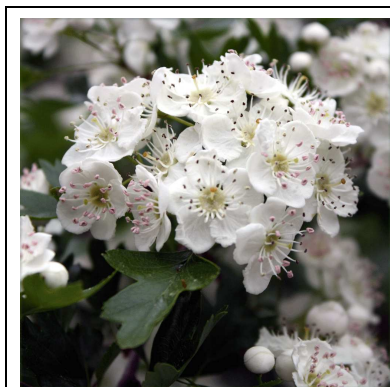


La Missive de

Gestion attentive

N°41 – mai-juin 2010



Sommaire

Edito : *Les salariés et la gouvernance d'entreprise
Droit à la gestion ou à l'actionnariat salarié ?
L'actionnariat salarié, bien adapté à la gouvernance
actionnariale
L'actionnariat salarié en Europe : fréquent et inégalitaire
Les administrateurs salariés et les organisations
syndicales sous l'œil de la recherche
Pour la CGT, participer à la gestion sans s'associer au
capital
Pour la CFDT, la négociation sociale comme partie de la
gouvernance des entreprises*

Édito : Les salariés et la gouvernance d'entreprise

Les salariés peuvent participer à la gouvernance de l'entreprise de diverses manières. Le premier pas est l'information consultation des institutions représentatives du personnel. Il faut malheureusement noter qu'elle n'est pas toujours réalisée en temps et en heure, c'est-à-dire suffisamment en amont de la décision et avec une réelle volonté d'écouter les solutions différentes qui peuvent être proposées par les élus du travail.

La présence de salariés au conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise est un autre mode de contribution à la gouvernance ; la participation financière, sous forme de l'actionnariat salarié, est souvent présentée comme la voie de la démocratisation de l'entreprise. En mai 2010, l'interrogation « *Quelles relations entre participation financière et gouvernance démocratique ?* » était une des questions abordées par le symposium international organisé par Patrick Guiol, chercheur au CNRS, à la Maison des sciences de l'Homme en Bretagne. Chercheurs et praticiens faisaient part de leurs analyses, nous en reprenons la teneur ici.

Pour notre part, nous soulignerons que les salariés, entant que groupe, sont partie prenantes de l'entreprise de deux façons. En tant qu'apporteurs de travail, il nous paraît légitime qu'ils soient représentés au conseil d'administration, le comité d'entreprise jouant pleinement son rôle par ailleurs. En effet, le conseil d'administration est censé s'occuper de l'*intérêt social* de l'entreprise, intérêt de l'entreprise comme entité distincte de la société de capitaux. C'est d'ailleurs à ce titre que les règles de gouvernance adoptées par les milieux d'affaires eux-mêmes promeuvent la présence d'administrateurs indépendants, censés être garants de l'intérêt social, qui peut être bien distinct de l'intérêt des actionnaires. Les administrateurs salariés sont, bien plus que les présidents ou directeurs généraux d'une autre entreprise du CAC 40, capables d'apprécier l'intérêt de l'ensemble de l'entreprise et sa pérennité.

Il arrive aussi que les salariés soient actionnaires de l'entreprise qui les emploie, notamment quand celle-ci est cotée. Ils sont devenus actionnaires en plaçant le produit de l'intéressement ou de la participation dans un fonds commun de placement interne, en achetant des actions à prix réduit dans le cadre d'un plan d'actionnariat salarié ou en ayant bénéficié d'une distribution d'actions gratuites ou d'options d'achat d'actions (*stock*

options) pour une toute petite minorité. Ils peuvent même avoir acheté en Bourse des actions de leur employeur, comme n'importe quel épargnant. Ils sont donc partie prenante du côté du capital, et prennent leur part de risque. Cette part de risque doit tout de même être relativisée. Dans les grands groupes, les divers systèmes de décote et d'abondement limitent généralement les déficits par rapport au coût réel d'acquisition, les pertes étant ressenties par rapport au gain théorique espéré. Néanmoins, l'actionnariat salarié présente certains dangers pour les finances des salariés quand il les conduit à mettre tous leurs œufs dans le même panier ; lors de difficultés et plus encore en cas de dépôt de bilan, ils perdent à la fois leur emploi et leur épargne. En tout état de cause, comme pour tout épargnant, le salarié a intérêt à une certaine diversification de son portefeuille.

La loi française conduit à la présence au conseil d'un administrateur désigné par les salariés actionnaires et élu en assemblée générale des actionnaires, dès lors que le montant du capital détenu par ceux-ci excède trois pour cent. Prenant acte que cet administrateur était là au titre du travail, même s'il ne s'agissait que des salariés ayant recyclé une partie de leur rémunération dans les titres de l'entreprise employeur, le législateur a dispensé de cet exercice les sociétés qui ont dans le conseil un représentant des salariés avec voix délibérative. On peut noter que la FAS (Fédération française des associations d'actionnaires salariés ou anciens salariés), qui regroupe trente associations et se pose comme le représentant des « actionnaires salariés » et non des « salariés actionnaires », déplore cette disposition. Il nous paraît au contraire que l'administrateur représentant les salariés actionnaires peut exister quand la part du capital est significative – et la part significative peut être en deçà ou au-delà des 3%, en fonction de la structure de l'actionnariat – mais que le ou mieux les administrateurs issus des apporteurs de travail en tant que tels devraient avoir la primauté.

Beaucoup d'épargne populaire est aujourd'hui confiée au banquier ou à l'assureur qui a proposé des SICAV ou de l'assurance-vie en complément du compte courant ou de la multirisque habitation. C'est l'épargne qui appartient à des salariés qui, à côté de l'épargne salariale, ont quelques économies qu'ils se gardent bien de remettre aussi à leur employeur. C'est aussi l'épargne des salariés qui ne peuvent pas passer par les finances de l'employeur, parce que celui-ci est une PME au capital fermé, une SCA ou une SAS verrouillant son capital, une collectivité locale, une association ou un organisme du monde juridiquement non lucratif, etc.

On pourrait fort bien imaginer que l'épargne salariale diversifiée – et pourquoi pas l'ensemble de l'épargne des salariés – se place dans des fonds actifs et basés sur des critères qui ne soient pas simplement financiers. Déjà des intermédiaires financiers proposent des fonds « éthiques », des fonds « solidaires » (ce n'est pas la même chose) mais nous ne sommes qu'au tout début d'une organisation de l'épargne comme moyen d'action sur la gouvernance des entreprises. Certains pensent en France à faire exister ce type de fonds d'action, inspirés du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec, lequel est un fonds de pension syndical actif dans la gouvernance des entreprises. Les fonds basés sur les critères du CIES - Comité intersyndical de l'épargne salariale - pourraient en être un embryon. Ces fonds auraient un rôle actif, dans les entreprises cotées comme, pourquoi pas, les entreprises non cotées. En effet, le *private equity* n'est réservé ni aux reuquins ni aux *business angels*. Le salarié, le citoyen, peut, par l'intermédiaire de ces fonds actifs, avoir son rôle dans la gouvernance des entreprises en se servant du levier du capital. Il exercera les droits de vote en assemblée générale des actionnaires, voire obtiendra un poste d'administrateur au conseil des entreprises dans lesquelles il aura investi. Cet administrateur sera réellement indépendant, il pourra être incarné par un professionnel de la finance ou un universitaire, accompagné par la vigilance des représentants du fonds. Ce représentant du travail *largo sensu* se souciera des intérêts des autres parties prenantes externes qui lui sont liées, à savoir l'ensemble des travailleurs du monde, les générations futures, l'environnement dans lequel il vit et qu'il « emprunte à ses enfants ».

Marie-Noëlle Auberge mna@gestion-attentive.com

Droit à la gestion ou à l'actionnariat salarié ?

Président de section au Conseil d'Etat honoraire, Bernard Ducamin fut, alors qu'il était directeur de cabinet du ministre du Travail dans les années soixante, l'auteur anonyme de l' « amendement Vallon » qui donna le droit aux salariés de participer aux fruits de l'expansion de l'entreprise résultant de l'autofinancement.

Lors du symposium de Rennes, il a raconté que le général De Gaulle, alors Président de la République, souhaitait impliquer la classe ouvrière dans la société française, dans un contexte où les dirigeants d'entreprise avaient à l'égard de leurs salariés un comportement que le haut fonctionnaire qualifie avec un sens aigu de la litote, d'« assez surprenant ».

Le Premier ministre Pompidou poussait vers l'actionnariat salarié, alors que le Président de la République voulait que le salarié se voit reconnaître des droits sur la gestion des entreprises, le droit à la participation financière étant pour lui secondaire.

Mais l'article 8 du Préambule de la Constitution de 1946 « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. » ne passa pas dans les faits.

L'actionnariat salarié, bien adapté à la gouvernance actionnariale

L'actionnariat salarié a résisté à la crise financière, note Marco Caramelli, professeur associé de management à l'INSEEC Paris. C'est un système bien adapté à la société occidentale moderne, qui affirme que tous ont les mêmes intérêts et qu'il convient de casser le concept de lutte des classes. Il est bien approprié aussi à la gouvernance actionnariale.

La question des liens entre actionnariat salarié et gouvernance n'a été que peu abordée, note Marco Caramelli. On s'y est intéressé quelque peu à propos des sociétés coopératives de production mais pas du tout pour les grandes entreprises. Dans les pays anglo-saxons, c'est l'ESOP (le plan de propriété d'actions par les salariés) qui est développé, et dans ce cas il n'y a aucun lien entre actionnariat salarié et gouvernance.

En France, où l'actionnariat salarié est relativement courant dans les grandes entreprises, les actionnaires salariés n'ont aucun pouvoir lorsqu'ils exercent leur vote directement. Mais dans quatre-vingt pour cent des cas, les actions sont réunies dans un fonds commun de placement dont le conseil de surveillance est le plus souvent paritaire entre la direction et les représentants des salariés, qui peuvent être élus, nommés par les organisations syndicales ou relever d'un mix des deux modes. Cela ne leur donne pas pour autant une place importante dans la gouvernance.

L'actionnariat salarié en Europe : fréquent et inégalitaire

Marc Mathieu est le secrétaire général de la Fédération européenne de l'actionnariat salarié, association chapeau qui regroupe tous ceux qui s'intéressent à la participation financière, y compris dans ses formes ultimes que sont les coopératives de production. La FEAS a été créée en 1998 à la suite d'une conférence à Bruxelles dont les participants ont constaté qu'il se passait quelque chose dans toute l'Europe à propos de l'actionnariat salarié, même si les formes et les motivations sont très différentes d'un pays à l'autre.

Contrairement à ce que dit le quotidien français *La Tribune*, affirme Marc Mathieu, l'actionnariat salarié résiste à la crise et même s'accroît. Les actifs possédés diminuent du fait de leur valorisation boursière mais la part de capital des entreprises détenue par les salariés augmente.

Quelle que soit la législation nationale, on constate un fort développement de l'actionnariat salarié en Europe. En 1986, dix pour cent des grandes entreprises européennes disposaient de plans d'actionnariat salarié, elles étaient 20% en 1994, 40% en 1999 et 80% en 2008. De plus en plus d'entreprises ont des plans et de plus en plus de salariés sont concernés. En règle générale, l'actionnariat salarié commence par les *top executives* puis s'étend au *high management* (1% des salariés), ensuite au *middle and low management* (10%) et enfin à l'ensemble des salariés.

Il y a aujourd'hui 9,3 millions d'actionnaires salariés en Europe, dont trois millions en France ; l'actionnariat salarié est plus démocratisé en France qu'ailleurs. Globalement, si on regarde les deux mille cinq cents plus grandes entreprises européennes, les actionnaires salariés possèdent en moyenne onze mille euros *per capita* mais les 8699 hauts dirigeants disposent de sept millions cent mille euros chacun. Les salariés *largo sensu* détiennent 2,86% du capital des grandes entreprises mais les *top executives* en captent 1,08% alors que l'ensemble des autres salariés en possèdent 1,78% à eux tous.

Les administrateurs salariés et les organisations syndicales sous l'œil de la recherche

Aline Conchon, chercheuse à l'Institut syndical européen examine le projet porté pendant la dernière décennie par les confédérations syndicales françaises à propos des administrateurs salariés.

La CFE-CGC affiche un double projet : garantir la qualité de l'activité de gestion de l'entreprise et son orientation vers le long terme, d'une part, nourrir les stratégies d'entreprise de la « composante humaine », de l'autre. La CGT, qui revendiquait déjà la présence d'administrateurs salariés dans les entreprises publiques en 1919, la réclame aujourd'hui dans les entreprises privées. Son projet ressemble à celui de la CGE-CGC, pour elle aussi les administrateurs salariés sont les garants d'une bonne gestion et de la dimension humaine, mais la différence réside dans la volonté de porter des contre-propositions. La CFDT, quant à elle, se montre beaucoup plus prudente, son projet est moins marqué. La confédération insiste sur le fait que l'administrateur salarié ne doit pas être un délégué du personnel ni jouer le rôle du comité d'entreprise, mais doit recueillir des informations stratégiques. La CGT depuis 2003 et la CFE-CGC depuis 2005 ont des collectifs d'administrateurs salariés qui se réunissent au niveau confédéral, pas la CFDT. Cependant, à l'intérieur de cette organisation, la question est prise en compte par la Fédération de la Métallurgie et l'Union des Cadres. La chercheuse émet l'hypothèse que l'action concertée de ces deux organisations affiliées a joué dans le fait que la dernière mouture de la résolution du congrès de la CFDT, qui doit se tenir en juin 2010, parle du rôle délibératif des représentants des salariés au conseil d'administration.

Le rôle sécant de l'administrateur salarié

Quel est le projet porté par les administrateurs salariés eux-mêmes ? Pour tous, l'administrateur salarié a un rôle sécant, il est un informateur au bénéfice autant de l'organisation syndicale que du conseil d'administration. Mais doit-il revendiquer ou administrer ? Pour les administrateurs salariés de la CFDT et de la CFE-CGC, son rôle n'est pas d'être porteur de revendications, le conseil n'est pas le lieu adéquat pour ce faire ; pour la CGT au contraire, le conseil doit être une caisse de résonance des revendications. Dans les faits, il semblerait que certains administrateurs salariés issus de la CFE-CGC ou de la CFDT ne se privent pas de porter les demandes des salariés, notamment en période de crise.

Les organisations syndicales attendent que les administrateurs salariés conduisent le conseil à prêter attention aux conséquences sociales des décisions prises. Tous les administrateurs salariés veulent intégrer le social en amont des décisions mais la CFDT et la CFE-CGC mettent plus que la CGT l'accent sur l'intérêt de l'entreprise, notamment en cas de fermeture d'usine.

Aline Conchon note qu'il existe peu de recherches théoriques sur le sujet des administrateurs salariés. La réalité pratique est institutionnalisée par des lois, le projet est porté par des organisations syndicales, les administrateurs salariés dans tous les cas mais aussi la confédération dans le cas de la CGT et de la CFE-CGC.

Le Conseil d'administration est un espace de régulation collective, la question se pose de son articulation avec les institutions représentatives du personnel ainsi que celle de la régulation interne entre le syndicat ou la section syndicale d'entreprise et son administrateur salarié.

Pour la CGT, participer à la gestion sans s'associer au capital

Comme le rappelle Pierre-Yves Chanu, conseiller fédéral à la CGT, au début du XXe siècle un débat opposa Aristide Briand qui défendait l'association capital travail et Pierre Monatte et d'autres, qui prônaient l'idée d'un syndicalisme révolutionnaire. Après la deuxième guerre mondiale, au cours de trois moments importants, la CGT a adopté une attitude très offensive vis-à-vis de la gestion, ces courtes périodes ont été à chaque fois suivies d'un retour de bâton extrêmement violent.

En premier lieu, la CGT, comme la CFTC, était membre du Conseil national de la Résistance, dont le programme fut adopté à l'unanimité. Un décret et des ordonnances furent pris en 1945 sur les comités d'entreprise ; Henri Jourdain, résistant, déporté, communiste, dirigeant fédéral de la Métallurgie CGT, affirma lors du congrès confédéral de 1946 que l'intervention des CE ne devait pas se limiter aux œuvres sociales. Un premier retour de manivelle eu lieu en 1948.

Le quarantième congrès de la CGT eu lieu en 1979 à Grenoble. Dans la période d'épuisement de la dynamique de l'après 68, le débat sur l'autogestion après Lip, la crise et la défaite de la gauche en 1978 et la crise de la sidérurgie. Philippe Zarifian a écrit un mémorandum de la fédération de la Métallurgie et en a débattu avec le ministre de l'industrie ; il fut écarté brutalement ainsi que les dirigeants de la CGT portant ses positions, tels Jean-Louis Moynot et René Buhl.

A son congrès de 1982, la CGT accorda une très grande importance aux lois Auroux sur les conseils d'ateliers, le comité d'entreprise, la loi de démocratisation du secteur public. Mais cette fois il n'y aura pas de retour de manivelle et la question de l'intervention dans la gestion et celle des nouveaux critères de gestion restera posée pendant les années quatre-vingt. La CGT, avec le soutien du PCF, cherchera à construire des nouveaux ratios « alternatifs ». Depuis le congrès de Strasbourg (janvier 1999), l'intervention dans la gestion est un axe revendicatif à part entière. La participation au conseil d'administration n'est pas la seule voie préconisée, elle est considérée comme un outil de mobilisation mais pas comme le seul. Par exemple, lors du changement de statut de La Poste, la CGT a produit un mémorandum parlant des différents métiers de cette entreprise et de leur évolution ; cela conduit à une certaine vision de l'entreprise et de sa gouvernance. La CGT n'est pas favorable à la théorie des parties prenantes car elle considère que celle-ci réduit l'entreprise à être un noeud de contrats.

La confédération de Montreuil revendique que dans toutes des grandes entreprises, les administrateurs salariés représentent le tiers des postes du conseil d'administration. Elle a rédigé une « charte des administrateurs salariés », qui définit ceux-ci comme indépendants et administrateurs à part entière.

La CGT « aime bien » l'économie sociale, il y eu à cet égard des mouvements de flux et de reflux dans l'histoire de la confédération. Elle souhaite, en cas de restructuration ou de transmission d'entreprise, étudier les solutions de reprise par les salariés. Mais elle demeure hostile à l'idée d'association du capital et du travail. « Cela, c'est l'approche confédérale », précise Pierre-Yves Chanu, « entre celle-ci et la pratique sur le terrain, il existe des différences importantes. »

Pour la CFDT, la négociation sociale comme partie de la gouvernance des entreprises

Dans l'histoire de la CFTC puis de la CFDT, la question de l'entreprise, de la participation des salariés, du rôle de ces derniers, a souvent été abordé, explique Gaby Bonnard, secrétaire national de la CFDT. Le groupe Reconstruction, qui fut à la base de la transformation de la CFTC en CFDT, a notamment beaucoup travaillé sur la légitimité de l'employeur et celle du salarié. En 1980, Edmond Maire parlait du « conflit des logiques » à l'intérieur de l'entreprise.

L'entreprise est le lieu du conflit d'intérêts entre un employeur et des acteurs qui ont des intérêts divergents et ne sont pas à égalité car les uns se trouvent dans un lien de subordination par rapport à l'autre. Il faut reconnaître le conflit pour pouvoir le gérer, afin que l'entreprise puisse vivre. La syndicalisme français s'est largement développé en dehors de l'entreprise, jusqu'à ce que la CFDT demande et obtienne la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise, lieu de l'expression de cette logique, pendant de la logique de l'entreprise, qui doit exister. Il y a eu à la CFDT la période de l'autogestion, quand Lip était l'emblème d'une autre manière de gérer les entreprises, une occasion pour la CFDT de se réapproprier sa conception sur la négociation et le conflit des logiques. Puis cette organisation syndicale a été percutée par les nouvelles formes d'organisation des entreprises et l'arrivée d'un nouvel acteur, l'actionnaire, avec lequel le salarié n'a pas de lien de subordination. La période qui vient de passer montre que la gouvernance d'entreprise s'est faite au profit de la valeur actionnariale, et a intégré un certain nombre de managers. Les scandales du type Enron prouvent qu'il ne faut pas que les managers fassent n'importe quoi, et on peut noter que dans ce cas, la partie salariale avait été totalement oubliée.

Mais l'entreprise ne se résume pas aux actionnaires, alors qu'on a trop confondu intérêt de l'entreprise et intérêt des actionnaires. Le but de l'entreprise n'est ni le profit ni l'emploi, c'est de produire un bien ou un service. Et beaucoup de parties prenantes sont intéressées à cette production. Il faut donc repenser la gouvernance d'entreprise, comme un élément permettant à l'ensemble des parties prenantes de participer. Il faut donc chercher les lieux de résolution des conflits.

Cette conception de l'entreprise ne veut pas diluer les responsabilités. Gaby Bonnard dit ne pas être pour la confusion des genres, il ne veut pas servir de caution. Le conseil est un lieu de débat et de concertation, sans aller à la cogestion. « Oui aux administrateurs salariés » affirme t-il « mais cela n'épuise pas le sujet ». La gouvernance d'entreprise ne peut pas se limiter à la composition du conseil d'administration, elle consiste à prendre en compte les divers lieux où se confrontent les différentes logiques. Alors qu'aujourd'hui ce sont les conseils d'administration qui décident de la stratégie, des restructurations, lesquelles impactent la vie des salariés, et qu'on laisse à la négociation le soin de gérer les conséquences de ces décisions, le syndicaliste considère que la négociation sociale doit faire partie de la gouvernance d'entreprise. Il faut ainsi replacer la négociation en amont de là où elle se situe aujourd'hui. La gouvernance implique des lieux de dialogue et pas seulement de réparation.

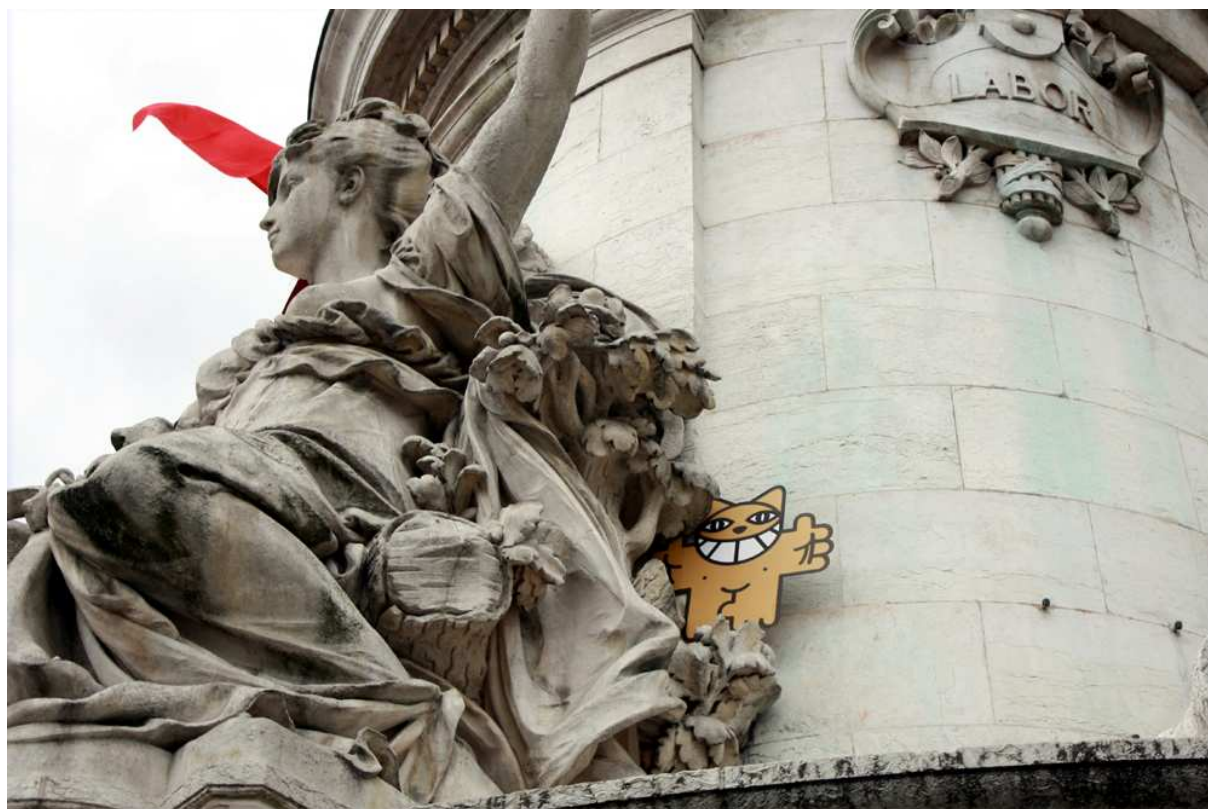
Il se montre réservé par rapport à l'actionnariat salarié qui ne conduit pas à rendre les travailleurs propriétaires de l'entreprise mais à transférer des risques sur le salarié. Chez Vivendi, les salariés ont perdu leur emploi et leur épargne. Et la logique du gain individuel ne bénéficie pas à l'intérêt collectif. Il y a beaucoup de salariés actionnaires à France Télécom, cela n'a pas été pour autant un élément de démocratisation de l'entreprise. Gaby Bonnard ne souhaite pas bannir l'actionnariat salarié mais veut le maintenir dans des proportions raisonnables. L'actionnariat salarié est souvent une illusion, une aide à la direction pour contrer une OPA hostile, alors même qu'une OPA hostile peut porter une véritable logique industrielle.

A propos de la présence de salariés actionnaires, le cédétiste fait remarquer que sur les 84 milliards d'épargne salariale, 41% sont investis en actionnariat salarié et 59% en épargne collective. Dans le capitalisme financier, la question se pose de la gestion de l'épargne. La Comité intersyndical de l'épargne salariale, CIES, a été créé en 2000, non

dans une logique d'épargne individuelle mais dans celle de drainer l'épargne vers des fonds qui acceptent un cahier des charges. Il s'agit d'influencer collectivement des entreprises. Aujourd'hui ; l'épargne drainée par les fonds labellisés CIES représente 2,5 milliards sur les 84 de l'épargne salariale. C'est peu mais il y a matière à faire avec les 84 milliards, auxquels il convient d'ajouter les fonds des institutions de prévoyance, des caisses de retraite complémentaire et autres organismes paritaires. On arrive alors à deux cent milliards d'euros, à comparer aux mille milliards de capitalisation du CAC 40. Cela ouvre un nouveau champ au syndicalisme.

Le conflit est inhérent à toute relation, ce qui importe est la capacité à gérer ces conflits. La démocratie n'est pas une société sans conflit mais une société de conflits qui sait gérer ceux-ci. Le syndicalisme portera le conflit au sein du capital car les salariés possèdent du capital. La crise donne l'opportunité de dire que dans l'économie de marché, il n'y a pas une seule forme d'entreprise. Il ne faut pas oublier les coopératives de production, l'économie sociale, etc. même si le statut de l'entreprise ne résout pas pour autant la question du lien de subordination.

Pourquoi avoir renoncé à la cogestion ? demande t-on au représentant de la CFDT, qui répond que c'est parce qu'elle ne peut pas exister. Mais il est des lieux de négociation qui sont des endroits de co-décision. « En tant qu'organisation syndicale, je ne revendique pas de décider de la stratégie mais d'être associé à la réflexion sur la stratégie », formule t-il. Et pour lui, le comité d'entreprise doit être consulté sur la rémunération des dirigeants, leur rémunération variable et les critères de celle-ci.



La Missive est éditée par l'association Gestion Attentive, www.gestion-attentive.com
Directrice de publication : Marie-Noëlle Auberge-Barré
L'abonnement est **gratuit** sur simple demande à mna@gestion-attentive.com mais comme les services de nos fournisseurs ne le sont pas, nous acceptons volontiers une **participation financière** de nos lecteurs. Donc, vous pouvez mettre un chèque (abonné social : 20 euros; abonné solidaire : 50 euros; abonné responsable : à votre convenance) libellé au nom de Association Gestion Attentive dans une enveloppe adressée à notre trésorière madame Françoise Quairel, 4, rue Guillaume Apollinaire 78760 Jouars Pontchartrain. Et n'oubliez pas de préciser votre adresse électronique afin de recevoir **les numéros du service « Premium », réservés aux abonnés payants.**