

A PROPOS D'AOM/AIR LIBERTE

Depuis plusieurs semaines, la situation des compagnies du second pôle aérien français était particulièrement préoccupante. Les personnels de ces compagnies ont agi pour soutenir une solution de continuation de l'activité en limitant autant que faire se peut les conséquences sociales.

Les pouvoirs publics ont fait pression sur AIR FRANCE, entreprise publique, puisque l'Etat est majoritaire, pour que la Compagnie assume une part non négligeable des effets du plan social. La Compagnie a répondu présente, dans la limite de ses besoins en personnels spécialisés. L'Association salue l'effort de solidarité nationale fait par la Compagnie qui, elle-même a pu compter, en son temps, chacun s'en souvient, sur le soutien financier de l'Etat actionnaire qui, lui, avait assumé ses responsabilités. Depuis lors, la Compagnie, et tous ses personnels ont fait la démonstration que le nécessaire refinancement a porté ses fruits.

Cependant, nous attirons l'attention des pouvoirs publics sur les limites de la pression publique. La Compagnie ne saurait être systématiquement la bouée de sauvetage de toutes les erreurs de gestion des dirigeants du secteur privé. La Compagnie assume désormais seule son développement et sa croissance. Elle ne saurait se voir imposer arbitrairement des choix qui pourraient la pénaliser aujourd'hui ou demain.

DU COTE D'AIR AFRIQUE

La Compagnie s'est engagée dans une politique d'alliances en étant membre fondateur de SKYTEAM.

Avant le lancement de cette alliance globale, AIR FRANCE avait des participations financières ou des accords commerciaux avec de nombreuses compagnies depuis sa création.

La presse vient d'annoncer qu'AIR FRANCE participerait au sauvetage, sous une forme ou sous une autre, d'AIR AFRIQUE.

L'Association souhaite qu'à l'occasion de la prochaine Assemblée Générale des Actionnaires, qui doit avoir lieu le 14 septembre prochain, le Président SPINETTA informe les actionnaires sur ses orientations stratégiques en matière d'alliances et de coopération internationale.



MONDIALISATION - PARTICIPATIONS CROISEES ET TUTTI QUANTI Signé "d'une de nos adhérentes "

Bien sûr, c'est l'été. Et bien que la plupart d'entre soient déjà de retour de vacances, vous désirez encore un peu de calme, le côté délicieux, réparateur, de ces instants intermédiaires entre le rêve et la réalité.

Et si en dépit du titre rébarbatif de cet article (mais si) nous pouvions rêver ensemble pour tenter de confirmer un réalité meilleure.

C'est la chance qui nous est offerte via les élections du - de la - représentant(e) des salariés actionnaires

La politique d'Alliance (Sky Team) est une obligation stratégique et une chance pour la Compagnie.

Elle pourrait à terme se traduire par un système de participations croisées - d'où l'apparition au capital de la Compagnie, de partenaires -Compagnies étrangères.

Pour mémoire, AIR FRANCE a déjà eu et a encore des participations financières (AUSTRIAN, COMPAGNIE CORSE MEDITERRANEE, AIR AUSTRAL)

Les salariés et actionnaires que vous êtes, ne peuvent que se poser des questions : le salarié doutera du maintien de la politique sociale. A notre sens la pérennité en sera assurée par l'action vigilante et rigoureuse de nos organisations syndicales. C'est leur travail, leur mission, leur vocation, et elles ont prouvé leur savoir faire et efficacité en la matière.

Quant à l'actionnaire que vous êtes également, il se demandera, légitimement, quel sera à terme le poids de ces nouveaux partenaires dans le capital, donc dans la stratégie de la Compagnie.

Je ne sais pas vous, mais moi, je prends ceci pour une chance : économie d'exploitation, partage des systèmes, et, au global, développement dans le cas d'un accord " gagnant - gagnant " (dit win - win).

N'étant pas des gens du 16ème siècle, en marche vers le 13ème, je vois bien que notre association a parfaitement pris la mesure de ce phénomène, et propose à vos suffrages la

candidate la mieux à même de défendre vos intérêts dans cette nouvelle donne. Ceci est d'autant plus nécessaire qu'il conviendra d'être très vigilant au sein du Conseil d'Administration.

Ainsi non seulement nous préserverons notre avenir, mais nous mériterons nos rêves.

LA SITUATION PARADOXALE DE L'ACTIONNARIAT SALARIE

Un agent d'AIR FRANCE prend un R2 pour Vienne qu'il souhaite découvrir. Après avoir visité de nombreux sites et monuments dans le coeur de la vieille ville, il se rend dans une petite rue et s'arrête devant le 19, Berggasse.

A ce moment, il sent monter en lui un sentiment de malaise.

Il se trouve devant l'ancienne demeure de S.FREUD et regrette que le célèbre psychanalyste ne puisse lui accorder une consultation ; une question existentielle l'ébranle : comment analyser deux situations paradoxales, voire antagonistes de salarié et actionnaire de sa propre entreprise ?

" Suis-je normal ? " se demanda-t-il .



En effet comme salarié, il souhaite régulièrement voir son statut social et sa situation personnelle évoluer pour obtenir au travers d'une juste reconnaissance de ses compétences et un meilleur salaire. Mais son épargne lui appartient. Il peut librement en disposer ; et au travers de nouvelles possibilités décider d'en laisser une partie dans l'entreprise dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise et le placer en titres de l'entreprise au travers d'un Fonds Commun de Placement (FCP).

A AIR FRANCE, plusieurs fonds recueillent l'épargne des salariés, et le placent exclusivement en titres **AIR FRANCE : PELICAN 1 et 2, AEROACTION 1 et 2 MAJORACTION et les fonds**

CONCORDE provenant de l'échange salaire contre actions réservé aux seuls PNT en 1999. La compagnie peut accompagner les salariés intéressés dans leur démarche en abondant leur effort financier. Ce fut le cas avec les Bons de Souscription en Actions (B.S.A, attribués en 95 avec le premier échange salaire/actions et lors de la liquidation de la SCMO.). Ce geste n'est pas désintéressé. L'entreprise bénéficie, en effet, de dispositions d'exonération fiscale, et de cotisations sociales, et elle conforte même modestement l'actionnariat salarié. Elle préfère connaître ses actionnaires, a fortiori s'ils sont ses propres salariés. Elle se constitue ainsi un actionnariat stable qui connaît l'entreprise puisqu'il y travaille et espère qu'il adhèrera à ses orientations stratégiques sans réaction revendicative. La première question qui vient à l'esprit du salarié: réinvestir son épargne dans l'entreprise est-ce une démarche naturelle ? quel intérêt cela présente-t-il ? n'était ce pas l'émergence d'un fossé par l'argent entre les différentes catégories de l'entreprise ? quel poids peut-il acquérir dans les orientations stratégiques des dirigeants ? comment se faire entendre de ceux-ci et ne pas avoir l'impression d'être un otage, voire une marionnette manipulée ? Dans le cas d'une entreprise cotée, le cours de l'action ou la valeur de la part de FCP varie chaque jour et même chaque minute en fonction du marché donc de la loi de l'offre et de la demande de titres de la Société.

Premier principe : l'actionnariat salarié ne doit pas se substituer au salaire. La démarche d'actionnariat salarié est un acte volontaire et fait en toute connaissance de cause sur les avantages et les risques : en cas de hausse, il s'agit de plus-value mais en cas de baisse, il risque de perdre un peu, beaucoup ou tout (moins-value) et dans ce cas, cela prouve que l'entreprise est dans une situation telle que les investisseurs n'ont plus confiance dans celle-ci, vendent les actions qu'ils détiennent et provoquent l'effondrement du cours. L'épargne peut fondre comme neige au soleil. Pour un salarié, cela peut avoir des conséquences lourdes : perte de son épargne et éventuellement son emploi si l'entreprise disparaît ou se restructure au travers d'un plan social, il sera donc doublement pénalisé. Parfois, les investisseurs accueillent l'annonce d'un plan social par un afflux de demandes d'actions, le titre remonte. Le salarié licencié peut se retrouver avec une plus-value mais chômeur et beaucoup de collègues avec lui.

Deuxième principe : L'actionnariat ne doit pas être une source de fracture sociale entre les salariés actionnaires et les autres salariés. C'est la raison pour laquelle, tout processus de mise en œuvre de l'actionnariat salarié doit être transparent et offrir des solutions équitables.

Troisième principe : les dirigeants ne doivent pas se servir de l'actionnariat salarié comme d'un outil de manipulation. Ils doivent entendre l'expression des salariés actionnaires. Ceux-ci doivent pouvoir se regrouper dans la structure de leur choix.

Quatrième principe : Le salarié actionnaire doit savoir être raisonnable et ne pas mettre tous ses œufs dans le même panier. L'épargne est multiple et ne saurait être totalement réinvesti dans l'entreprise. Dans de nombreux cas, l'épargne placée dans les FCP bénéficie d'exonération fiscale mais doit, en contrepartie, être "bloquée" pendant 5 ans, si bien que l'épargne est indisponible sauf exception de certains événements familiaux ou personnels (naissance ou adoption d'un troisième enfant, décès, départ de l'entreprise, etc. Personne ne peut se prononcer sur les perspectives à long terme de l'entreprise. Elle se fixe un plan industriel de développement mais parfois....

Cinquième principe : l'actionnaire salarié peut se comporter en actionnaire individualiste en espérant récupérer le plus possible. Il peut avoir une démarche solidaire en tenant compte des intérêts personnels mais aussi collectifs de tous ses collègues. Le dividende est la part de bénéfice distribué à chaque actionnaire au prorata du nombre d'actions qu'il détient. Il est possible de minorer le montant du dividende pour assurer le financement de ses investissements et donc du développement. Une entreprise qui est bien perçue par les analystes financiers et qui dégage des résultats positifs en augmentation verra son cours évoluer favorablement.

Conclusion : l'actionnariat salarié concernerait, en FRANCE, plus de 1, 2 million de salariés. Il a pris un certain essor depuis quelques années et surtout depuis le vaste mouvement de

privatisation. Les conditions préférentielles accordées aux salariés ont accentué le mouvement. A ce stade, peu d'études ont pu déterminer la fidélité des actionnaires salariés sur leur engagement au-delà des périodes d'indisponibilité de l'épargne. Les résultats contrastés de la Bourse pourraient les inciter à se détourner de ce type d'épargne. Pourtant, certains acteurs sociaux souhaiteraient une accélération de ce phénomène. Les intentions ne sont pas toujours affichées : amorce des fonds de pension, reconquête du contrôle des entreprises par un actionnariat connu. Le Parlement vient de légiférer sur cette question de l'épargne salariale. Il faut que ce ne soit pas un marché de dupes.

Notre collègue a fait sa propre analyse et intégré une partie de ces règles de bon sens. Il en a déduit qu'il pouvait rester salarié et actionnaire, prudent et vigilant, et qu'il pourrait poursuivre ses engagements personnels, militants, et associatifs sans craindre d'être aspiré dans un mouvement brownien ou pire.

Il est revenu enchanté des beautés architecturales de Vienne.

[Retour en haut de la page](#)

[Télécharger ou imprimer la page](#)