benefits
Marc Mathieu – FEAS
Laurent Bellamy – FEAS
Didier Robert – FEAS

2. Programme de la journée :

- Présentation des participants
- L'actionnariat salarié chez Dexia - Michaël Masset, Share Plans Manager
- Les solutions Dexia Employee Benefits – Ludovic Wolff, Managing Director de Dexia-Employee Benefits
- Communication sur les projets de la Commission Européenne et état des lieux du lobbying européen – Marc Mathieu, Secrétaire Général de la FEAS
- Lobby group: attentes des participants
- Lobby group: premières priorités
- Conclusion

3. Présentation des participants

Marc Mathieu introduit brièvement la FEAS, son rôle fédérateur en Europe et ses activités en tant qu'organisation représentative des entreprises au sein de la DG Entreprises de la Commission Européenne. M. Mathieu brosse rapidement un tableau des relations de la FEAS avec la Commission.

La FEAS s'est définie comme une organisation ouverte à tous: entreprises, actionnaires salariés, chercheurs, etc. Elle a mené une action généraliste de lobbying de nature politique vers les institutions de l'Union Européenne.

A présent, les choses ont évolué positivement et le moment semble venu d'ouvrir un deuxième chantier: celui d'une action spécialisée pour faciliter les plans multinationaux des grandes entreprises européennes.

Un intervenant pose la question du fonctionnement et du financement de la FEAS : les personnes représentant la FEAS présentes à cette réunion sont-elles salariées et comment la FEAS est-elle financée ?

Marc Mathieu répond que la FEAS n'a pas de personnel salarié. Par ailleurs, le financement des activités de la FEAS est basé sur les cotisations des membres, des personnes, des entreprises, des groupes et des associations diverses. Cette base est encore insuffisante pour asseoir une organisation assez forte, puisque cette partie du budget annuel de la FEAS ne dépasse pas 50.000 €. Le sponsoring et la réponse à des appels à projets émanant de la Commission Européenne ou des Etats contribuent également au fonctionnement de l'organisation, mais de façon relativement aléatoire. Pour donner un élément de référence, quelque 7 à 8.000 organisations de lobbying sont installées à Bruxelles, occupant en moyenne 2-3 personnes à temps plein, ce qui représente un budget annuel minimum de 250 à 300.000 Euro.

Ensuite les participants ont présenté brièvement leurs fonctions de responsables des plans d'actionnariat salarié et les grandes lignes des politiques, aspects sociaux et philosophiques en matière d'actionnariat salarié au sein des entreprises participantes.

4. Présentation de l'actionnariat salarié chez Dexia

Michaël Masset, responsable "Share Plans" au sein du Groupe Dexia a expliqué comment ceux-ci sont organisés et quels types d'offres sont liées aux augmentations de capital pratiquées dans le groupe depuis sa création, le 7^e plan successif étant émis en 2006.

M. Masset rappelle que le Groupe est né de la fusion d'entités française, belges et luxembourgeoises et que l'un des objectifs principaux de l'actionnariat salarié chez Dexia est de créer une identité de groupe, objectif atteint avec satisfaction.

Dexia a une vocation internationale et est actif mondialement. Tous les employés du Groupe (25.000) sont invités à participer aux opérations annuelles. Ainsi Dexia vient d'effectuer une acquisition importante en Turquie, ce qui devrait augmenter le nombre d'employés de 5 à 6.000 personnes. La volonté de cohésion et d'appartenance à un groupe revêt ici toute son importance. Un des vecteurs de cette cohésion est justement l'accès aux plans d'actionnariat salarié pour l'ensemble du personnel du groupe, ce après 3 mois d'ancienneté.

La présentation de Michael Masset est disponible *in extenso* par ailleurs. Retenons ici quelques points principaux :

L'offre aux salariés se décline en une offre à effet de levier (avec deux déclinaisons) et une offre simple, toutes deux offrant une décote de 20% ainsi qu'un avantage de déduction fiscale à concurrence d'environ 620 € (en Belgique). La période de blocage des actions est de 5 ans.

Pour l'offre-levier, il y a un appel d'offre annuel pour la banque structuratrice.

Le taux de participation varie de 50 à 70 % selon les années. L'actionnariat salarié représente près de 5% du capital du groupe, ce qui était l'objectif affirmé du Conseil d'Administration au départ, les projections futures étant de conserver au moins cette proportion (il s'agit de la part traçable, limitée aux actions bloquées pendant la période de blocage de 5 ans).

On observe des variations sensibles par pays au niveau de la participation et des sommes investies (limitées à 25% du salaire annuel, effet de levier compris). Pour la zone hors Euro, les risques de change à l'exit sont garantis *in fine* par Dexia. L'effet de levier et la garantie sur les changes semblent avoir un effet motivant pour le niveau international, c'est-à-dire les employés situés hors de la zone France-Belgique-Luxembourg.

M. Masset indique que les employés optent pour l'offre à effet de levier à hauteur de 92% environ, contre 8% pour l'offre simple.

Divers fonds sont constitués pour prendre en charge cet actionnariat salarié : un FCPE en France, et des fonds de participation (société civile de droit belge, sans personnalité morale) : un fonds "belge", un fonds pour les USA et un fonds international, chaque fonds étant doté

d'une société de gestion distincte. Dexia n'a pas opté pour la solution du trust pour la Grande Bretagne.

Difficulté des prospectus multiples, coûteux – la directive prospectus ne résout rien – l'Italie est peut-être en train d'évoluer? Relations difficiles avec certaines autorités - l'AMF, organisme "psychorigide" quand on parle des offres à effet de levier, pour des raisons qui ne sont pas déclarées.

Chez Dexia, l'accent est porté sur la communication et le dialogue avec les employés de manière à affiner les offres. Il existe au sein du groupe des comités de pilotage et une remontée de l'information qui permet de recadrer si nécessaire les offres ou la manière dont elles sont présentées.

5. Les solutions Dexia Employee Benefits

Ludovic Wolff, Managing Director - Dexia Employee Benefits.

Ayant expérimenté en interne une série de pratiques d'actionnariat salarié, le Groupe Dexia a récemment constitué une filiale spécialisée Dexia Employee Benefits pour proposer son expérience à d'autres entreprises.

Cette expertise se situe tant au niveau de la consultance que pour des services incluant des aspects de consultance, d'ingénierie financière et de communication.

Ludovic Wolff est à la disposition des participants pour examiner plus en détail tel ou tel aspect de sa présentation et de ses prestations; il est joignable par téléphone au numéro +32 (0)2 222 09 10

6. Communication sur les projets de la Commission Européenne et état des lieux du lobbying européen

Pour les prochains mois, les projets de la Commission Européenne visent particulièrement

- l'idée d'un "model plan" qui pourrait s'appliquer aux plans d'actionnariat dans les différents pays de l'Union Européenne;
- la publication du "TOP 100 Actionnariat Salarié Europe".

6.1. Model Plan

L'idée de "Model Plan" fait suite aux travaux du Groupe d'Experts qui avait été présidé par Jean-Baptiste de Foucauld. L'idée a fait l'objet d'une recherche organisée par l'AIFP (Association Internationale pour la Participation Financière). Cette recherche a permis de produire un rapport qui a été distribué aux participants, sous le titre de "Model Plan for Participation in the European Union".

Pour la suite des travaux du groupe de lobbying que nous sommes en train de mettre sur pieds, Marc Mathieu adresse la requête suivante : que les participants prennent le temps de ***lire attentivement ce rapport. Est-ce que cela répond aux besoins ressentis par les entreprises participantes, faut-il continuer dans ce sens?***

6.2. Classement du Top 100 Actionnariat Salarié Europe

En 2005, la FEAS a produit à titre de test un premier classement partiel des entreprises européennes qui pratiquent des formes d'actionnariat salarié.

Cette année, le classement 2006 va être établi de manière complète et systématique avec l'appui de la Commission Européenne. Le classement 2006 du TOP 100 sera officiellement publié pour la première fois au cours d'une grande conférence européenne à Bruxelles les 14-15 décembre 2006 (ce sera la Sixième Rencontre Européenne de l'Actionnariat Salarié).

Ce classement va permettre de donner une très grande visibilité aux entreprises et aux pratiques de l'actionnariat salarié dans les différents pays. Par la suite, les classements seront établis annuellement, ce qui permettra de suivre les développements avec précision.

Les entreprises du lobby group sont invitées à tirer parti de ce projet en participant à la conférence du mois de décembre et venir y présenter leur expérience et leurs desiderata.

Une première présentation du projet (ainsi que le draft 2005) est désormais accessible à la page internet http://www.efesonline.org/TOP_100/TOP_100_EN.htm

7. Etats des lieux du lobbying européen

Depuis sa création en 1998, la FEAS a développé une action de lobbying visant les institutions de l'Union Européenne, en vue d'exprimer une volonté politique de promouvoir le développement de l'actionnariat salarié dans l'UE.

Nous avons obtenu des réponses positives: le Parlement Européen a voté plusieurs résolutions favorables, le Conseil Economique et Social Européen a émis un avis positif, la Fondation de Dublin a mené plusieurs bons programmes, la Commission Européenne et le Conseil des Ministres se sont exprimés positivement.

Toute cela est fort bien, cela a créé une ambiance positive. Cependant, tout cela reste essentiellement du domaine des déclarations d'intentions.

La FEAS pense que l'on peut maintenant aller plus loin, compléter un lobbying d'intentions par des visées plus pratiques.

Pour une action de lobbying à buts pratiques, il faut viser principalement et de façon coordonnée la Commission Européenne et les administrations des Etats nationaux.

Pour compléter le tableau, il faut savoir que la Commission Européenne est une grande administration ramifiée, dont les objectifs et les actions n'ont pas toujours de cohérence. Jusqu'ici, l'actionnariat salarié est géré au niveau de la DG Emploi, Affaires Sociales & Egalité des Chances (comme un avatar du concept de "participation financière des travailleurs").

Plusieurs autres Directions Générales sont intéressées à des degrés divers: la DG Entreprises et Industrie est très favorable mais sans en avoir la compétence (la FEAS y est reconnue comme "Organisation Européenne Représentative d'Entreprises" et nous siégeons à ce titre dans le Comité de la Politique d'Entreprise); la DG Marché Intérieur & Services; la DG Affaires Economiques et Monétaires; la DG Fiscalité et Union Douanière.

8. Lobby group - priorités et attentes des participants

8.1 Echanges de pratiques

La première demande des participants se situe au niveau des échanges au sein même du groupe de lobbying :

- "Nous avons des choses à nous apporter les uns aux autres. Chacun rencontre des situations différentes ou bien a une expertise sur tel ou tel point qui pourrait profiter à l'ensemble."
- "On pourrait imaginer une base de données sur le Web qui reprendrait des éléments d'expertise développés au sein de ce groupe."
- "Imaginons lors des prochaines réunions que l'on puisse échanger sur un point précis, par exemple cette question de FCP et de SIP anglais. Il faut des Anglais dans ce groupe."
- "Savoir ce que les autres font de mieux dans leur pays sera d'une grande utilité pour tous."
- "Il est important pour nous tous d'élargir notre expérience européenne."

Ces remarques pointent vers l'intérêt même de constituer un groupe d'échange de pratiques en même temps qu'un groupe de lobbying. Les prochaines réunions du groupe comporteront donc, comme aujourd'hui avec Dexia, la présentation d'un cas d'entreprise. La prochaine

réunion se tiendra au mois d'octobre au siège d'EADS à Munich, et c'est l'expérience d'EADS qui sera présentée.

8.2. Thèmes prioritaires pour le travail de lobbying

La mise en place et la gestion des plans d'actionnariat salariés multinationaux se heurtent à une jungle de contraintes et de réglementations nationales mouvantes que les gestionnaires et responsables de plans affrontent avec les moyens du bord et à grands coups de frais d'avocats.

L'action de lobbying devra viser non seulement les réglementations mais les possibilités d'exemptions en matières fiscales et réglementaires, au cas par cas.

Les thèmes principaux sont :

1. Facilitations administratives, particulièrement celles relatives aux obligations de prospectus

Lourdeur et coûts engendrés par l'obligation de prospectus multiples – la directive "prospectus" ne résout rien.

L'aval d'une autorité de contrôle devrait être reconnu par les autres pays (une simple traduction devrait suffire).

Pour les plans récurrents, la deuxième année, une simple notice devrait pouvoir être substituée au prospectus.

- "Mon prospectus italien, il fait plus de 160 pages, c'est absurde ! J'ai du faire la traduction en italien de mon rapport annuel."
- "Dans certains cas on ne propose pas le plan aux employés d'un pays où les mesures administratives sont trop lourdes ou trop coûteuses. Si vous n'avez pas assez de personnes dans un pays, c'est pas la peine."

Un autre point important concerne la qualification des offres d'actionnariat salarié comme offres publiques; les relève offres d'actionnariat salarié devraient être reconnues comme offres privées ou du moins le seuil à partir duquel on doit parler d'offre publique dans le cadre de l'actionnariat salarié devrait être relevé.

2. Reconnaissances mutuelles des véhicules de placement et des véhicules juridiques

C'est particulièrement le cas des véhicules de culture française ou latine (types FPE- Fonds de Placement d'Entreprise) et ceux de culture anglo-saxonne (trust, SIP).

L'idée est ici encore de pouvoir simplifier les procédures et de réduire les coûts de manière significative. Les plans européen nécessitent la création de plusieurs fonds, l'utilisation de véhicules spécifiques multiples et demandent d'investir dans des expertises juridiques et financières dispendieuses.

- "Le SIP anglais, c'est très cher."
- "Les Sicavas c'est trop lourd."
- "Il faudrait obtenir au moins une reconnaissance mutuelle des véhicules en Europe, au moins en Europe."
- "Est-ce qu'on vend nos propres produits ou est-ce qu'on s'adapte aux schémas locaux, c'est toujours la question."
- "Pour répondre à votre question, ce que nous expérimentons en Angleterre... c'est la frustration !"
- "Avec l'Espagne, c'est plus facile, il n'y a pas de stéréotypes locaux."
- "Pouvoir passer par un fonds de participation international pour les pays où l'on n'a que quelques personnes."

Deux groupes anglais devaient initialement se joindre à la réunion mais des contraintes d'agenda ne l'ont pas permis. "Il nous faut des anglais dans ce groupe!"

3. Harmonisation et stabilité des régimes fiscaux, et pérennisation des rulings

Il est pensable, comme le relève un des participants, que la dernière Europe qui se fera sera celle de la fiscalité, néanmoins bien des points peuvent être améliorés :

- "Il y a des pays avec la taxation up front de la décote – bien sûr, c'est là que les taux de souscription sont les plus bas."
- "Un de mes soucis, c'est l'instabilité des rulings. Les règles changent sans arrêt de sorte que les coûts deviennent énormes avec les cabinets d'experts. Est-ce qu'on ne pourrait pas obtenir au moins une pérennisation des rulings ? Que dois-je dire à mon employé qui aura son exit dans 3 ans? Aujourd'hui je peux lui dire ceci, mais il se peut que dans 2 ans les règles fiscales de tel ou tel pays changent. En fait on se retrouve à devoir gérer des situations instables en permanence, ce qui est très inconfortable."
- "On ne demandera pas l'harmonisation fiscale européenne, ne rêvons pas, mais au moins qu'il y ait des directives qui nous permettent de rassurer les employés sur les régimes qui leur seront appliqués, qu'il n'y ait pas entre son entrée dans le plan et sa sortie, comme le dit ma collègue, de trop grands écarts dans ce qui a été défini."
- "Je peux vous assurer qu'avec l'Italie je ne sais pas où je vais, j'ai un ruling officieux, mais c'est tout, est-ce fiable?"
- "En Allemagne, il faut un ruling dans chaque Länder."

4. Gestion des relations avec les autorités de marché

Les autorités de tutelles et les autorités de marché posent des soucis de communication et de souplesse. Engager des discussions avec ces autorités pourrait être une priorité posée par le groupe.

- "L'AMF n'aime pas les offres levier."
- "L'AMF interdit les offres mensuelles, on doit tourner ça par des fonds-relais."

5. IFRS et autres normes comptables

- "L'application des nouvelles normes IFRS pourrait décourager certaines entreprises."
- "Le problème est plus grand pour les entreprises européennes que pour les américaines, nous sommes en train de nous faire rouler dans la farine, nous petits européens."
- "Il faudrait aller voir du côté de l'IFRIC."

La CECOP, qui est une des organisations membres de la FEAS représentant les coopératives de travail, a pu récemment mener une action efficace touchant les normes IFRS. ***Si les coopératives (qui sont généralement des entreprises petites et moyennes) ont pu agir efficacement, une action de lobbying émanant des grandes entreprises devrait pouvoir se faire entendre elle aussi.***

9. Conclusion

Le groupe de lobbying est appelé à s'étendre à travers le réseau de la FEAS, mais aussi celui des membres actuels du groupe. Une liste de contact sera mise à disposition via une page réservée du site internet de la FEAS.

Sur invitation du groupe EADS, le lobby group se réunira de nouveau dans le courant du mois d'octobre 2006 à Munich.

Date et programme seront prochainement adressés aux membres du groupe.