



# UNION FÉDÉRALE DE LA SANTÉ PRIVÉE CGT

## " POURQUOI LA CGT NE SIGNE PAS L'ACCORD SUR L'OFFRE D'ACTIONNARIAT SALARIÉ PROPOSÉ PAR KORIAN".

L'actionnariat salarié.e n'améliore en rien les rémunérations. Pire : il s'accompagne toujours d'une modération salariale. Autre danger, une dégradation des conditions de travail. « Les salarié.e.s scient la branche sur laquelle ils sont assis. C'est un dispositif tourné vers des objectifs financiers. La logique managériale derrière, c'est de leur faire tout accepter. Incités à être plus productifs, « les salarié.e.s deviennent leur propre bourreau ».

L'effet sur la productivité est totalement faux. C'est une croyance. Pour les employeurs cela permet surtout de transformer une charge d'entreprise en fonds propres, au lieu de mettre en place d'autres dispositifs sur la rémunération qui coûtent tout de suite. C'est une politique sociale à moindres frais. Et qui ne concerne pas tout le monde : dans 66 % des cas, les entreprises ciblent seulement une partie des salarié.e.s, souvent les dirigeants et cadres.

Tout va être fait pour minimiser les risques et présenter l'achat d'actions comme une simple opportunité alors qu'il s'agit bien d'un acte politique, cela génère de nombreux dangers :

- des clivages entre salarié.e.s avec des logiques de rétribution au mérite, des pressions sur la masse salariale et une recherche du moins-disant social,
- l'augmentation de la productivité décrétée comme objectif permanent,
- Un levier possible d'intégration des salarié.e.s,
- la mise en œuvre des décisions politiques de supprimer le plus grand nombre d'emplois pour faire grimper les actions,
- la négation de la démocratie ; le droit de vote étant proportionnel au nombre d'actions achetées. En effet, si les hommes naissent libres et égaux en dignité et en droits, les gros actionnaires, eux, ont d'autant plus de pouvoir qu'ils sont riches. Les quelques actions attribuées au personnel ne pèseront pas grand-chose par rapport aux choix politiques des actionnaires d'autant que tout est mis en œuvre pour qu'il ne puisse pas y avoir de minorité de blocage (possession de 15 à 33 % des actions). Les emplois vont être considérés comme première variable d'ajustement avec la nouveauté que les salariés actionnaires seront confrontés en Assemblée Générale à des exigences de rentabilité toujours plus élevées : situation dangereuse et paradoxale.

### MAIS ÊTRE ACTIONNAIRE DE SON ENTREPRISE, EST-CE VRAIMENT UNE BONNE IDÉE ?

Pourtant, il est permis de s'interroger sur la pertinence d'être actionnaire de son entreprise.

Les syndicats dénoncent régulièrement le fait que les plans d'actionnariat salarié s'accompagnent la plupart du temps d'une modération salariale. Ce que les salariés gagneraient d'un côté, ils le perdraient de l'autre.

En revanche, si certains sont opposés à l'actionnariat salarié (SUD et CGT en tête), d'autres se félicitent que les salarié.e.s acquièrent ainsi davantage voix au chapitre. En effet, des postes d'administrateurs sont obligatoirement octroyés aux salariés actionnaires.

.../...

### Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale.

↳ Tél. : 01 55 82 87 71 ↳ Fax : 01 55 82 87 77

BOURSE DU TRAVAIL ↳ 263, rue de Paris, 93515 MONTREUIL Cédex ↳ Case 538

↳ Métro : Porte de Montreuil - e-mail : [ufsp@sante.cgt.fr](mailto:ufsp@sante.cgt.fr)

Pourtant, il peut y avoir conflit d'intérêt quand ceux-ci sont amenés à se prononcer sur une décision défavorable aux salariés (par exemple licenciements), mais vitale pour la survie de la société. Car, le salarié et l'actionnaire, comme l'explique le professeur Pascal SALIN, sont au fond deux types d'entrepreneur.

L'un – le salarié – a fait le pari de la sécurité. Il a passé un contrat d'exclusivité avec une entreprise en contrepartie d'un revenu immédiat, stable et assuré.

L'autre – l'actionnaire – a fait un choix opposé, celui du dividende incertain et, éventuellement, d'une plus-value au moment de la revente de ses titres.

Salarié.e et actionnaire ne vivent pas dans le même temps : le premier est dans le court terme, le second dans le long terme. Leurs intérêts sont donc en partie divergents, et au moment de prendre des décisions stratégiques, qui l'emportera ? L'actionnaire ou le salarié ?

Enfin, on rappellera une des règles d'or que tout épargnant devrait respecter qui est de ne pas mettre tous ses œufs dans le même panier. Or, le salarié actionnaire de son entreprise, si cette dernière connaît des difficultés, risque de subir une double peine : perdre son emploi et perdre tout ou partie son épargne si l'action chute ou si l'entreprise fait faillite.

**Source :** Fabrice ANGEI, Alexis MASSE, Amandine CAIHOT (Libération), Patrick Coquart (La Chronique Agora).

Montreuil, le 5 avril 2022.

