

ÉCONOMIE

L'actionnariat salarié à la traîne

Les entreprises qui ouvrent leur capital à leurs salariés sont rares en Belgique. Pourtant, les bienfaits sont prouvés. page 2

ENTREPRISES • Actionnariat salarié

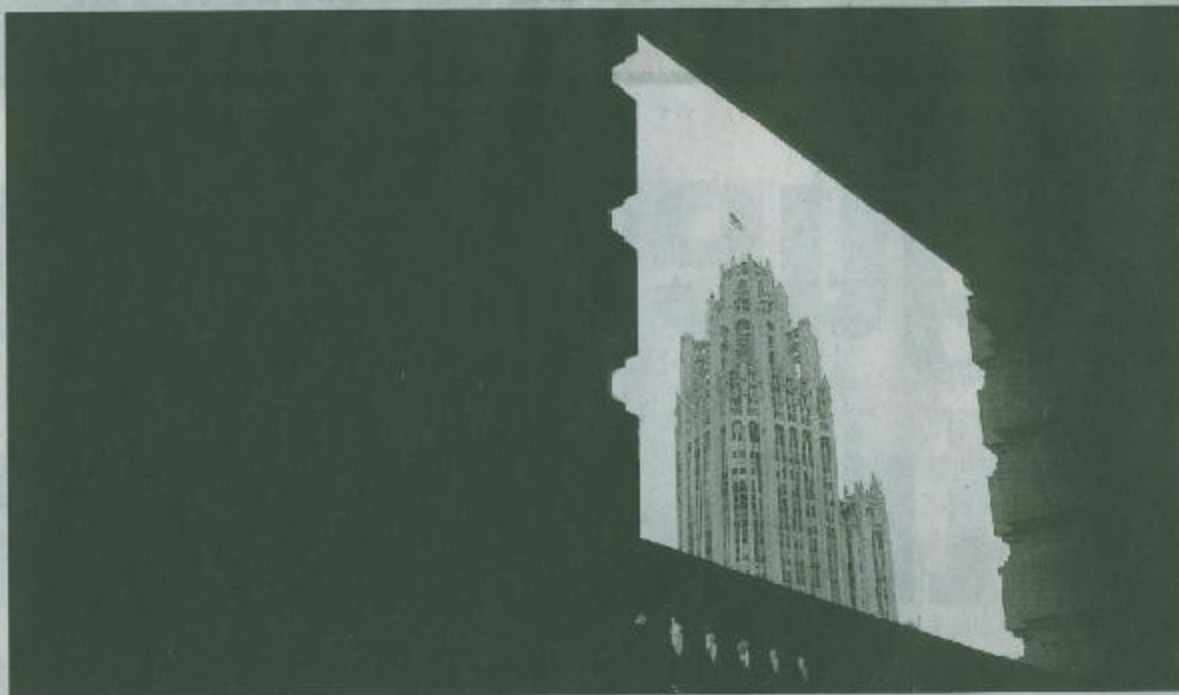
La Belgique est à la traîne

Courant aux États-Unis, l'actionnariat salarié connaît un peu d'engouement en Europe. La Belgique, par contre, est carrément en queue de peloton.

ÇA FAIT fureur en Inde, en Chine, au Canada mais surtout aux États-Unis. Là-bas, le nombre d'entreprises où les salariés détiennent des parts de leur société est en pleine explosion. Dernière en date, le très puissant journal *Chicago Tribune*, où les salariés sont même en passe de devenir majoritaires de leur boîte.

En Europe, le concept commence à prendre. En 2006, les 100 premières entreprises européennes ayant de l'actionnariat salarié totalisaient 105 milliards d'euros en capitalisation par leurs employés, soit 3,02 % de la capitalisation totale. 8,4 millions de salariés européens détiennent des parts de leur entreprise avec une moyenne de 12 496 euros par employé. Les champions : l'Irlande, la Grande-Bretagne, la Finlande et la France. La Belgique, par contre est carrément deux guerres en retard : seuls 18 % des entreprises sont concernées. Un résultat qui nous met à la hauteur d'un pays comme la Tchéquie...

À la Fédération européenne



Au «Chicago Tribune», les salariés sont les patrons. Un système qui, aux États-Unis, est très courant. En Europe, on en est aux balbutiements. Et ne parlons pas de la Belgique... Reuters

de l'actionnariat salarié (EFES), on déplore évidemment ce retard belge. Et on explique facilement cet engouement relatif au niveau européen pour une méthode de gestion assez nouvelle puisqu'elle ne date que de quelques dizaines d'années.

«Grâce à l'actionnariat salarié, l'ambiance au sein des entreprises est meilleure», explique Marc Mathieu, secrétaire fédéral de l'EFES. «C'est clair qu'un employé qui se sent directement impliqué est plus dynamique et plus motivé.»

Mais si le concept com-

mence à faire des émules sur le Vieux Continent, il a cependant des difficultés à entraîner un réel enthousiasme chez les gestionnaires d'entreprises. Une relative méfiance due à la disparité de cultures entrepreneuriales en Europe.

«En Belgique, Guy Verhofstadt soutient l'actionnariat salarié alors que le PS y reste hostile. En Hongrie par contre, les dirigeants jugent que ce genre d'actionnariat, ça signifie le retour du communisme», poursuit Marc Mathieu qui insiste aussi sur l'impact positif sur la productivité.

«Une enquête montre que

l'actionnariat salarié représente une croissance supplémentaire de 2 à 3 % pour les entreprises. Il fournit aussi au tra-

vailleur de meilleures conditions de travail, divise le taux d'absentéisme par deux et a un impact mesurable sur la santé publique. Les régions où il y a beaucoup d'entreprises de ce type voient par exemple leurs taux de divorces et de décès diminuer.»

Le leurre des stock-options

Autre forme de participation financière : les stock-options. Dans les pays anglosaxons, elles sont souvent utilisées de façon à conduire les salariés vers du vrai actionnariat. En Europe, et particulièrement en Belgique, le système est dévoyé et est utilisé presque exclusivement comme avantage salarial réservé à une partie du personnel des entreprises.

«Ce sont des pratiques de dinosaures, conclut Marc Mathieu. En faisant cela, on passe à côté de l'objectif principal de l'actionnariat salarié à savoir faire prospérer l'entreprise.»

Martial DUMONT

«L'actionnariat salarié, n'est pas la démocratie»

CLAUDE ROLIN, secrétaire général de la CSC émet plus que des réserves sur les bienfaits de l'actionnariat salarié.

«La Belgique est loin d'être une championne en matière d'actionnariat salarié, pourquoi?»

Parce que ça nous fait relativement peur. La loi de 2001 qui permet la participation financière des salariés à l'entreprise ne donne pas de bons résultats. Dans les derniers accords interprofessionnels, les partenaires sociaux ont donc négocié que les avantages dans une entreprise devaient être liés aux résultats de celle-ci. D'ailleurs à l'heure actuelle, en Europe, il n'y a que la France et l'Angleterre qui pratiquent l'actionnariat salarié de manière plus intensive.

«Les syndicats sont donc très négatifs sur la question...»

Oui parce que les objectifs de l'actionnariat salarié sont biaisés. On nous dit que ça aide à financer les entreprises. Mais nous n'avons pas de problème de financement. Que du contraire : nous avons même trop de capitaux. On se trouve dans une économie de type casino où ceux qui sont rémunérés ne sont plus les entrepreneurs mais les spéculateurs. Il faut refroidir cette spéculation.

«Certains jugent que l'actionnariat salarié est une garantie de démocratie au sein de l'entreprise...»

Si on veut faire participer les salariés à l'entreprise, qu'on le fasse à travers des outils de concertation sociale. Or, que voit-on : dans les PME qui n'ont pas 50 personnes, on refuse les organes de concertation. Au-delà, demandez au travailleur de VW qui sont actionnaires si la détention de titres est un gage de démocratie dans le fonctionnement de l'entreprise...

«Mais alors quels sont les objectifs réels de l'actionnariat salarié?»

D'abord, il y a une idéologie. Il y a un mythe qui voudrait que patrons, ouvriers employés soient tous dans le même bateau. Or il y a évidemment des différences.

Ensuite, ça permet de flexibiliser le salaire. À cela nous opposons évidemment une logique de revenus fixes négociés à travers des conventions collectives. D'autant que les travailleurs n'ont que peu de contrôle sur cette fluctuation de salaire et que certaines catégories (comme les cadres) bénéficient souvent de plus d'avantages, comme les stock-options, que d'autres.

Interview : M. Dum.

Les salariés, des sauveteurs ?

DANS certains cas, l'actionnariat salarié peut devenir une vraie bouée de sauvetage pour les entreprises à la dérive.

Exemple marquant : celui de Socomef (Solidarité coopérative des métallurgistes franchimontois), près de Verviers. Aujourd'hui société florissante de production de brûleurs de chaudière, c'était avant 1981 une platinerie qui a bien failli passer l'arme à gauche.

C'est à ce moment que Marcel Bartholomy, conseiller syndical, proposa aux travailleurs de l'entreprise de rentrer dans son capital.

«Ils étaient tous en chômage technique alors que les carnets de commande étaient pleins. C'eût été dommage de

laisser aller l'entreprise. Je leur ai alors expliqué qu'ils avaient le choix entre s'impliquer ou aller au chômage et que si ça ne fonctionnait pas, ils pouvaient toujours arrêter après un an et retourner toucher leurs allocations. Nous avons monté un business plan. Chaque employé a mis dans l'entreprise l'équivalent d'un mois de salaire brut. Mais certains étaient prêts à hypothéquer leur maison. Un an après la société était déjà en équilibre.»

Alors quoi ? L'actionnariat salarié serait-il un moyen de sauver des entreprises de la faillite et donc de préserver des emplois ? Le syndicaliste s'en défend.

«Nous avons réussi le coup avec 4 ou 5 entreprises. Mais

les règles de l'ONEm étaient aussi différentes. C'est vrai par contre qu'une entreprise de ce type, qui a déjà un savoir-faire, un fond de commerce et une bonne réputation, part avec une longueur d'avance sur les autres PME dont une sur deux est aujourd'hui certaine de fermer dans les trois à cinq ans.»

Marcel Bartholomy défend donc bec et ongles cette méthode de gestion tout en stigmatisant l'immobilisme belge.

«Chez nous, on n'a pas cette culture. Notre industrie est trop monolithique. C'est dommage quand on voit les résultats que l'actionnariat salarié donne dans des pays comme l'Irlande ou en Scandinavie», conclut-il.

M. Dum.