

N° 32 JUILLET 2000

Vous ne VOTEREZ pas pour nous ... par hasard

Avec Pâques, le muguet du 1^o mai et les Assemblées Générales annuelles éclosent les beaux jours.... Dans le premier cas, les contes oniriques ravissent les enfants, dans le second la nature nous montrent ce qu'il y a de plus beau en matière d'immobilisme. En effet dans les Assemblées Générales auxquelles nous assistons années après années l'hypocrisie le dispute désormais à la provocation. Notre Groupe n'échappe pas à ce concert.

En contrepartie, le travail de notre association s'en trouve simplifié : lutter pour défendre une idée simple : **1 actionnaire, 1 action, 1 droit de vote individuel, 1 dividende** .

Paradoxalement la mise en oeuvre de ce principe de base se révèle compliqué car le Management des entreprises vise, en fait, à récupérer ou à neutraliser le droit de vote des petits actionnaires pour asseoir et verrouiller leur propre pouvoir. L'article parut sous ma signature dans l'AVASCOPE N° 22 d'Octobre 1997 « **Gouvernement d'Entreprise : encore du grain à moudre** » attirait déjà l'attention du lecteur sur les dérives risquant d'apparaître au détriment des actionnaires salariés et plus globalement des actionnaires minoritaires. Ces dérives sont désormais avérées et elles commencent à susciter des réactions nationales pour l'instant.

Dans La Vie Financière du 1^o au 7 Avril 2000, Mme Colette NEUVILLE, Présidente de l'Association ADAM (Association Des Actionnaires Minoritaires), signe un excellent article au titre évocateur « **Le vote de l'actionnaire serait-il gênant** » . Poser la question, c'est déjà y répondre, car exercer son droit s'avère pour un actionnaire minoritaire un parcours du combattant dont il n'est pas sûr de franchir la ligne d'arrivée ; les étapes successives sont jalonnées de trappes où il est aisé de tomber :

- • **L'accès à l'information et l'exercice du droit de vote**

Les informations officielles d'une société sont publiées au BALO et transmises au public à l'extrême limite des délais légaux. Ces éléments sont adressés aux actionnaires avec le bulletin de vote des résolutions. A ce stade, **la contestation est déjà muselée** car il est trop tard pour agir. Les banques des porteurs d'actions, dans un souci de simplification et d'économies, sélectionnent ensuite les actionnaires qui recevront une information et un formulaire de vote : il y a les bons et les autres. On aura compris que la sélection s'effectue en fonction du nombre de titre : les petits porteurs font rarement partie des « bons »...On est prié de croire en revanche que les FCP et SICAV des banques dont les Présidents siègent aux Conseils exerceront leurs votes en toute indépendance...

- • **La magie des procédures de comptages**

Une assemblée c'est globalement une foire d'empoigne : au début pour l'entrée, à la fin pour le buffet ...et parfois ...pendant. Le décompte des voix, dans ces conditions, relève plus de la magie noire que de la vérité scientifique. Et encore ne s'agit-il dans ce cas là que de la face visible de la Force. Qu'en est il alors des votes par correspondance et de la gestion des votes par procuration. Qui vérifie qu'il n'y a ni manipulations, ni fraudes et que les votes sont exercés en conformité avec les souhaits de l'émetteur !

- • **La contestation et le dépôt de nouvelles résolutions**

Dans ces conditions, vouloir intervenir de façon démocratique et constructive dans le débat se révèle totalement impossible. Vouloir déposer une résolution nouvelle est inepte car les délais de dépôt sont anormalement réduits (10 j) et le délai de blocage des titres nécessaires à la recevabilité d'une résolution est trop long (1 mois). Le dépôt d'une résolution en Assemblée se révèle encore plus cocasse...(gestion des votes par correspondance ubuesque)

Mais il semble malgré tout que cela ne soit pas suffisant car nous assistons actuellement à un verrouillage organisé des Assemblées Générales des grandes sociétés afin d'assurer la pérennité des équipes en place. Ce verrouillage prend désormais plusieurs aspects :

- • **La limitation de l'exercice du droit de vote en Assemblée.**

Plusieurs Sociétés majeures sont en train de casser l'égalité qui existait entre les votes présents en Assemblées. En résumé, les procurations détenues par le Président seront « plus égales » que les autres. Présentée comme une mesure anti -OPA rampante, elle consiste en fait à conforter arithmétiquement les droits transmis au Président...et donc de renforcer son pouvoir.

- • **Le contrôle de l'actionnariat salarié.**

Accroître la part des salariés dans le capital des entreprises est avant tout une manœuvre protectrice, comme nous l'avons déjà écrit. La tentation est grande d'en collectiviser l'usage, (à travers des conseils de surveillance par exemple) pour en téléguidé l'utilisation. L'Assemblée Générale du 22 mars a vu le représentant du PEG TOTAL voter toutes les résolutions présentées.... Le passage du compromis à la compromission est parfois très ténu.

Malgré toutes ces mauvaises nouvelles, **des raisons d'espérer existent** traduisant une évolution certaine :

- • Le Groupe ANDRE vient d'être le théâtre d'une bataille juridique de deux ans pour reconnaître aux actionnaires majoritaires le droit de *repandre* le contrôle de l'entreprise, jusqu'alors exercé par des minoritaires peu partageurs. Cette affaire a permis de voir combien la législation et les règles en vigueur sont favorables aux équipes en place (quelque soit leur pourcentage du capital) L'utilisation dévoyée de l'auto - contrôle a par ailleurs été parfaitement mise en évidence...**Vive les fonds de pension**

- • Notre Association AVAS vient de réaliser une grande première en France, en osant déposer des résolutions nouvelles et amendements .Comme dans le cas précédent, nous avons pu constater que la marge de contestation était très limitée et que pour imposer ces vues, il faudrait sûrement avoir recours à la justice donc avoir des moyens financiers importants...**Vive l'action des ADAM, DEMINOR...et autres.**

- • L'évolution de la législation doit reprendre et les textes préparés par le Sénateur MARINI doivent rapidement être remis sur la sellette. Il faut réformer de fond en comble la Loi du 24 juillet 1966.La transparence est mère de la démocratie elle-même synonyme de libertés. Rendons le pouvoir à chaque actionnaire et faisons confiance à sa sagesse. Ainsi le slogan des sociétés pourra -t-il devenir ...le titre de notre article.

le 28 avril 2000
Gilles RENAULT
Vice Président d'AVAS

BULLETIN D'ADHESION

Association **V**olontaire des **A**ctionnaires **S**alariés et Anciens Salariés

Oui, j'adhère pour soutenir l'action d'AVAS

NOM Prénom Société
Adresse professionnelle Téléphone
Domicile Téléphone email

ou, je renouvelle mon adhésion pour l'année 2000

Et je vous adresse, ci-joint, un chèque à l'ordre d'AVAS Date
Signature

La cotisation 2000 comprend l'abonnement à l'AVASCOPE Cotisation : 60 F

Cotisation de soutien : 100 F

A renvoyer à AVAS, Bureau 03^E12, Tour Elf, 92178 Paris-La Défense Cedex

Sommaire du n° 32

- 1- *Editorial : Vous ne voterez pas pour nous par hasard*
3. *Aléas du Gouvernement d'Entreprise*
4. *Réflexions sur l'épargne salariale*
5. *Rapport moral AG d'AVAS du 19/04/2000*
7. *Revue de presse*
- 8 *Revue de presse*

-
-
-
-
-
-

Les Aléas du gouvernement d'entreprise à la française

La France a adopté dès 1996 les principes du gouvernement d'entreprise, conçus par les Britanniques CADBURY et GREENBURY, dont les rapports furent publiés respectivement en 1994 et 1995. Ces principes étaient parallèlement codifiés par le réseau ICGN lors de sa première conférence annuelle à Londres en 1995; ils furent réunis dans un guide qui a reçu le label OCDE en 1999.

L'adaptation française a pris la forme de deux rapports de Marc VIENOT: VIENOT I en 1995 et II en 1999 sont un recueil de recommandations seulement, prudentes et précises, qui pointaient exactement les carences du mode de gestion des entreprises françaises.

Le système français avait grand besoin de définir la transparence et la sincérité des comptes, la responsabilité et l'indépendance des administrateurs et des commissaires aux comptes, l'information et le respect de l'actionnaire. Les grandes entreprises récemment privatisées restaient marquées durablement par la tutelle de l'Etat, par des pratiques administratives et des méthodes de gestion publique, par la confusion entre le budget de l'Etat et le budget de l'entreprise publique ou semi-publique.

C'est pourquoi le **rapport VIENOT de 1995 présentait plusieurs recommandations regroupées dans trois chapitres:**

- 1- 1- *Mission et attribution du Conseil d'Administration (CA)*, qui remplit une quadruple mission: définir la stratégie de l'entreprise, désigner les mandataires sociaux chargés de la gérer, contrôler la gestion et veiller à la qualité de l'information fournie aux actionnaires et au marché.
- 2- 2- *Composition du Conseil d'Administration*: chaque administrateur doit se considérer comme le représentant de l'ensemble des actionnaires; un équilibre est souhaité entre les administrateurs liés aux actionnaires, les administrateurs indépendants et la technocratie; rôle du «comité de sélection»; limitation du cumul des mandats (5) et du nombre des mandats réciproques.
- 3- 3- *Fonctionnement du CA*: la création de trois comités spécialisés (des rémunérations, des comptes ou audits, de sélection des administrateurs) et une charte de l'administrateur sont proposés.

Le second rapport publié en janvier 1999 étudiait prudemment la dissociation de la présidence du CA et de la direction générale d'une part, la publicité de la rémunération et des stock-options des dirigeants d'autre part.

Le rapport de Marc VIENOT, Président d'honneur de la banque Société Générale, n'était pas révolutionnaire. Conçu par un aréopage de grands patrons, membres influents de l'AFEP et du CNPF (devenu le MEDEF), il ne pouvait qu'être reconnu et adopté par l'ensemble des dirigeants d'entreprises cotées à la Bourse de Paris et sur les places étrangères.

Il donnait bonne conscience; et très vite il devint un outil de communication financière, un argument pour négocier l'entrée dans le capital de l'entreprise d'actionnaires institutionnels anglo-américains fortement courtisés en 1997 et 1998, après l'éclatement des noyaux durs. Une course de vitesse dans les «road show» et dans la séduction des agences de rating s'engagea entre présidents d'entreprises françaises.

Prenons un exemple: lors de la 4^{ème} conférence annuelle de l'ICGN à San Francisco, Marc VIENOT et Philippe JAFFRE étaient invités à prendre la parole ; Philippe JAFFRE s'imposait comme un bon élève de Marc VIENOT et comme le champion du gouvernement d'entreprise.

L'association volontaire des actionnaires salariés (AVAS) du Groupe Elf, que nous avons créée en octobre 1986, avait dès le mois de mai 1996 organisé un colloque au Sénat français (120 participants) pour présenter les deux rapports destinés à favoriser l'adoption des principes de bonne gouvernance: **le rapport de M. VIENOT présentant le gouvernement d'entreprise à la française, le rapport du sénateur Philippe MARINI proposant une réforme attendue de la loi de 1966 sur les sociétés commerciales et du droit des sociétés** (préconisant notamment l'indépendance et la responsabilité des administrateurs et des commissaires aux comptes, l'expression des actionnaires minoritaires...).

La réforme du sénateur MARINI, recommandant un nécessaire équilibre des pouvoirs et des responsabilités, était l'indispensable fondation de l'édifice «gouvernement d'entreprise» à la française.

La réforme promise pour 1998, puis 1999, est toujours à l'étude et le gouvernement d'entreprise est devenu bien fragile!

AVAS a très tôt intégré ces principes de bonne gouvernance; elle a entrepris d'en faire la promotion lors des assemblées générales d'actionnaires, auprès des médias et des entreprises sensibilisées par la leçon brutale donnée à ALCATEL en septembre 1998 par les mutual funds entraînés par Fidelity (qui réduisait sa participation de 10% à 5% et provoquait une chute du cours de l'action de 40% en 3 jours).

L'Association a retenu 6 principes de base propres à développer la confiance dans la gestion de l'entreprise:

1. 1. *Transparence et sincérité des comptes* : ce qui induit l'existence et l'efficacité des contrôles internes, l'indépendance et la responsabilité des commissaires aux comptes
2. 2. *Indépendance et responsabilité des administrateurs* : ce qui induit la limitation des mandats (à5) d'un administrateur pour qu'il puisse bien travailler et prendre ses responsabilités, afin de défendre l'intérêt de l'ensemble des actionnaires
3. 3. *Qualité et efficacité des mandataires sociaux et des dirigeants* : ce qui induit une meilleure communication et une meilleure relation avec tous les actionnaires
4. 4. *Qualité et clarté de la stratégie* : ce qui induit une vision long terme industrielle et commerciale, recentrée sur les métiers de base, une création de valeur sur le long terme tout en tenant compte des évolutions du marché et des contraintes de l'environnement, qui créera à la fois de la valeur pour l'actionnaire et des emplois qualifiés
5. 5. *Motivation, capacité d'innovation et formation des salariés,* contribuant au développement de l'entreprise dans un bon climat social: ce qui induit l'existence d'un actionnariat salarié fort et organisé, exerçant son droit de vote d'une façon réfléchie et indépendante
6. 6. *Reconnaissance du rôle déterminant des Assemblées Générales d'actionnaires et de la souveraineté de leurs décisions* lors de l'approbation des comptes, de la gestion des mandataires sociaux, de la stratégie de l'entreprise ; ce qui induit que :
 - - l'exercice du droit de vote par tous les actionnaires soit exercé sur la base 1 action = 1 voix
 - - tous les actionnaires aient les mêmes droits démocratiques
 - - les actionnaires étrangers puissent exercer leur droit de vote
 - - tous les actionnaires soient informés dans les meilleurs délais pour voter à temps, afin de remplir leur devoir de contrôle et exercer leurs responsabilités d'investisseurs.

le respect de ces 6 principes de base, l'entreprise attirera et conservera la confiance des investisseurs, ainsi que celle de ses actionnaires salariés, qui sont engagés sur le long terme.

Prenons un exemple : lors de l'AG de juin 1996, AVAS a refusé d'approuver les comptes et le rapport des commissaires aux comptes. En votant contre cette résolution, AVAS provoqua la stupeur et l'indignation des membres du CA (composé des plus puissants dirigeants d'entreprises françaises). AVAS préconisait déjà l'application des recommandations du récent rapport VIENOT.

En juillet 1998, l'AFG-ASFFI a publié des «guidelines», préparées par la Commission de gouvernement d'entreprise, **composée des responsables d'OPCVM français** (des professionnels de la gestion pour compte de tiers).

Ce code recommandait notamment:

- - *La tenue des AG*: allonger les délais de convocations, arrêter le lieu, la date et l'heure de la tenue de l'AG afin de favoriser la participation du maximum d'actionnaires.
- - *L'information des actionnaires* : envoi systématique d'un rapport simplifié à tout actionnaire, explication des projets de résolution (c.v des administrateurs), liste des plus importants bénéficiaires de stock-options; l'encouragement à l'initiative des actionnaires et la proposition de résolutions, les amendements, les questions écrites à l'AG par les actionnaires éventuellement regroupés; la publication des votes des résolutions dans les 15 jours
- - *Le vote et la participation à l'AG*: améliorer le contrôle des pouvoirs en blanc et des votes par correspondance ou procuration; abandonner les pratiques telles que les droits de vote double, les actions à dividende majoré, les dispositifs anti-OPA (qui ne favorisent pas la transparence ni la responsabilité et la recherche de la performance de la société) ; réduire ou même supprimer le délai de blocage des titres avant l'AG préférant la pratique américaine de «record date»; enfin, recommander le vote électronique
- - *L'indépendance du CA*: la présence au CA de 2 administrateurs «libres d'intérêt»; l'existence au moins de 3 comités spécialisés (de sélection, de rémunération et performance, d'audit); contre la présence d'administrateurs réciproques issus des participations croisées; les rémunérations des cadres dirigeants et leur évolution doivent être liées à la performance de la société; la transparence de rémunération et le contrôle du mode de calcul des «stock-options» sans décote de préférence; le CA devrait compter 16 administrateurs au maximum dont les mandats cumulés ne devraient pas dépasser 3, afin d'améliorer leur disponibilité et la qualité de leur travail, dont l'évaluation dans la transparence serait facilitée aux actionnaires à travers la publication du rapport annuel; la limitation du renouvellement des mandats à 6 ans et en âge; une charte ou code de déontologie de l'administrateur est recommandé

Aujourd'hui en mai 2000, qu'en est-il ? A-t-on progressé dans cette voie?
Hélas, non.

La vague de fusions et acquisitions, douloureuses parfois (BNP-Paribas-Société Générale, AGF-Allianz, Aventis, Vodafone-Manesmann, Olivetti-Telecom Italia - TotalFina Elf...), au cours de l'année 1999 a provoqué à travers l'Europe un mouvement de frayeur chez les chefs d'entreprise et en France en particulier.

Les patrons français ont été confrontés avec stupeur à des raiders issus de leurs propres rangs: MM. Michel Pebereau (BNP), Thierry Desmarest (TotalFina), Pierre Richard (Dexia) en 1999 ont fait voler en éclat «le capitalisme à la papa». La peur a brutalement gagné les chefs d'entreprise: la peur d'être catalogués «opéable», la peur des ennemis de l'intérieur de l'hexagone, la peur des hussards transfrontaliers de l'Euroland, et enfin, celle d'être marginalisé. Car dorénavant la situation d'une entreprise devient la suivante : soit être attaquant, soit être attaqué, soit être marginalisé dans ce vaste jeu de mécano industriel et financier, qui va générer le nouvel espace économique européen, le nouveau marché domestique des entreprises britanniques, françaises, allemandes, italiennes, espagnoles...

Cela a conduit les chefs d'entreprise françaises à mettre en place des dispositifs défensifs et «protectionnistes», dans les statuts révisés pour la circonstance et lors de la rédaction des

résolutions soumises au vote des actionnaires à l'occasion des AG de mars, avril, mai et juin 2000.

Cette réaction a malheureusement provoqué un bond en arrière de 4 ans dans la mise en pratique des principes de gouvernement d'entreprise.

(1^{ère} partie, à suivre...)

Jean-Aymon Massie

Président d'AVAS

ASSEMBLEE GENERALE D'AVAS

REFLEXIONS DE M. Claude PETIT au sujet de l'EPARGNE SALARIALE

Ces quelques éléments sont tirés de l'exposé fait par M. Claude Petit, lors de l'AG de AVAS. Mr PETIT est ancien Directeur Général d'Interépargne, actuellement trésorier de Fondact. Il a été, de longues années durant, gestionnaire de l'épargne salariale des agents d'Elf Aquitaine

Je voudrais vous parler des fonds d'épargne Long Terme et revenir sur l'un des objectifs de votre association, l'exercice du droit de vote, pour vous donner des idées sur ce qui se prépare et vous apporter des arguments, symbiose entre ce qui se passe chez TotalFina et ce qui se passait chez Elf, pour l'exercice du droit de vote.

En ce qui concerne les fonds d'épargne long terme, vous avez cité l'exemple de différentes sociétés qui les pratiquent. Ce sont des fonds d'épargne, qui fonctionnent exactement dans les mêmes conditions juridiques que les plans d'épargne 5 ans, puisque les cas de déblocage s'appliquent intégralement pendant cette période. Donc dire qu'il s'agit de Long Terme, alors que l'on peut en sortir à tout moment, est pour moi quelque chose qui n'existe pas, et qui pour l'instant n'a jamais été mis en place dans le cadre de l'épargne salariale.

Ce qu'il faut bien considéré, c'est que le plan d'épargne tel qu'il existe et tel qu'il est pratiqué dans notre pays, est une épargne à 5 ans, c'est à dire **une épargne de précaution**. A contrario, créer une épargne Long Terme, c'est mettre en place une épargne destinée à financer soit un projet que l'on souhaite lancé lors de son départ de son activité salariale, soit une augmentation du montant de sa retraite par capital ou par rente.

Le projet que Fondact a présenté à MM. Balligand / Foucauld n'a pas été retenu. Il était prévu que, sans parler d'amélioration de la retraite ni sans citer les fonds de pension (qui font bondir tout le monde), les capitaux ne seraient disponibles qu'à la cessation d'activité. Il nous a été répondu : « votre projet est bien un complément pour la retraite, mais sur le plan politique, ce n'est pas encore à l'ordre du jour ».

Ce que nous avons prévu et qui est toujours à l'étude avec les Pouvoirs Publics, (M. Michel Albert doit rencontrer M. Laurent Fabius au mois de mai à ce sujet pour les inciter à modifier le projet Balligand qui ne propose qu'un plan à 10 ou 15 ans), consiste en :

- • Premièrement la mise en œuvre d'une négociation et non plus un simple octroi par l'entreprise (c'est ce qui avait fait capoter dans une certaine limite les fonds de pension tels qu'ils étaient à l'origine). Le mot négociation, signifie entre autre qu'il n'y a pas obligation de résultat.
- • Puis l'instauration d'une aide de l'Etat, quand il y a des versements. Ces derniers seraient déductibles et pour ceux ne payant pas d'impôts, mais souhaitant verser il y aurait la présence d'un crédit d'impôt. On offrirait au minimum aux souscripteurs, aux adhérents de ces plans d'épargne Long Terme deux fonds communs de placement :
 1. 1. un fonds commun de placement sécurité tenant compte, lors de sa mise en place, des âges des souscripteurs et éventuellement, de la durée du placement à effectuer dans ces FCP,
 2. 2. un fonds commun de placement diversifié

Tous les revenus et toutes les plus values qui seraient faites à l'intérieur de ces fonds, ainsi que les dividendes versés, seraient exonérés d'impôts. A la sortie, on ne paierait un impôt que sur 50 % des plus values réalisées. En tout état de cause, la sortie ne se ferait qu'en capital. Enfin, si le Conseil de Surveillance de ces fonds désirent mettre en place un fonds investi à 100 % en titres de l'entreprise ou à plus de 50 %, un 3^{ème} fond serait obligatoire. En résumé, on trouverait

- • 1 fond sécurité
- • 1 fond diversifié
- • 1 fond investi principalement ou en totalité en titres de l'entreprise.

Pourquoi cette multiplication de fonds communs de placement ? Simplement car il faut laisser le choix à chacun des adhérents de placer ses capitaux là où il le désire et de pouvoir les transférer d'un support dans un autre à tout moment pour préserver des droits ou des projets acquis.

Quand on parle d'actionnariat salarié, on constate que ce dernier est toujours pris entre deux feux :

- - soit il exerce son pouvoir et son droit de vote ;
- - soit il fait des profits financiers et fait totalement abstraction du droit de vote (s'il veut prendre ses bénéfices, il ne tient pas compte de ce droit de vote).

Il y aura toujours dans les entreprises de la part des épargnants ce conflit entre l'exercice du pouvoir et l'exercice du pouvoir ou sa réalisation.

Mais je voudrais revenir à l'épargne à Long Terme en répondant à une question que vous avez posé : « **Est ce que les plans d'option sont une source d'épargne à long terme ?** »

Je ne pense pas qu'aujourd'hui, compte tenu de la législation qui existe, les plans d'option puissent répondre à cette question. Pour quelles raisons ?

Tout d'abord, il est rare que les entreprises fassent des plans d'option pour l'ensemble de leur personnel. **Vivendi** l'a fait, mais la législation internationale sur les différentes solutions demande des sommes énormes. De plus à contrario, **Carrefour** est en train de distribuer des actions à l'ensemble des salariés dans le Monde et pour pouvoir répondre dirons nous à la législation internationale il est obligé de le faire par le biais d'une société ouverte au Luxembourg, ce qui sur le plan juridique paraît quelque peu bizarre, quand on sait ce qui se passe dans les paradis fiscaux.

Pour les nationaux donc passe encore ainsi que pour certains pays européens. Mais dès que l'on va aux USA offrir des plans d'option sur une société qui n'est pas cotée sur le marché américain cela devient très difficile.

Les plans d'option ne constituent pas, à mon sens, une politique de fonds à long terme. Par ailleurs, je pense qu'il faut laisser aux entreprises la latitude d'agir ou non. La distribution à certaines personnes d'actions issues de plans de stock-options peut paraître choquant.

Définir des lignes d'attribution à certaines catégories socio-professionnelles pour des plans d'option, est quelque chose qui peut se faire, mais cela reste du moyen ou court terme ; ce n'est pas du long terme, ne serait ce qu'au plan du risque. Je pense donc que les plans d'option ne peuvent être que du court ou du moyen terme.

Un Intervenant

Vous évoquez les problèmes de fonds d'épargne long terme en France qui ne sont pas légalement résolus sur tous les points. Comment voyez vous ces plans d'épargne à long terme avec un statut international pour les sociétés multinationales ?

Claude Petit

Pour faire de l'actionnariat sur l'international (votre 1^{ère} augmentation de capital en est un exemple), ce fut déjà très compliqué : en effet, vous avez été obligé de faire des imprimés en je ne sais combien de langues. Quand on s'apercevait que le prix de l'action, qui devait être à l'époque 400,00 F, représentait presque 2 mois de salaire pour certains salariés d'Afrique, l'harmonisation devenait apocalyptique.

En plus les américains n'acceptaient pas que cela se passe dans des fonds communs de placement, il a fallu mettre des actions dans des situations particulières, donc mettre tous les salariés d'une entreprise sur le même plan d'égalité. La gestion de leurs titres et l'exercice du droit de vote était quelque chose de totalement impossible. Alors sur le plan mondial je pense que ni vous, ni moi ne verrons la résolution de ce problème.

Par contre, sur le plan européen, la directive n° 8 est en train de se modifier et l'on fait en sorte qu'il y ait une certaine harmonisation sur le plan de la législation ; il faut bien reconnaître qu'en France les textes sur l'épargne salariale sont favorables et qu'ils n'existent

encore nulle part ailleurs. Le partage des profits pour les salariés français est quelque chose qui encore une fois n'existe pas ailleurs.

L'abondement ça n'existe pas, la participation non plus mais **l'intéressement existe**. Il y a en Angleterre un « **profit sharing** », Une harmonisation européenne sera donc très difficile à faire. Quant au plan mondial, je ne sais quand nous pourrions y arriver puisque les américains, comme je vous le disais, ne reconnaissent pas ce qu'est une part de fonds commun de placement, ni les actions de sicav françaises ; ainsi certains

Fonds ne peuvent en détenir. Donc l'on est obligé de créer des supports ou de déposer des titres aux USA pour correspondre à cette offre et même en Angleterre on a des difficultés.

En Hollande, il suffit dans certaines régions de se mettre d'accord avec le directeur des impôts, mais dans d'autres ça ne marchera pas. En Norvège, là ils ne peuvent pas obtenir de titre étrangers !

Claude PETIT

Rapport Moral présenté par M. J.A. MASSIE

Ce rapport sera composé de quatre parties :

1. la participation aux AG du 28/05/99 et du 22/03/2000
2. l'activité proprement dite de l'Association
3. les relations avec les Pouvoirs Publics, les responsables du Groupe et les médias
4. les relations extérieures de l'AVAS avec l'Association Européenne

1°) la participation aux AG d'Elf Aquitaine

Deux assemblées se sont tenues récemment : l'une le 28/05/99 et l'autre le 28/03/2000 . Celle du 28 mai 1999 n'a pas démerité en retentissement par rapport à celle de 1998. Il y avait environ 2500 à 3000 personnes présentes à l'Arche de la Défense. Depuis 3 ans cette Assemblée Générale est devenue un théâtre choyé par les vedettes des mouvements écologiques, les hommes politiques et les organisations syndicales. La pièce s'est jouée en 4 actes.

Le 1^{er} acte : Les 2 à 3000 personnes présentes ont conspué l'arrivée du Président, de l'équipe dirigeante, des administrateurs élus en mai 1998 comme MM. Frédéric Isoard, Xavier Dupont et M. Friedman. L'accueil réservé par la salle a été très dur. L'Assemblée a dû être arrêtée et reportée au lendemain.

Le lendemain 29 mai à 14 heures, nous nous sommes retrouvés quelques uns dans le 15^{ème} arrondissement où avait lieu la dite Assemblée qui s'est tenue avec une centaine de participants. Le Président était entouré de ses principaux directeurs généraux, M. Isoard n'y participait plus. Peut être était il bloqué en Suisse ?

AVAS avait réuni près de 450 000 voix et l'ADIAS, émanation de la CGC, 250 000. Nous avons pu nous exprimer avec 700 000 voix. Vous avez d'ailleurs eu le Compte Rendu dans le courrier qui vous a été adressé. Nous avons selon notre habitude, voté contre les résolutions de rachat d'actions préférant que le cash-flow soit utilisé à l'investissement pour préparer le long terme. Il faut avoir en mémoire ce que nous avons déclaré au Président à ce moment là : -« **Nous ne sommes pas favorables au rachat d'actions car nous préférons que le Groupe ait une politique industrielle dynamique ; nous en avons la capacité ! il est temps de faire une acquisition majeure** ». Nous avons là encore une position assez prémonitrice. Nous nous sommes abstenus sur la résolution relative à l' **Approbation des comptes et du rapport moral**. Nous approuvons les comptes, mais nous avons décidé de nous opposer au rapport moral jugeant que le management de l'Exploration Production avait entretenu une tension grave à Pau rendant ainsi le Groupe fragile : la preuve nous en a été donnée quelque temps après...

Le 2^{ème} acte : Le lundi 5 juillet 1999 TOTAL lance son OPE sur le Groupe Elf à la surprise générale du Président et de son management, persuadés d'être à l'abri et pensant que Total

lesté de Pétrifina en avait pour deux ans avant d'entreprendre une cession ou un rapprochement avec un autre Groupe. Nous avons eu auparavant des entretiens avec le Président et avec différents Directeurs dont M. Vermeulen. Michel Goubly et Gilles Renault étaient présents ; **tout était paraît-il parfait ...**

Notre Comité Technique de Sauvegarde, créé dès le mois d'avril 99, étudiait plusieurs scénarii dont celui d'une fusion dans le cas d'une OPE de Total sur Elf avant l'été ou peut-être après l'été. Ceci nous paraissait préférable à une solution du type BP AMOCO ou SHELL qui avait été fortement envisagé par la profession et les Pouvoirs Publics.

Le Président annonça sa contre offensive sur Total 15 jours plus tard. Nous attendions l'annonce d'un rapprochement avec l'ENI voire de l'acquisition de CONOCO ou d'une autre entreprise importante. Au lieu de cela nous avons découvert... un jeu de type Nitendo adapté, pour la 1^{ère} et la dernière fois probablement, ou à la Finance par quelques technocrates désœuvrés : le **pac man** (*formule inédite, c'est-à-dire que c'est l'attaqué qui veut manger l'attaquant*). Ce pac man a recueilli l'enthousiasme de tous les Directeurs, même s'ils n'en mesuraient pas tous les effets pervers. L'association AVAS a du reste communiqué sur ce sujet et vous avez reçu cette information dès le mois de juillet.

Nous avons alors soutenu l'aspect industriel du projet tout en contestant le montage financier qui consistait à faire un emprunt de 120 milliards de FF destinés à financer une soule de 89 milliards. Nous avons prêché pour qu'une fusion se fasse dans des conditions rapides afin d'éviter de payer des frais d'honoraires, d'intermédiaires, de consultants, de commissions qu'il faudra retrouver, tôt ou tard dans les comptes. La fusion ayant été décidée, autant la faire rapidement. Mais l'accélération des événements avait aussi des conséquences dans le mouvement associatif :

L'ADIAS présidée par Jean Conan délégué national de la CGC, patron de la CGC dans le Groupe Elf se ralliait, de façon ambiguë à son habitude, à la position de la Direction. Ce ralliement mettait fin à nos tentatives de rapprochement.

En revanche, une nouvelle association est née dans l'Exploration-Production : l'**UPERA : Union de défense des cadres supérieurs du Groupe Elf** » animée par Mr Romieu. Le Président Jaffré lui a donné des moyens importants, lui a fait des promesses. Il devait rallier tous les cadres afin de mettre TOTAL « à genoux » ; j'emploie volontairement ces termes car c'est ce qui a été dit à l'époque. La DRH leur a ouvert tous les accès pour communiquer à travers le Groupe. **Aujourd'hui QUID de l'UPERA, de son Président ...et des fonds collectés.** Voilà , en quelques mots ce que nous avons connu pendant l'été.

AVAS a aussi agi .Par nos relations avec les médias, nous avons fait passer des communiqués dans le BIP, la presse anglo-saxonne et une émission de télévision sur la chaîne Bloomberg. Nous sommes constamment restés dans la même logique, celle que nous défendions depuis des mois dans nos AVASCOPIES, nos bulletins d'information et dans nos courriers.

Nous aurions aimé communiquer d'avantage, mais croyez bien que cette période a été une période terrible où nous avons été privé de beaucoup de moyens ; il a fallu faire de la résistance, ne pas déprimer et rester indépendant, alors que tout le monde critiquait nos objections sur le montage financier. **AVAS a persévéré, renforçant ainsi sa crédibilité.**

Le 3^{ème} acte : AVAS a réuni son Comité de Sauvegarde et reçu, longuement le 31 août, les banquiers Conseil du Groupe (Morgan Stanley et Goldman Sachs) nous avons démonté les mécanismes du pack man et son impact financier, notamment en matière d'amortissement des survaleurs et de frais financiers (liés à l'emprunt). Nos interlocuteurs ont reconnu, que dans leur carrière de spécialistes des fusions, aucune organisation représentant les salariés ne s'était comportée avec une telle efficacité et compétence.

Le Président Jaffré a annoncé la tenue pour le 13 septembre d'une Assemblée Générale Extraordinaire. Nous avons fait notre enquête et avons appris que **l'International Shareholders Services (ISS)** , capable de mobiliser 14 % du capital détenu par des fonds de pension américains, s'opposerait à la résolution...Le Président a annulé l'Assemblée Générale prévue le 13 septembre. ..

Dans les grands Groupes qui composent le CAC 40, 80-85 % du capital est dans les mains d'actionnaires institutionnels et sur ces 85 % d'actionnaires 50 à 54 % sont des institutionnels anglo-américains. Nous les connaissons bien, nous les avons identifiés ; nous les avons rencontrés au cours de voyages récents. Ils ont pesé de tout leur poids dans le choix de Total

et c'est eux qui ont décidé –« **M. Desmarest est un industriel dynamique !. Il a bravé la loi d'AMATO, nous misons sur lui, il va impulser une dynamique à ce nouveau Groupe. M. Jaffré a été un bon gestionnaire, mais il n'a pas montré la fibre industrielle à temps** ».

Le 4^{ème} acte : La messe a été dite et la reddition s'est transformée en accord amiable. Il faut bien retenir de cette aventure que : « **Ce n'est pas parce que Total a tiré le 1^{er}, que l'OPE a été réussie, c'est parce qu'il y avait une dynamique industrielle et une réputation antérieure. Ce n'est pas toujours celui qui tire le 1^{er} qui gagne : la BNP a tiré le 1^{er} sur la Société Générale, elle n'a pas gagné** ». C'est vraiment la qualité d'un projet industriel inscrit dans une vision long terme avec une dynamique industrielle qui a fait la différence.

L'Assemblée Générale du 22 Mars 2000 a été, quant à elle, constitutive du nouveau Groupe, avec modifications des statuts, élection de nouveaux administrateurs au nombre de 25. Ont été intronisés les dix anciens de Elf, dont M. Dupont, M. Friedman, M. Pebereau, M. Isoard principalement, plus un allemand, un suisse et un luxembourgeois.

Puisque nous étions dans cette période de constitution, nous pensions présenter des résolutions ou des amendements destinés à confirmer l'indépendance d'AVAS et son rôle en tant que partenaire pour représenter les actionnaires salariés. Je dis bien pour affirmer le rôle d'AVAS et rappeler que nous sommes attachés à l'exercice du droit de vote et que si demain il y a une fusion du Plan d'Épargne, **l'exercice du droit de vote devra être restitué aux actionnaires salariés**, à condition qu'ils se considèrent et qu'on les traite comme des actionnaires et non comme de simples épargnants. C'était notre objectif.

Nous avons redemandé au Président de prendre en compte les principes de Gouvernement d'Entreprise sur les 3 comités spécialisés et de prêter attention aux principes de respect d'environnement (un certain nombre de principes ont été développés par les anglo-saxons du type CERES) car demain sous la pression des fonds de pension, notamment des fonds éthiques, ces questions deviendront très importantes. Je pense que le message est passé.

Nous avons par ailleurs contesté la composition du Conseil d'Administration. Le Président habilement après une joute oratoire qui ne s'est pas éternisée a rejeté les résolutions : **Elles n'avaient pas été déposées dans les délais.**

Le Président a proposé d'inscrire une nouvelle résolution : **l'inscription d'un candidat représentant les actionnaires salariés au Conseil.** Ce n'était pas notre objectif, mais c'était l'occasion de rappeler que AVAS est une association indépendante et reconnue.

Nous avons recueilli **2 millions d'actions**, cela a été un très gros travail pour y parvenir, mais maintenant l'association est connue au plan international, et je crois que demain à la prochaine assemblée du 25 mai nous pourrions à nouveau présenter des projets de résolutions.

2°) Les activités de l'Association

L'Association a publié régulièrement l'AVASCOPE. L'équipe qui en a le mérite est composée de : Claude Royer, J.P. Olivier, A. de Castelnault, Gilles Renault et Alain Perrodon ; vous avez lu leurs articles. Cette publication est tirée à 3 500 exemplaires ; elle est sérieuse, appréciée et dupliquée dans les filiales. Nous espérons pouvoir la faire traduire en anglais, avec un coût compatible avec notre modeste budget. Rappelez vous que chaque numéro coûte 8 000,00 F. Nous avons par ailleurs fait plusieurs courriers, peut-être insuffisants, au gré de certains au moment de l'OPE. Ils vous ont montré notre action auprès de la presse, auprès des médias. Régulièrement des articles ont paru dans les journaux tels que l'Expansion, le Nouvel Economiste et les journaux financiers.

Je voudrais rappeler également que suite à l'OPE, AVAS a tenu à son tour une Assemblée Générale début novembre 99, à laquelle vous avez peut être participé, destinée à modifier les statuts de votre Association pour tenir compte du fait que AVAS doit désormais représenter non seulement les actionnaires salariés et anciens salariés d'Elf, mais aussi ceux de TotalFina.

Notre nouvelle appellation a été enregistrée à la Préfecture sous le nom **AVAS des Groupes Elf TotalFina**. Nous avons coopté 5 Administrateurs de chez Total, dont quelques uns sont ici présents, nous en coopterons un de plus tout à l'heure.

3°) Les relations avec les Pouvoirs Publics, le Groupe

Dans le courant de l'année 1999, nous avons plusieurs fois rencontré le Président Jaffré, ainsi que MM. Vermeulen, Thébault, Comté, Weymuller...

Forte de ces nombreux contacts internes, notre activité a également été intense à l'extérieur. Auprès des Pouvoirs Publics en premier lieu pour participer à l'élaboration de divers textes de loi ou rapports officiels (Balligand-Foucault). A ces occasions, notre rôle est discret tout en restant significatif. Nous avons eu deux entretiens à Matignon avec le conseiller socio-économique du 1^o Ministre et les membres de son équipe. Nous avons été également reçus à Bercy par 2 conseillers de M. Strauss-kahn où nous avons défendu notre position :

- si un cadre juridique et un cadre fiscal sont mis en place pour développer l'épargne salariale, l'on doit **bien préserver l'indépendance et la vie du Plan d'épargne existant, qui est un objectif d'épargne à court terme bien conçu dans un objectif d'épargne**, avec le libre choix d'investissement et de disposition du capital investi de la part des salariés ou des retraités. C'est un objectif d'épargne à court terme ou moyen terme à 5 ans.
- Par contre s'il s'agit de constituer un **Plan d'épargne long terme, il s'agit bien d'un autre objectif celui de constituer une retraite complémentaire**. Ces deux plans doivent être alimentés par un effort supplémentaire du salarié. Le Plan d'épargne PEE permet d'exercer des droits de vote ; avec un Plan d'épargne long terme ce sera plus difficile de les exercer. Il faut que les textes juridiques et les dispositions fiscales tiennent bien compte de cette différence.

Nous nous opposerons à une confusion sur ce domaine là.

Tout cela a été plus ou moins repris par le rapport Balligand ou d'autres commissions. Mais si demain on peut alimenter une épargne retraite, cela passera par un Plan d'épargne long terme ; c'est l'amorce d'une retraite sur-complémentaire.

4°) Les relations extérieures avec l'Association Européenne

Elles se sont focalisées à deux niveaux : la remise en route d'une association européenne suite aux difficultés rencontrées avec la structure précédente. La Fédération a été infiltrée par les gens des PECOS : Pologne, Hongrie, Tchécoslovaquie, Slovaquie, Croatie, souhaitant accélérer leur entrée dans l'Union Européenne par un « lobbying » accru à Bruxelles. Nous avons rompu avec cette structure. Nous sommes repartis avec une Association Européenne composée de français, d'allemands, de britanniques, d'espagnols, d'Irlandais et de belges qui a pour but essentiel de faire du lobbying auprès de la Commission Européenne pour faire bouger, à travers des Directives, les lois nationales, pour donner un statut et des moyens aux associations . Au niveau européen le phénomène des Actionnaires Salariés se développe et représente un contre-poids à la place prépondérante détenue par les institutionnels. C'est aussi pour nous un moyen de faire bouger les choses en interne.

Cela se traduit par des rencontres et des conférences, où j'ai dû payer de ma personne ; d'autres collègues aussi m'ont aidé à préparer des interventions qui ont été faites en Italie, en Allemagne, en Espagne. Je suis allé une fois à Varsovie, une autre fois en Hongrie. Je suis allé deux fois à Londres pour faire un exposé à l'occasion de la nouvelle loi sur l'épargne salariale au mois de décembre, avec notamment une notion de plans d'épargne long terme. J'ai également fait des conférences à Paris à **l'Institut International de Développement et à l'EFE**.

Nous ne sommes pas rémunérés pour cela, mais cela permet de véhiculer des idées et de montrer qu'AVAS qui a été pionnier en France comme Association d'Actionnaires Salariés et retraités est capable de s'adapter et d'innover.

Récemment encore, je suis allé à Londres et aux Etats Unis pour y rencontrer des Institutionnels anglo-saxons. Je ne vous cache pas que cela entraîne de gros frais que je ne récupère pas sur l'association AVAS mais que je finance à titre personnel. Ce n'est d'ailleurs pas non plus la Société qui nous aide ; c'est aussi cela le prix de l'**indépendance** ; il y a

actuellement un tel mouvement d'idées, de telles transformations culturelles dans l'organisation des entreprises et le management qu'il faut être présent.

L'**Euroland** est en train de se constituer à travers ces fusions acquisitions ; notre marché domestique c'est le marché européen, mais l'Europe sociale est une réalité que beaucoup n'ont pas encore pris en compte, qui risque d'exploser avant que nous en ayons pris conscience. Dans nos discours et dans nos témoignages, nous œuvrons pour que la primauté du facteur humain soit affirmé sur le plan économique et financier. Il faut avoir le respect des hommes et de leur contribution au développement de l'entreprise sur la priorité qui était donnée au facteur économique et financier ou autrement l'attitude des actionnaires investisseurs ne sera pas la même.

Jean-Aymon MASSIE
Président d'AVAS

REVUE DE PRESSE

GROUPE TOTALFINAELF

Assemblée Générale Mixte de TOTALFINA du 22 mars 2000 (Extrait du procès-verbal)

L'application des principes du Gouvernement d'Entreprise chez TotalFina . M. MASSIE, Président de l'Association Volontaire des Actionnaires Salariés et anciens salariés d'Elf (AVAS) présente une proposition d'amendement portant sur la création de comités spécialisés au sein du Conseil, en se référant à la modification de l'article 21 des statuts portée à l'ordre du jour ; il recommande la création de trois comités spécialisés :

- - Un comité des comptes ou comité d'audit,
- - Un comité des rémunérations
- - Un comité de rémunération des administrateurs

Il rappelle qu'il a présenté, avant l'Assemblée, une résolution pour que soient prises en compte les recommandations du CERES en matière d'environnement, projet qui n'a pas été retenu par le Conseil, avant d'exposer qu'il a un second amendement à proposer concernant le Conseil d'Administration . (**Direction juridique TotalFinaElf**)

Assemblée Générale de TOTALFINAELF du 25 mai 2000

Le Président pense ramener le nombre d'administrateurs de 24 à 22, l'objectif étant de revenir à l'horizon de 3 ans à un Conseil comprenant seulement une quinzaine d'administrateurs. Intervention de M. J.A. MASSIE, Président d'AVAS, qui annonce qu'il votera au nom d'AVAS avec les institutionnels qui lui ont confié leur mandat pour les 7 résolutions présentées. Il a réitéré sa demande que soit mis en place les principes de Gouvernement d'Entreprise. (**Toute la Presse**)

Le Groupe pétrolier TotalFinaElf a déposé un projet d'offre publique de retrait (OPR) en France et en Amérique du Nord, par échange de titres, sur les 4,44 % du capital d'Elf Aquitaine non encore détenus par le Groupe. La parité proposée est de 4 titres TotalFinaElf (jouissance 01/01/2000) pour 3 titres Elf Aquitaine. Le Conseil d'Administration d'Elf Aquitaine qui a examiné ce projet d'OPR considère que l'offre est favorable aux intérêts des actionnaires d'Elf Aquitaine auxquels il recommande d'apporter leurs titres à l'échange. (**BIP n° 9106 - 26/05/2000**)

L'enseigne Total

L'enseigne Total sera le fanion du premier pétrolier français. Total symboliserait, auprès des clients l'accueil, la proximité, le service. La Marque s'affirme et devient la carte d'identité des grandes entreprises. (**par Yannick Le Bourdonner - Le Nouvel Economiste n° 1154, 16/06/2000**)

Dossier Erika

L'ester de colza sera utilisé comme fluidifiant pour le pompage de fioul de l'ERIKA. TotalFina a démontré l'intérêt de l'ester de colza comme fluidifiant, car outre ses qualités de fluidifiant, il a la double propriété d'être biodégradable et de ne contenir aucun composant toxique de polluant. (**Elfnet 30/05/00**)

EPARGNE SALARIALE

Le projet de loi sur l'épargne salariale sera prêt début juillet. Laurent Fabius a décidé de renforcer le pouvoir des salariés actionnaires. Les conseils de surveillance des FCP majoritairement investis en titres de l'entreprise seront composés exclusivement de porteurs de parts ; Le nouveau plan partenarial d'épargne salariale (PPES) à long terme serait, à la demande des syndicats, de dix à douze ans et non pas de quinze ans comme le recommandait le rapport Balligand-Foucauld. (**par Leïla de Comarmond et Philippe Mabilie - Les Echos 30/05/2000**)

Avant projet sur l'épargne salariale : vers un nouveau type de salariat ?

Inspiré par le rapport Balligand- Foucauld, il cherche à favoriser l'épargne à long terme, à améliorer la représentation des salariés dans les organes de Direction des sociétés. L'épargne salariale n'aurait plus une finalité individualisée et personnelle, mais elle poursuivrait un objectif d'intérêt général. Il encouragerait l'épargne salariale afin de diriger une part de l'épargne française vers les entreprises par la voie du plan d'épargne interentreprises. (**par Françoise Favennec-Héry - Liaisons Sociales Magazine - juin 2000**)

Le projet de Fabius - Les entreprises fiscalement incitées à abonder les plans d'épargne - Un PEE volontaire et à dix ans

Le projet de loi du ministre de l'Economie et des Finances mise sur la négociation sociale pour démocratiser l'accès à l'épargne salariale. Avec le plan partenarial à dix ans, il s'éloigne autant que possible des fonds de pension. Ce projet a volontairement été limité à 14 articles. Renforcement à minima des droits des salariés actionnaires, il modifie la définition des FCPE d'actionnariat salarié, en réduisant de la moitié à un tiers de l'actif le pourcentage minimal de titres de l'entreprise que le fonds doit détenir pour être ainsi qualifié. Ces FCP seraient dotés d'un Conseil de Surveillance. (**par Philippe Mabilie - Les Echos, 19 juin 2000**)

Les actionnaires salariés en quête de représentation

Les actionnaires salariés restent encore le plus souvent à l'écart des instances dirigeantes des Sociétés, Conseil d'Administration en tête. Dans nombre de grandes entreprises, ils se sont regroupés au sein d'associations chargées d'être leur porte-parole auprès de la direction. L'actionnaire salarié attend en effet, outre un retour économique, une implication dans les choix stratégiques de son entreprise (enquête de Hewitt Associates mars 2000). (**par Josée Pochat - Les Echos, 30/05/2000**)

DIVERS

Management : Gouvernement d'Entreprise. Une conception à géométrie variable.

Sous la pression des règles du gouvernement d'entreprise imposées par les fonds de pension anglo-saxons, l'organisation et le fonctionnement des Conseils d'Administration des grandes entreprises françaises évoluent à petits pas vers plus de transparence et d'autonomie. L'état est en train d'imposer par la Loi ce que les actionnaires peinaient à obtenir : limitation du nombre des mandats d'administrateurs, réduction des cumuls, transparence des rémunérations des dirigeants etc...(**par Philippe Mabilie - Les Echos, 30/05/2000**)

Stock-options - Gare au dérapage

En France, les sociétés de la Net-économie se sont lancées dans une surenchère de plans d'options. Les catégories de salariés concernées par les stock-options varient d'une entreprise à l'autre. Pascal Ernst, spécialiste des stock-options chez Mercer, est surpris de voir des employeurs mettre en place des plans d'actionnariat salariés sans penser aux objectifs à long terme. Les DRH, dit-il, quand ils existent, sont rarement décisionnaires dans ce domaine .

Le projet de loi adopté en 1^{ère} lecture le 2 mai 2000 par l'Assemblée Nationale, réaménage la fiscalité des stock-options, en alourdissant leur taxation. La transparence des rémunérations devra paraître dans le rapport annuel. **(par Claire Guélaud et al.. - Enjeux les Echos, juin 2000)**

La chasse aux administrateurs est ouverte

Les députés veulent limiter à cinq le nombre des mandats qu'une seule personne peut cumuler, *article 60 de la loi*. Elle précise également la répartition des tâches entre Président et Directeur Général. *Le Conseil d'Administration détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur application, son Président en organise les travaux dont il rend compte à l'Assemblée Générale*. Le projet de loi fait du Directeur Général l'homme fort de l'entreprise, *il est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société*. **(par Pascal Hénisse - Les Echos, 30/05/2000)**

Pourquoi des rachats d'actions ?

Ils répondent essentiellement aux objectifs suivants, poursuivis par les sociétés :

- • Améliorer la rentabilité tout au moins apparente de leur action
- • Réguler le cours de l'action par achat ou vente de titres
- • Se constituer un paquet d'actions autodétenues

Les sociétés souhaitent adapter le montant de leurs fonds propres à leur stratégie afin de rentabiliser au mieux les capitaux mis à leur disposition . **(BM de l'ANAF 310 – juin/2000)**

BUREAU

1.	1.	J.A. Massie	Président	d'AVAS
2	2	G. Heit	Vice	Président
3	3	G. Renault	Vice	Président
4	4	M. Goubly	Secrétaire	Général
5	5	E. Liard	Secrétaire	Général Adjoint
6	6	D. Ruble	Secrétaire	Général Adjointe
7	7	D. Chasseguet	Trésorier	- Y. Bouger, Communication
8	8	B. Butori, B. Bornette, L. Dubarry, A. Perrodon	- Conseillers	
9	9	J. Georger	Responsable	Comité Technique et Financier,
		M.Goubly, G.Heit, J.Jakubowicz, J.A.Massie, A. Perrodon, G.Piecoup.		
10	10	S. Lembeye,	Comité de Sauvegarde	