

VENDREDI 11 DECEMBRE 2009

CCRRDT - Session du 11 décembre 2009

La dernière session du CCRRDT de la mandature de l'équipe régionale élue en 2004 est la première à laquelle j'assiste, mandaté par le comité régional CGT de Bretagne. Comme toujours en pareil situation, je ne dispose pas des outils et des connaissances nécessaires pour intervenir, ni même pour simplement tout comprendre. Le mandat qui s'ouvre à moi est une session de formation.

Cette session est consacrée aux deux volets du CCRRDT, à savoir, en matinée, l'enseignement supérieur et la recherche et, en après-midi, le développement technique et l'innovation.

Les actions de la Région sont matérialisées dans des dispositifs sur lesquels les représentants de l'exécutif ont rendu compte dans la session du CCRRDT. Si le bilan est bon en 2009, l'avenir est mis en difficulté avec

- la réforme des collectivités territoriales et de la fiscalité des entreprises qui va déstabiliser les actions publiques, supprimer la maîtrise régionale de la stratégie contrôlée par une représentation régionale élue directement et recentraliser cette stratégie au niveau national,
- le grand emprunt qui va renforcer, au travers de la multiplication des appels à projet, les politiques d'excellence au détriment d'une animation plus répartie de la recherche, mais aussi détourner les ressources de la recherche de leurs missions vers la production de projets et la recherche de financements.

La stratégie mise en place par la Région vise à

- accompagner la structuration de la recherche en Bretagne avec le contrat de projets Etat-Région 2007-2013, l'animation des réseaux et le développement de programmes de recherche comme CREATE (appel à projets "créativité et thématiques exploratoires" sur des sujets prospectifs susceptibles de déboucher sur des développements innovants) ou ASOSC (appel à projets "actions pour l'appropriation sociale des sciences" pour la diffusion des connaissances, le soutien aux projets de recherche du tiers secteur scientifique),
- dynamiser des compétences scientifiques avec l'ARED (appel à projets "allocations de recherche doctorale" pour renforcer la formation par la recherche des doctorants), le SAD (appel à candidatures "stratégie d'attractivité durable" pour soutenir l'accueil de compétences scientifiques exogènes, jeunes chercheurs ou nouvelles équipes),
- internationaliser et participer à l'espace européen de la recherche avec Bretagne FP7 (appel à candidatures pour inciter les équipes de recherche à s'impliquer dans des projets européens), l'activité de la mission pour le développement de la recherche en Bretagne de deux ingénieurs localisés à Brest et à Rennes pour apporter un appui de proximité aux chercheurs de l'université et des grandes écoles, ainsi que des grands organismes de recherche qui veulent s'impliquer dans un programme européen, le développement des collaborations internationales avec des aides à des doctorants pour participer à des colloques internationaux et pour organiser des manifestations scientifiques internationales en Bretagne,
- promouvoir la recherche avec un soutien à des projets de culture scientifique et à l'organisation de manifestations scientifiques grand public, le prix Bretagne Jeune Chercheur.

J'ai demandé un accès à l'extranet et l'ai obtenu. Cet accès permet de déposer des demandes d'aides et de gérer ses dossiers, mais n'est pas l'extranet du CCRRDT pour travailler sur les pièces des dossiers selon les droits correspondant à son activité.

La CGT pourrait déposer un dossier d'expérimentation sociale.

JEUDI 21 JANVIER 2010

La fibre

A l'occasion d'un déplacement chez l'ami Dassault, Fillon a annoncé le véritable "op départ à grande échelle du déploiement de la fibre optique dans notre pays". Mais la réalité est tenace et,

Un participant rappelle l'intérêt des moratoires qui permettaient à la communauté de la recherche de réfléchir sur ses missions.

Cette prise de distance est aujourd'hui tout à fait interdite à un secteur soumis à la compétition et au pilotage par appel à projets.

La Région pourrait reprendre la main de ce point de vue avec un grand débat croisant missions de la recherche et agenda 21.

s'il n'y a pas de gros doutes pour les prises les plus rentables des zones les plus denses, le doute est permis pour les zones moyennement denses. Par contre personne ne parie sur le raccordement des foyers qui ont déjà des problèmes avec l'ADSL.

Bien sûr, Fillon prévoit déjà 2 mds € au titre du grand emprunt et compte bien sur l'effort des collectivités locales. "Amis contribuables, vous allez contribuer." La privatisation d'un secteur peut entraîner l'augmentation des impôts.

Je ne comprendrai pas qu'avec ce constat de l'incurie de la régulation actuelle du secteur des télécoms, la gauche ne déploie pas une politique de réforme qui rétablisse la capacité à câbler tout le monde sans dépenser d'impôt comme le faisait France Telecom administration.

Il y a une quarantaine de Mds€ à dépenser pour amener la fibre dans chaque foyer. Cela permettrait à chaque opérateur de service d'atteindre n'importe quel client sur tout le territoire et à chaque utilisateur de choisir n'importe quel opérateur pour accéder aux services. Il faut juste démanteler tous les opérateurs de réseau pour constituer un seul opérateur (public puisque titulaire d'un monopole) qui vende au même prix aux opérateurs de services l'accès à n'importe quel client sur tout le territoire.

L'investissement est de 1600€ par prise. Pour un amortissement de 5 ans, c'est 27€ par mois, disons 10 pour le client, 20 pour l'opérateur. Faire cette réforme, c'est rétablir l'équilibre entre la concurrence libre et non faussée entre opérateurs de services et le service public produisant l'accès aux services.

MERCREDI 28 AVRIL 2010

CCRRDT - Session du 28 avril 2010

Après la mise en place de la nouvelle équipe du Conseil régional, la session plénière du CCRRDT s'est consacrée à l'élection de son nouveau président et au remplacement des membres qui ont quitté le bureau.

Bernard Pouliquen, délégué par le Conseil régional, candidat au titre de personne qualifiée sur la liste de Jean-Yves Le Drian aux élections de mars 2010, a lu un texte présentant les orientations données au Comité par la Région. Le Comité l'a élu comme Président et la liste des nouveaux membres du bureau proposée est acceptée par l'assemblée.

DIMANCHE 30 MAI 2010

Les retraites - notions essentielles

Pour améliorer la mobilisation des salariés sur la question des retraites, la CGT a déployé un plan national de formation de ses militants. J'ai participé à celle organisée par l'union départementale CGT 35 constituée de deux parties: les notions essentielles et les propositions de la CGT.

Depuis 1987, les retraites subissent des réformes qui réduisent les droits, exigent de plus en plus de contributions aux salariés sans résoudre les questions de financement. Alors que le prochain rendez-vous institué par la réforme Fillon de 2003 était prévu en 2012, le gouvernement lance une nouvelle réforme qui ne résoudra toujours pas l'équation du financement, mais aura des conséquences désastreuses:

- précarisation légale des droits,
- inquiétude et perte de confiance dans la répartition,
- dégradation de la situation des pensionnés,
- réduction des droits en cours d'acquisition,
- réduction des garanties attachées à ces droits au point que les jeunes pensent qu'ils n'auront pas de retraite.

Introduire l'idée d'une réforme "systémique" - En recevant comme mandat la production d'"un rapport sur les modalités de remplacement [...] des pensions personnelles par les régimes de base [...] soit par un régime par points, soit par un régime par comptes notionnels" le gouvernement a fixé le cap.

Poursuivre les régressions engagées depuis 1987 en jouant sur les paramètres de calcul des droits - Le gouvernement veut poursuivre l'allongement de la durée de cotisations, revoir les éléments de

solidarité, les droits familiaux, etc. et faire sauter le repère légal de la retraite à 60 ans comme celui du temps hebdomadaire de travail.

La capitalisation

Dans un système par capitalisation, chaque actif épargne pour sa propre retraite. Le montant de la pension ne dépend que du montant de l'épargne valorisé au moment de son utilisation. Il est totalement aléatoire.

La crise a non seulement ruiné des millions de retraités dans les pays anglo-saxons, mais aussi la superbe des promoteurs du système de retraite par capitalisation.

La répartition

Dans un système par répartition, les actifs financent par leurs cotisations les pensions de l'année des retraités et constituent parallèlement leurs futurs droits à retraite. Le système repose sur un pacte social intergénérationnel sûr puisqu'il repose sur la masse salariale globale.

Quand le niveau de pension est défini et que le niveau des cotisations est adapté au fil de l'eau selon les engagements, on parle de prestations définies. Quand le niveau des pensions dépend du niveau des cotisations préalablement fixées, on parle de cotisations définies.

La répartition est portée par trois régimes différents: le régime par annuité, le régime par points et le régime par comptes notionnels. Seul le régime par annuités est à prestations définies.

Régime par annuités - Les pensions sont calculées à partir d'un salaire de référence (REF) et du rapport entre le nombre de trimestres cotisés (TRIM) et le nombre de trimestres exigés (TRIMEX). C'est le régime de la partie sécurité sociale de la retraite du privé et celui de la retraite de la fonction publique. Le salaire de référence du privé était la moyenne des dix meilleures années avant 1993 et depuis, la moyenne des vingt-cinq meilleures années. Le salaire de référence de la fonction publique est celui des six derniers mois.

Régime par points - La cotisation est constituée de l'achat d'un nombre de points à un prix d'achat donné. La pension est calculée en multipliant le nombre de points achetés par la valeur de service du point. C'est le régime des retraites complémentaires (AGIRC, ARRCO et IRCANTEC).

Régime par comptes notionnels - Chaque assuré alimente un compte virtuel qui est revalorisé selon un indice (revenu d'activité moyen en Suède, PIB en Italie) et touche une pension égale au capital virtuel divisé par l'espérance de vie à la date de liquidation de la retraite de la cohorte à laquelle appartient l'assuré. C'est le régime Piketty-Bozio.

La réforme

Gouvernement et patronat avancent des projets qui comportent un certain nombre de caractéristiques communes:

- pas de ressources supplémentaires,
- dérive vers des systèmes à cotisations définies,
- abaissement continu du niveau des pensions,
- affaiblissement de la répartition,
- accroissement de la part de capitalisation,
- instauration de contributions des retraités.

Un socle commun de revendications

A l'origine, la retraite avait pour but d'assurer un revenu de subsistance aux salariés qui vivaient au-delà de 60 ans tout en étant dans l'incapacité de travailler. L'espérance de vie moyenne était de 60 ans. La retraite était une assurance.

Aujourd'hui, l'espérance de vie moyenne est largement supérieure à 75 ans. Il ne s'agit plus d'assurer l'incapacité de travailler, mais de permettre de vivre une nouvelle phase de vie pour des

activités librement choisies, émancipé de tout lien de subordination caractéristique de la situation de salarié. La retraite est un droit.

Un socle commun de revendications peut assurer ce droit:

- taux de remplacement au minimum de 75% pour une carrière complète,
- pas de pension inférieure au SMIC pour une carrière complète,
- âge légal d'ouverture du droit à retraite à 60 ans,
- validation des années d'étude et de toutes les périodes de recherche d'emploi,
- départ anticipé en fonction de la pénibilité du travail,
- indexation des salaires portés au compte et pensions indexées sur les salaires,
- reconquête et amélioration des droits familiaux et conjugaux dans le privé et le public.

La retraite est un salaire socialisé.

D'après le contenu de la formation CGT sur les retraites

DIMANCHE 6 JUIN 2010

Les retraites - propositions de la CGT

Pour améliorer la mobilisation des salariés sur la question des retraites, la CGT a déployé un plan national de formation de ses militants. J'ai participé à celle organisée par l'union départementale CGT 35 constituée de deux parties: les notions essentielles et les propositions de la CGT.

Avec une espérance de vie largement supérieure à 75 ans, la retraite n'est plus une assurance pour couvrir le risque vieillesse, mais un droit, un salaire socialisé.

Pour assurer ce droit, un socle commun de revendications s'impose. Les propositions de la CGT ont pour but mettre en place le système et les financements susceptibles de garantir ce socle:

- taux de remplacement au minimum de 75% pour une carrière complète,
- pas de pension inférieure au SMIC pour une carrière complète,
- âge légal d'ouverture du droit à retraite à 60 ans,
- validation des années d'étude et de toutes les périodes de recherche d'emploi,
- départ anticipé en fonction de la pénibilité du travail,
- indexation des salaires portés au compte et pensions indexées sur les salaires,
- reconquête et amélioration des droits familiaux et conjugaux dans le privé et le public.

Répondre au double défi démographique.

Le système social doit relever le double défi démographique du papy-boom (les enfants nés dans la décennie qui a suivie la dernière guerre mondiale) et l'allongement de la durée de vie. Plus de 30% de Français auront plus de 60 ans en 2050. Le niveau de cotisation a progressé régulièrement de 1947 à 1990. Et les droits ont été aussi améliorés, passant de 20 à 50% pour le régime de la sécurité sociale. Aujourd'hui, les retraites représentent 12% du PIB. Il faudrait passer à 18%. Le défi est supportable.

Mettre l'emploi et les salaires en priorité.

C'est avant tout le poids du chômage qui est la source des difficultés de financement de la protection sociale. Le rapport retraités/actifs n'a aucun sens quand plus de 5 millions d'actifs sont en fait en inactivité ou en grande précarité. S'ils avaient un emploi de qualité, ils financeraient la moitié des besoins de la retraite.

Pour répondre à cet objectif de plein emploi, la gouvernance des entreprises doit être réformée et ne plus être soumise aux intérêts particuliers de financeurs qui se conduisent comme des propriétaires ayant comme seule préoccupation de tirer le maximum de leur patrimoine, sans souci de l'intérêt général.

Réformer assiette et taux de cotisation.

Croyant oeuvrer pour l'intérêt général en diminuant la masse salariale en faveur des profits dans l'espoir d'augmenter les investissements et les emplois, la Gauche arrivée au pouvoir en 1981 s'est trompée. Trente ans après, nous constatons que la baisse de la masse salariale n'a pas augmenté l'investissement et que la situation de l'emploi s'est dégradée.

Le niveau moyen des salaires s'est dégradé, le chômage a augmenté et les exonérations de cotisations patronales se sont multipliées. Toutes ces mesures ont dégradé le financement de la protection sociale.

Il est temps de réformer le financement de la protection sociale:

- en prenant en compte la totalité de la valeur ajoutée de l'entreprise pour le calcul de la cotisation dit "patronale", le taux variant en fonction de la part des salaires dans cette valeur ajoutée (cette part varie de 31% dans les activités immobilières à 81% dans la construction),
- en instaurant une cotisation sur les revenus financiers des entreprises.

Le but de cette réforme du financement est de dégager les 6 points de PIB nécessaires.

Solidariser régimes et salariés au sein de la maison commune des régimes de retraite.

Plutôt que de dresser les salariés les uns contre les autres comme n'ont pas cessé de le faire les retrogradeurs depuis 1987, il faut assurer un vrai droit à retraite à tous les salariés et une pension sûre aux retraités, faire appliquer le socle commun, programmer le financement de la répartition et conforter la solidarité intergénérationnelle.

La maison commune des régimes de retraite doit:

- résoudre la question transversale des salariés ayant cotisé à plusieurs régimes,
- garantir le principe de prestations définies,
- garantir l'existence et la pérennité des régimes,
- gérer la solidarité de façon transparente,
- donner une définition de la carrière complète, dans le cadre de références communes,

- introduire la prise en compte de la pénibilité dans l'ensemble des régimes,
- fixer des objectifs communs pour les droits familiaux et conjugaux,
- suivre l'équilibre financier des différents régimes, gérer la compensation entre les régimes dans la clarté et la justice.

C'est avec ces propositions que la CGT veut aller au débat avec les salariés et construire la mobilisation indispensable au droit à retraite.

D'après le contenu de la formation CGT sur les retraites

JEUDI 17 JUIN 2010

AG du Codespar de juin 2010

C'est avec un grand plaisir que j'ai retrouvé le Codespar. L'union départementale CGT d' Ille-et-Vilaine m'a demandé de réinvestir le conseil de développement économique et social du pays et de l'agglomération de Rennes. L'assemblée générale est le meilleur moment et le lieu le plus adapté pour reprendre pied dans une institution que j'ai dû quitter il y a trois ans.

Constitué de quatre collègues (élus, entreprises et activités, organisations syndicales de salariés, acteurs associatifs), le Codespar est présidé par Robert Jestin (entreprises et activité) et trois vice-présidents: Gwenaëlle Hamon (élus), Jean Castel (organisations syndicales de salariés) et Marie-Martine Lips (acteurs associatifs).

Après la première partie très formelle de la présentation du rapport d'activité et du rapport financier 2009, de la proposition du programme de travail 2010 et des pistes 2011 et du vote des résolutions, Robert Jestin a passé la main à une journaliste pour animer un débat sur l'implication dans l'activité du Codespar déclinés dans quatre projets portés par chacun des quatre membres de la présidence.

Le Codespar n'est pas un lieu de négociation, mais de production en commun entre partenaires qui ont des intérêts opposés. Le travail des mandataires n'engage pas les organisations. Il est de la responsabilité de l'organisation de permettre à ses mandataires de faire connaître ses positionnements. Il est de la responsabilité de l'organisation d'accompagner ses mandataires pour qu'ils portent les revendications des secteurs professionnels.

L'union départementale dispose là d'un outil efficace pour promouvoir le nouveau statut du travail salarié (NSTS), pour mettre en place la démocratie sociale revendiquée au niveau du territoire, pour organiser un secteur professionnel (services à la personne), pour contribuer à un développement durable du territoire et y fixer les entreprises et l'activité.

Mon dernier mandat n'a pas servi l'union départementale par manque de rencontres avec les secteurs professionnels, mais surtout par manque de pratiques collégiales au sein de l'union départementale. Les succès électoraux de la CGT aux dernières élections prud'homales lui ouvrent le droit à une présence nombreuse au sein du Codespar. Je souhaite porter la présence de la CGT à son maximum au sein de cette instance, en nombre de mandataires présents, en qualité de compétence acquise - "la compétence est un savoir en situation" - au bénéfice de l'organisation syndicale.

Plus l'organisation syndicale sera impliquée, plus ces mandataires mettrons leur savoir en situation au sein de l'institution, plus leur activité syndicale sera riche et plus le poids de l'organisation sera important auprès de ses partenaires, pas seulement dans l'institution.

DIMANCHE 22 AOUT 2010

Mandat CGT au Codespar

L'Union départementale CGT35 s'est réunie le 29 juin 2010 pour définir la teneur de sa participation à l'activité du Codespar, le *"Conseil de Développement Economique et Social du Pays et de l'Agglomération de Rennes"*.

Constitué de quatre collègues (élus, salariés, patronat et associations), le Codespar donne son avis sur les projets du territoire, réalise des diagnostics partagés bâtis sur l'étude de la conjoncture et sur la base des travaux de prospective qui lui permettent de proposer des actions et d'effectuer des expérimentations.

Cette activité constitue un élément du dialogue social territorial, mais ne fait pas du Codespar une instance de négociation.

La CGT mandate cinq participants à l'assemblée générale, trois au conseil d'administration (Olivier Briand, Nadine Morvan et Patrick Soulier) et un membre du bureau (Patrick Soulier). Les mandataires ont pour mission de représenter les intérêts des salariés et disposent des propositions de la CGT: nouveau statut du travail salarié, services publics, politique industrielle.

La démarche n'est pas celle du compromis, mais de la diffusion des solutions CGT pour déboucher sur des avancées concrètes pour les salariés.

Lors de l'assemblée générale 2010, le Codespar a validé la poursuite de quatre axes de travail: services aux personnes, impact de la croissance verte sur les compétences, plan climat-énergie et dialogue social en territoire.

La CGT a proposé d'ouvrir un dossier services publics (état des lieux, besoins, propositions) et un dossier sur le financement de la participation des membres du Codespar.

La CGT conçoit sa participation en lien avec les secteurs professionnels pour chaque axe de travail: santé, organismes sociaux, services publics pour les services à la personne; cheminots et Stur pour les transports; Citroën et métallurgie pour les emplois verts automobile. Les mandatés au Codespar doivent pouvoir disposer de contacts dans les structures territoriales et professionnelles (réfèrent UL Rennes, réunion annuelle mandataires Codespar, UL, UD et secteurs professionnels).

JEUDI 23 SEPTEMBRE 2010

Bureau du Codespar

Après une journée de manifestation à Rennes contre la réforme des retraites du gouvernement, j'ai participé au premier bureau du Codespar de mon nouveau mandat. L'ordre du jour portait sur le partenariat Codespar/MEIF, le plan climat de Rennes-Métropole et la veille sur la croissance verte.

Le président Robert Jestin a ouvert les débats sur le partenariat Codespar/MEIF*.

Le bureau souhaite rester sur le statu quo quant aux fonctions de conseil d'orientation pour lesquelles la MEIF souhaite créer un organe spécifique. Mais si la MEIF créait l'organe malgré ce souhait exprimé, le Codespar ne serait pas représenté en tant que tel, mais seulement au travers d'une délégation de chaque collègue.

Quant au conseil d'administration, chaque collègue y serait représenté aux côtés d'un certain nombre d'organisations syndicales volontaires. Gwenaëlle Hamon prend acte de ces messages et poursuit l'animation des réflexions de la MEIF sur le sujet.

Saisi par Rennes-Métropole sur le plan climat énergie territorial (PCET), le Codespar a produit une contribution à partir d'un travail de prospectif construit sur quatre scénarii:

- "énergies gelées" (aucune remise en question du modèle économique et sociétal,
- "sous le vent des marchés" (surf sur le marketing vert),
- "ciel de traîne" (volonté de relever le défi énergétique et climatique se heurtant à des freins),
- "ensemble vers l'éclaircie" (développement d'une économie décarbonnée approprié par tous).

C'est à partir de ce travail que le Codespar exprime ses avis et préconisations malgré des échéances rendant difficile la préparation d'une restitution mardi 28 septembre: un avis général** et des réserves et questions. Cet avis est voté par tous les membres du bureau qui ont eu le temps de prendre connaissance du dossier.

Le bureau a pris connaissance des enjeux identifiés par le groupe-projet en charge de l'étude de l'impact de la croissance verte sur les emplois et les compétences:

- une mutation de l'ensemble de la chaîne de valeur,
- des créations et des destructions d'emplois,
- plus une question d'adaptation plus qu'une question de création d'emplois,
- une stratégie concertée pour une offre de formation cohérente,
- des filières prioritaires (véhicule/mobilité, circuits courts et filière bio, bâtiments et énergies renouvelables, eau/déchets/air).

Un point de vigilance est noté sur l'articulation d'une approche prospective avec la réalité du marché.

Jean Castel informe ensuite sur la participation aux réseaux des conseils de développement.

Patrick Soulier intervient ensuite sur **Grass Valley, candidat pour constituer des travaux pratiques pour le Codespar**. Une présentation du nouveau statut du travail salarié doit être envisagée.

* Maison de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation de Rennes

** "Le Codespar soutient l'intention du document. Il exprime un avis favorable sur l'esprit général du projet de plan climat énergie territorial de Rennes-Métropole.

Le Codespar estime néanmoins que des compléments et des ajustements sont nécessaires avant l'adoption du document. Il tient également à alerter sur les conditions et les moyens de mise en oeuvre du PCET."

JEUDI 23 SEPTEMBRE 2010

Grass Valley, travaux pratiques pour le Codespar

Depuis le mois de juin, les salariés de Grass Valley sont frappés par les licenciements programmés par la direction de l'entreprise. Le Codespar est le lieu de construction concertée de solutions de développement économique et social du pays et de l'agglomération de Rennes. Il ne peut pas rester neutre dans un conflit qui porte autant d'enjeux industriels sur le territoire.

Dans le conflit qui oppose les salariés de Thomson GV à leur employeur, la CGT œuvre en premier à la défense des intérêts des salariés mis à mal. Mais les licenciements imposés ont un impact économique et social insupportable pour le territoire.

Par des techniques comptables de dépréciations bancaires, la dette du groupe Thomson a doublé, de 1,5 à 3 Md€). Après deux ans sans investissement, Grass Valley est mise en vente "pour réduire le déficit". Les mauvais résultats qui découlent de cette décision obligent Thomson à changer de stratégie: Grass Valley doit alors être restructuré en trois nouvelles filiales.

Les conséquences sur la localisation des établissements et la pérennité des emplois ont un tel impact sur Rennes-Métropole que la solution choisie doit être vraiment la meilleure. Les analyses remontées par la CGT de l'entreprise poussent à penser que la question soit réexaminée:

- concentration des difficultés sur une seule entité,
- investissement dans les licenciements plutôt que dans le développement,
- non respect des engagements trop implicites liés aux aides publiques,
- irresponsabilité sociale de l'Etat actionnaire.

Rennes-Métropole a conforté les diverses réactions des collectivités avec sa déclaration du 30 juin en demandant à l'entreprise de contribuer au financement du fond de revitalisation, d'accompagner l'émergence d'entreprises nouvelles par essaimage, de produire un PSE exemplaire au bénéfice des salariés et d'engager un dialogue social de qualité.

L'entreprise n'est pas le seul acteur impliqué.

- Les salariés sont partagés entre la légitime réussite de leur parcours personnel et le souhait de pérenniser leur travail.
- La CGT, compte tenu de ses informations, met en doute l'intérêt de l'entreprise à mettre en œuvre la solution choisie.
- L'Etat actionnaire se comporte comme un simple actionnaire confiant sans contrôle à la direction la valorisation de son patrimoine sans aucun souci de responsabilité sociale.
- Les collectivités sont privées de tout levier pour récupérer les aides publiques.

Nous travaillons ensemble au développement économique et social du pays et de l'agglomération de Rennes. Nous ne pouvons pas ne pas nous exprimer sur le sujet.

La CGT propose de:

- construire un diagnostic partagé entre tous les membres du bureau de Codespar,
- utiliser le pouvoir de l'Etat dans l'entreprise pour évaluer la solution de la direction avec tous les acteurs et mettre en place une solution tenant compte des intérêts de toutes les parties prenantes: entreprise, salariés, actionnaires, collectivités territoriales,
- mettre en place un contrôle démocratique de l'utilisation des aides publiques aux entreprises,
- expérimenter la proposition CGT (voir intervention CGT à l'assemblée générale du Codespar) de nouveau statut du travail salarié et de sécurité sociale professionnelle.

Intervention au bureau du Codespar à la séance du 23 septembre 2010

SAMEDI 16 OCTOBRE 2010

Pour un nouveau contrat social

Tous les salariés de France Telecom ont reçu le nouveau contrat social sur lequel s'appuient les conquêtes 2015 que l'opérateur ambitionne. Décrivant la conception actuelle des relations de l'entreprise avec ses salariés, ce texte constitue une source importante de questions DP. La relation financière proposée dans le document de France Telecom ne convient pas.

Dans le contrat social proposé, le salaire n'existe que de façon implicite. Il n'est question que de rétribution équitable de l'engagement de tous et de chacun.

Tout le monde conçoit bien qu'il faille rétribuer de façon équitable l'engagement de tous et de chacun, de partager la valeur créée collectivement par l'entreprise, de rétribuer l'engagement et la performance. Mais le contrat social ignore superbement ce qui constitue la principale source de rémunération du salarié: le salaire.

Les salariés mettent d'abord leur qualification à la disposition de l'entreprise. Validée de façon tangible par l'obtention d'un diplôme, soit en formation initiale, soit en formation continue, éventuellement après une VAE*, est le produit des efforts personnels et de toute la société (éducation nationale, aides au financement des formations continues), c'est elle que les salariés veulent valoriser dans leur travail dans le salaire.

La rémunération du salarié n'est pas, comme l'affirme le contrat social, le seul produit de l'engagement et de la performance. Il est d'abord la reconnaissance de la qualification que mettent à la disposition de l'entreprise le salarié et la société qui lui a permis d'acquérir cette qualification. Il constitue

- pour le salarié, un encouragement à élever sa qualification et

- pour la société, le moyen d'augmenter le niveau de consommation et d'élargir les marchés de ses entreprises.

La masse salariale est bien un coût de production. Mais l'entreprise doit imaginer une combinaison des facteurs de production qui alimente le fonctionnement de ses modèles économiques.

Le niveau de la masse salariale n'est pas un frein au développement.** Soixante ans de vie économique montrent que l'augmentation de la masse salariale de l'après deuxième guerre mondiale a produit les trente glorieuses alors que la réduction de 10 point de PIB de la masse salariale dans les années 1980 a produit les trente piteuses qui s'achèvent aujourd'hui. Le niveau de la masse salariale est le principal facteur du dynamisme de la consommation qui étend les marchés dont les entreprises ont besoin.

Élément du facteur de production travail, le salarié est aussi partie-prenante de l'entreprise et doit participer au partage des richesses produites. C'est là qu'intervient la rétribution de l'engagement et de la performance et seulement là. Le salaire répond à la logique de la qualification. Primes, intéressement, participation, etc. ne sont que les clefs du partage des richesses produites.

Repères revendicatifs de la CGT

La CGT propose des niveaux de salaires en fonction du niveau de qualification. Elle propose

- un recrutement à 1600€ pour les salariés sans qualification, le SMIC, 1,2 fois le SMIC pour un BEP, etc. jusqu'à 2 fois pour un master et 2,3 fois pour un doctorat,
- une carrière sur vingt ans qui double le salaire,
- un droit à la formation tout au long de la vie,
- un statut social indépendant de l'entreprise.

* VAE = **Validation des Acquis de l'Expérience**

** Dans les années 1975, le chancelier Helmut Schmidt a explicité la rupture: "Les profits d'aujourd'hui font l'investissement de demain et les emplois d'après-demain." Avec le chômage, l'externalisation, les exonérations de charges, les emplois jeunes, l'individualisation et maintenant les emplois vieux, l'allongement des cotisations, les profits ont bien augmentés. Mais ils ont été confisqués par un monde financier qui s'est mis à jouer avec une masse de plus en plus grande d'argent et à prendre des risques intolérables, privant l'économie réelle des moyens nécessaires

MARDI 26 OCTOBRE 2010

Bureau du Codespar

Le bureau du Codespar s'est réuni ce jour avec l'ordre du jour suivant:

- 1- Validation du compte-rendu du bureau du 23 septembre
- 2- Collège "acteurs associatifs"
- 3- Plan climat territorial de Rennes-Métropole
- 4- Partenariat Meif/Codespar
- 5- Les TIC sur le territoire rennais
- 6- Participation aux réseaux de comités de bassin d'emploi et de conseils de développement bretons et rencontre avec le conseil de développement de Nantes

Après la validation sans amendement du compte-rendu, il est question de l'animation du collège "acteurs associatifs" qui semble manquer de mobilisation. C'est le seul qui ne se soit pas réuni pour se positionner sur le partenariat Meif/Codespar. Il n'a pas répondu non plus sur son positionnement quant à l'intérim qu'il doit mettre en place pour sa vice-présidence. En juin 2008, le collège a reporté son tour de présidence et devrait la prendre en 2011.

Une note méthodologique est proposée pour mobiliser / remobiliser le collège:

- Etre membre du Codespar c'est participer à l'élaboration de diagnostics partagés entre acteurs et à l'identification de préconisations d'actions aux décideurs locaux; c'est partager des connaissances, accéder à des cultures différentes et échanger sur des enjeux clefs ou émergents du territoire; c'est prendre du recul sur son activité; c'est s'approprier des documents politiques structurants du territoire et s'impliquer sur l'élaboration d'un avis et structurer un point de vue collectif.

- Il y a dix ans, le collège s'est structuré selon différentes thématiques: santé, services aux personnes; environnement, consommation, cadre de vie; éducation populaire, vie associative,

loisirs de proximité, animation socioculturelle, enfance-solidarité; culture, tourisme, sport; insertion-solidarité; autres.

- Le dispositif nouveaux-services Emplois Jeunes a amené des associations d'aide à la création d'activité et d'emplois à se mobiliser.

- Des critères non-exhaustifs sont proposés pour recruter des membres: construire un collège représentatif de la diversité de la vie associative rennaise en terme d'objet, de thématiques, de publics cibles, etc.; s'appuyer sur des associations porteuses des valeurs de solidarité, d'intérêt général, du collectif, de la citoyenneté, etc. ; avoir une utilité sociale et un rôle dans le vivre-ensemble sur le territoire; être dans une dynamique de repérage / remontée; agir en réseau et être en capacité de relayer sur le territoire; rester à une échelle locale ou départementale; avoir les moyens de participer aux travaux du Codespar; avoir un nombre d'adhérents important.

- La participation aux travaux du Codespar ne nécessite pas forcément d'être membre plus approprié pour les associations ayant un large champ d'action, assez généraliste pour être impliqué sur un nombre important de projets du Codespar.

- La piste titulaire et suppléant peut être envisagée.

L'avis du Codespar sur le plan climat-énergie territorial (PCET) de Rennes-Métropole exprime un soutien avec un certain nombre de réserves et questions. Il fera l'objet d'une mobilisation des acteurs socio-économiques dans le plan stratégique 2011.

Les collègues n'acceptent pas une représentation commune à la Meif, mais souhaitent être chacun représenté.

Après la présentation de l'intervention CGT sur la question des licenciements à Thomson Grass Valley et le rappel du communiqué de Rennes-Métropole, il est envisagé de mettre en place un groupe de travail sur le secteur pour faire un travail semblable à celui effectué sur l'automobile.

Le Codespar décide d'adhérer au réseau de comités de bassin d'emploi et de poursuivre la réflexion commune des conseils de développement bretons. Le 28 octobre, il rencontre le conseil de développement de Nantes.

En tant que comité de bassin d'emploi, le Codespar décide d'étudier la possibilité d'un accord sur la limitation des commerces les dimanches et jours fériés.

Le Collège salariés s'est réuni le 7 octobre. Il souhaite une représentation de chaque collège au CA de la Meif, ainsi que la présence des organisations syndicales qui le souhaitent. Il réaffirme sa volonté de faire des outils élaborés à la Meif et au Codespar soit mis à la disposition des salariés autant que de employeurs. Sur la plate-forme Activ'Emploi, il doit y avoir équilibre quant aux projets présentés au comité de pilotage. Le collège syndical souhaite que le Codespar poursuive les auditions proposées à propos du dialogue social territorial avec deux participants à la commission paritaire de l'UPA 35 et deux participants au comité de bassin d'emploi de Bressuire.

Le bureau se réunira le 2 décembre.

MARDI 14 DECEMBRE 2010

La culture scientifique et technique

Le CCRRDT a été saisi d'un travail sur la diffusion de la culture scientifique et technique. Ce travail doit être mené suffisamment rapidement pour qu'il soit transcrit dans les dispositifs 2011. La première séance a eu lieu le 2 décembre et sera suivi de deux autres séances les 14 et 17 décembre.

La première séance ne réunit que peu de participants, les membres de l'ouest Bretagne étant bloqués dans leur Far-West par la neige tombée sur le département briochain.

Un accord se fait autour du diagnostic suivant: les jeunes se détournent des carrières scientifiques et techniques, attirés par le marketing et la finance. Un participant reconstitue l'histoire d'un déplacement dû à l'évolution de la société de la technique au marketing dans les années 80, puis à la finance depuis l'an 2000. Il s'agirait donc d'appuyer la société sur le trépied technique, marketing et finance.

Alors qu'au temps de l'Encyclopédie, l'honnête homme pouvait embrasser toute la connaissance humaine, le volume est tel aujourd'hui que la spécialisation est inévitable. Il faut donc lutter contre l'excès de spécialisation, l'isolement.

Le groupe de travail oriente ses propositions sur trois problématiques:

- la formation initiale visant prioritairement une culture de l'honnête homme qui n'oublie pas les sciences et technique complétée par la connaissance des besoins professionnels,
- l'accès des citoyens à une information scientifique et technique qui évite la désinformation,
- le débat citoyen non instrumentalisé.

La deuxième réunion voit le nombre de participants doubler sans toucher tous les membres du groupe de travail.

Sans information particulière sur les objectifs précis, le groupe s'accorde, comme le suggère le rapporteur, sur la production d'une dizaine de recommandations dont deux ou trois prioritaires.

Contrairement aux autres membres du groupe, je ne suis pas au fait du milieu académique auquel appartiennent les autres membres. Je demande quelques éclaircissements sur les CCSTI. Il s'agit d'un label (**Centre de culture scientifique, technique et industrielle**) que possèdent trois organisations en Bretagne: **l'espace des sciences**, **la maison de la mer** et **l'Abret**.

Après une discussion construite à partir de la critique de la synthèse de la première réunion par les deux membres nouvellement présent, le rapporteur retient cinq axes de travail:

- la formation initiale,
- la question des médias,
- la professionnalisation de la médiation,
- l'analyse quantitative de la diffusion directe et indirecte,
- la connaissance du rôle des acteurs (observatoire).

à suivre

DIMANCHE 30 JANVIER 2011

La France condamnée

*"A la suite de la plainte de la CGT, le **Comité européen des droits sociaux (CEDS)** du Conseil de l'Europe a déclaré contraire à la **Charte sociale européenne révisée (CSER)** la législation française en matière de temps de travail sur deux points essentiels: les forfaits en jours et les astreintes."*
[Communiqué CGT]

Ces décisions s'imposent à l'Etat français et les entreprises doivent se mettre en conformité.

En premier lieu, le gouvernement français doit modifier la législation sur le temps de travail. Il doit donc déposer un projet de loi et ne pas rester inactif face à la pression du Conseil de l'Europe et au risque de recours des entreprises qui seraient condamnées pour avoir appliqué une législation contraire à la charte sociale européenne révisée.

En second lieu, les syndicats doivent se mobiliser pour faire appliquer la législation européenne.

Pour le forfait jour, cette mobilisation ne peut ignorer l'intérêt du forfait jour qui a pu s'installer pour le salarié dans l'aménagement vie professionnelle - vie privé. Mais ce sont les garde-fous qu'il faut mettre en place, comme un système de décompte indiquant les dépassements de temps de travail au fil de l'eau qui assoie les possibilités de contestation des salariés.

Pour les astreintes, il faut revoir le décompte du temps de travail.

La négociation doit s'ouvrir sur ces deux sujets. La décision européenne ouvre une possibilité de plainte qu'il faut saisir dans les entreprises pour faire pression sur le gouvernement et améliorer la législation.

Dans toutes les entreprises, les syndicats doivent monter une commission d'évaluation.

MARDI 22 FEVRIER 2011

Bureau du Codespar

Le bureau du Codespar s'est réuni ce jour avec l'ordre du jour suivant:

- 1- Validation du compte-rendu du bureau du 2 décembre 2010
- 2- Retour sur le séminaire de bureau et suite à donner
- 3- Retour sur la réunion du collège "acteurs associatifs" du 14 février
- 4- Programme de travail 2011
- 5- Projet d'une réunion de travail commune Meif/Codespar
- 6- Point sur les dernières participations aux réseaux: association des comités de bassin d'emploi (rencontre du 8 février), réseau des conseils de développement bretons (rencontre du 22 février), conseils de développement d'agglomération (réunion à Nantes 5 février).

Un compte-rendu du séminaire du bureau sera fait à partir de mes notes et du compte-rendu plus complet qui sera fait par les services du Codespar.

Après un point sur l'activité réseaux par Jean Castel, Gwenaële Hamon propose une réunion commune MAIF/Codespar où le Codespar est représenté par les vice-présidents de chaque collège, chaque organisation constituant les collèges pouvant intervenir directement.

Mme Coldefy fait un point sur la réunion du collège "acteurs associatifs".

Le parcours des fiches projet pour le programme de travail 2011 fait apparaître que la CGT intervient dans le projet "services aux personnes" et le projet "volet social du schéma de développement du commerce". Une nouvelle fiche pourrait être rédigée pour une "réflexion prospective sur la filière TIC" dans laquelle la CGT pourrait s'impliquer.

Une réunion doit être organisée au sein de l'union départementale pour chaque sujet avec les organisations professionnelles respectives: secteur "services aux personnes", le secteur "commerce" et le secteur "télécoms". Ces réunions doivent être tenues avant le conseil d'administration du 17 mai prochain.

Gwenaële Hamon a distribué trois invitations gratuites aux **7èmes rencontres nationales de l'éducation** qui auront lieu les 7 et 8 avril prochain. Je les ai proposé au syndicat Educ'Action du département qui doit me dire s'il peut participer le plus vite possible pour que la place ne soit pas perdue.



programme des journées

- Les prochaines réunions programmées:
- bureaux le 13 avril, le 8 juin et le 5 juillet,
 - conseil d'administration le 17 mai,
 - assemblée générale le 22 septembre.

VENDREDI 4 MARS 2011

Appropriation sociale des sciences

La CGT est un acteur social important qui promeut la connaissance et la qualification qu'elle produit et dont elle fait le fondement de ses revendications. La Région Bretagne lance un appel à projet qui entre dans sa stratégie d'appropriation sociale des sciences.

La région Bretagne, partie prenante de la promotion de la recherche et de la production d'innovations scientifiques et technologiques au bénéfice de la société souhaite encourager "l'édification d'une véritable société de la connaissance et jouer un rôle actif dans l'appropriation des sciences par la société civile et le développement des relations entre le monde scientifique et les citoyens"*.

Associations, syndicats, groupes de citoyens développent déjà une expertise propre dans les domaines scientifiques touchant leur vie quotidienne. Sur ce constat, la Région lance un appel à projets, relatifs à l'appropriation sociale des sciences, élaborés et réalisés en partenariat entre des acteurs institutionnels de la recherche et des acteurs politiques et sociaux (associations, syndicats, groupes de citoyens, collectivités locales infrarégionales, structures de médiation scientifique, etc.).

- Les objectifs visés, dans une perspective de développement durable, sont au nombre de quatre:
- favoriser l'émergence d'activités de recherche répondant à une demande sociétale;
 - favoriser le dialogue et le partage des connaissances entre le monde scientifique et les différentes

composantes de la société civile ainsi que l'appropriation des travaux de recherche par les acteurs socio-économiques régionaux;

- favoriser l'engagement actif des citoyens dans le système régional de recherche et d'innovation;
- favoriser l'émergence d'un « tiers-secteur » scientifique en Bretagne afin d'accroître les capacités de recherche et d'expertise de la société civile, des forces associatives, consuméristes, syndicales et citoyennes ainsi que des collectivités locales.

L'aide est plafonnée à 20000€ par année et à 75 % des coûts additionnels induits par le projet (hors coût des personnels permanents) dont la durée doit être inférieure à deux ans.

Le dispositif fait partie de l'ensemble des aides mises en place pour renforcer le potentiel de recherche breton, en renouvelant les générations, en soutenant les équipes qui travaillent sur des thématiques nouvelles.

- aides à l'installation de nouvelles équipes de recherche (SAD);
- programmes destinés à soutenir la créativité scientifique (CREATE);
- allocations doctorales pour les jeunes chercheurs (ARED);
- chaires internationales de haut niveau ;
- soutien à l'appropriation sociale des sciences (ASOSC).

La CGT est toute désignée comme l'un des partenaires éligibles à ce dispositif.

* Commission permanente du 24 février 2011

MERCREDI 9 MARS 2011

Le coût du capital

La CGT a répondu au rapport Migaud prônant un rapprochement de la fiscalité française vers l'allemande au nom de l'efficacité économique: **comparaison France/Allemagne, on nous fait le "coup" du travail**. Cet échange montre à quel point il est possible de manipuler les chiffres pour prouver une intention. Le rapport Migaud abuse des chiffres relatifs et efface la réalité absolue.

Quelle est l'intention qui justifie le rapport Migaud? Il s'agit pour le gouvernement de justifier, comme pour la réforme des retraites, une réforme de la fiscalité qui pénalise les revenus du travail au profit des revenus du travail et augmente les profits largement accaparés par les actionnaires ou les circuits financiers.

Gouvernement et patronat veulent encore démontrer que le coût du travail français est la cause de l'inefficacité de l'économie française. Ils veulent encore convaincre les progressistes conscients du fait qu'il n'est pas de partage des richesses sans création de richesses que l'augmentation des profits est l'unique source de l'efficacité économique. Or les trente dernières années prouvent le contraire: malgré l'augmentation des profits l'emploi n'est pas à la hauteur de la démographie, l'industrie disparaît, l'Etat s'endette, les entreprises peinent à réaliser le modèle économique sur lequel elles sont bâties, l'inégalité explose laissant de plus en plus de personnes dans la rue, sans ressources.

Pour que les profits alimentent les emplois, il faut qu'ils s'emploient dans l'investissement. Et c'est de moins en moins le cas pour la part des profits distribués en dividendes.

D'autre part, le capital coûte de plus en plus cher. Depuis 1981, le capital (dividendes et intérêts) prélève vingt points de plus sur la valeur ajoutée passant de 15 à 25%.

Les profits sont pourtant bien les investissements de demain pour des emplois d'après-demain! Qu'est-ce qui n'a pas marché durant ces trente dernières années? Les profits ont bien augmenté depuis 1981, la masse salariale étant passée de 74 à 66%. Mais où est passé ce supplément de profit?

Les profits ont bien augmenté depuis 1981, la masse salariale étant passée de 74 à 66%. Mais où est passé ce supplément de profit?

En fait, en France, la masse salariale s'est effondrée de 8 points très rapidement en moins de cinq ans. En même temps, nos technocrates financiers ont inventé plein de produits financiers nouveaux



En fait, en France, la masse salariale s'est effondrée de 8 points très rapidement en moins de cinq ans. En même temps, nos technocrates financiers ont inventé plein de produits financiers nouveaux

et de plus en plus indépendants de l'économie réelle. Ces nouveaux produits financiers ont détourné le surplus de profits de l'industrie. Ils ont créé une économie strictement financière sans lien avec l'économie réelle jusqu'à la dernière crise des "subprime": le financement de dettes pourries.

Les profits ne sont pas le problème. C'est leur emploi qu'il faut corriger et soumettre à l'intérêt général. En matière de comparaison France/Allemagne, comparons plutôt les circuits de financement de l'économie réelle - il faut bien qualifier le mot économie depuis les débordements créés par la finance. Les Allemands disposent de caisses d'épargne gérées par le corps social local qui permet de mettre à la disposition de l'industrie locale les finances dont elle a besoin.

Mais les investissements ne suffisent pas à dynamiser l'économie réelle. Il faut les débouchés, les marchés suffisants pour absorber la production. Et la baisse des salaires, le palliatif de la dette devenant invivable à cause de son poids, a asséché le marché. Or les salaires d'aujourd'hui sont le marché de demain et l'emploi d'après-demain.

Le coût du capital est trop ignoré et le bénéfice du travail sous estimé. Les cahiers revendicatifs de la CGT donnent la cible qu'il faut viser, le cap d'un projet progressiste que les organisations syndicales, les élus et mandatés syndicaux doivent mettre en musique.

LUNDI 28 MARS 2011

Réunion du collège syndical du Codespar

Le collège syndical du Codespar s'est réuni le 28 mars 2011 sur l'ordre du jour suivant:

- renouvellement de l'AG prévu au 22 septembre 2011,
- dialogue social dans le secteur des services aux personnes,
- accord sur l'ouverture des commerces le dimanche,
- moyens de la MEIF.

En ce qui concerne le renouvellement de l'AG, il semble que le président du Codespar ait eu un contact avec une organisation syndicale qui souhaitait participer au conseil (FO ou Sud). Le collège fera une proposition quand il disposera d'informations plus précises.

La réunion du collège des associations a eu un certain succès qui a laissé imaginer que le collège pourrait augmenter son effectif. Les membres du collège syndical sont unanimement contre cette proposition et demandent à leur président de rédiger un avis dans ce sens.

Le Codespar s'est investi sur le sujet des services aux personnes pour dégager un certain nombre de pistes d'actions que pourrait mettre en œuvre la MEIF. C'est le dialogue social qui peut produire des accords.

Le secteur est formé de quatre sous-secteurs: fonction public, associatif, privé et particuliers employeurs. Il connaît un certain nombre d'insécurité juridiques que semble vouloir lever le patronat du sous-secteur privé. Le patronat local (MEDEF et CGPME) pourrait se structurer pour être en capacité de signer des accords. Une convention collective serait en préparation au niveau national. Aucun des membres du collège syndical présent à la réunion n'en a connaissance.

Le secteur des services à la personne est en cours de structuration à la CGT 35. La délégation du Codespar apporte son soutien au secteur professionnel pour aboutir à une présence du syndicalisme CGT dans le secteur.

Malgré l'accord sur l'ouverture des dimanches dans le commerce signé entre toutes les parties prenantes et le soutien ou la bienveillance manifestée par toutes les institutions sollicitées, le préfet ne publie toujours pas l'arrêté qui le rendrait obligatoire.

Les extensions envisagées aux jours fériés et à un territoire plus grand sont suspendues à la publication de cet arrêté préfectoral.

Le collège syndical s'est mis d'accord sur un argumentaire destiné au bureau du Codespar pour effectuer l'intervention nécessaire à la publication.

Suite à une directive du ministère, une réunion sur l'évaluation du service public de l'emploi a été convoquée. Ni la CFDT, ni la CGT n'y seront présentes. Les membres du collège syndical soulignent que c'est le comité du bassin d'emploi qui est le lieu de l'évaluation du service public.

La CGT critique la marche forcée de la fusion des structures vers l'économie des moyens au détriment du service apporté aux usagers. Les réformes ne doivent pas être réalisées sans le contrôle de cet impact. De véritables tests utilisateurs doivent être réalisés pour vérifier la simplicité de l'usage du service public de l'emploi.

Quant à la participation des organisations syndicales à la MEIF, les représentants de la CFDT et de la CGT au bureau du Codespar ont vérifié qu'ils en avaient la même compréhension: Le Codespar est représenté par son président et ses vice-présidents. Les organisations syndicales sont informées par le canal de la représentation du Codespar et interviennent quand elles le jugent nécessaire.

MARDI 29 MARS 2011

Contribution au 34ème congrès de la FAPT-CGT

Les responsables de la fédération des activités postales et de télécommunications CGT ont lancé les débats du 34ème congrès autour de trois axes:

- construire les convergences revendicatives d'un salariat diversifié
- en s'appuyant sur une organisation syndicale de proximité
- animée par un processus démocratique qui implique salariés et syndiqués.

Ils invitent les syndiqués à contribuer et à exprimer leur projet syndical personnel.

Cette proposition convient tout à fait à l'intervention que je souhaite produire à l'occasion de ce congrès.

Convergences revendicatives

Faisant parti des gros contingents recrutés au début des années 1970, au temps du plus fort développement des télécoms en France, je me suis syndiqué en 1980. Le syndicalisme a bien évolué, en bien selon mon point de vue: pragmatisme, respect envers les gens, rigueur.

Chacun est pénétré des valeurs de son époque. Vingt ans en 1974, cela signifie une certaine implication dans les questions de société, une certaine construction mentale, une certaine représentation mentale de la vie en société.

Nos jeunes collègues ne fonctionnent pas sur les mêmes représentations et cela rend la tâche militante plus difficile, plus inconfortable, mais plus intéressante et efficace.

Durant ces trente dernières années, il a été difficile de contrer la vision imposée par les médias et le manque de culture militante des salariés d'un syndicalisme archaïque, corporatiste et idéologique dans un sens péjoratif.

Aujourd'hui, l'échec des représentations libérales confiant les profits augmentés par les baisses de la masse salariale à des intérêts privés de plus en plus indépendants de la réalité économique est patent. Le contexte est favorable à une mobilisation collective qui permettrait à chaque salarié d'en voir la pertinence et de casser la désespérance ambiante.

Travailler aux convergences revendicatives, c'est d'abord construire une représentation mentale de la société où l'interdépendance entre les individus est mise en évidence. "Si les salaires sont bas, ce n'est pas parce que mon collègue a eu de grosses augmentations ou que je ne suis pas bon comme le prétend mon chef, mais c'est parce que la rémunération du capital coûte trop chère à l'entreprise.

Les trente années passées ont été conduites selon l'idée que "les profits d'aujourd'hui font les investissements de demain et les emplois d'après demain". Cette idée a produit les trente piteuses qui s'achèvent dans la crise d'aujourd'hui. L'esprit qui a produit les trente glorieuses doit être retrouvé: "les salaires d'aujourd'hui sont les marchés de demain et les emplois d'après-demain". L'intérêt des salariés rejoint l'utilité économique.

Organisation syndicale

Les institutions représentatives du personnel (IRP) sont une force de frappe essentielle dans l'entreprise pour le syndicat. La CGT, dans sa volonté de développer un syndicalisme de proximité, est le syndicat qui présente le plus de candidats. Elle dispose d'un réseau de délégués syndicaux important qu'il faut structurer et animer de façon à :

- connaître les conditions de travail et le ressenti des salariés au travail au travers des élus aux CHSCT,
- connaître les aspirations des salariés pour l'entreprise et pour eux-mêmes au travers des élus DP,
- connaître les projets de l'entreprise au travers des élus aux CE,
- promouvoir les solutions proposées par la CGT (le nouveau statut du travail salarié, la sécurité sociale professionnelle, la formation tout au long de la vie, la rémunération des qualifications, etc.),
- rendre compte au syndicat.

L'organisation départementale de la fédération est bien adaptée

- au secteur dont les entreprises nationales sont puissantes
- et au syndicalisme de proximité de la CGT.

Le déploiement des sections au plus près des sites est souhaitable, mais souffre du défaut de syndicalisation et peine à mener une activité régulière. Les sections sont souvent marquées par la domination d'un groupe particulier trop nombreux pour que les quelques syndiqués n'appartenant pas à ce groupe puissent bien s'intégrer. C'est la qualité de l'activité syndicale et l'efficacité des élus et mandatés qui poussera les salariés à s'impliquer dans les IRP et à se syndiquer à la CGT.

Il s'agit là de construire l'unité syndicale par l'adhésion massive à la CGT.

D'autre part, le syndicalisme CGT est constitué de deux dimensions indissociables: la dimension professionnelle avec les syndicats fédérés nationalement et la dimension territoriale avec les unions départementales.

La dimension territoriale enrichit l'activité syndicale du militant en le mettant au contact d'autres professions qui vivent d'autres conditions de travail dans une activité différente, en le mettant dans des pratiques de projets ou d'expérimentation, une activité souvent plus consensuelle avec les autres organisations syndicales, avec des organisations patronales, des associations et des élus politiques locaux.

Cette dimension peut aussi être directement utile à l'action d'une organisation syndicale professionnelle. Par exemple, pour le secteur public de l'emploi, la CGT critique la marche forcée de la fusion des structures vers l'économie des moyens au détriment du service apporté aux usagers. Les réformes ne doivent pas être réalisées sans le contrôle de cet impact. De véritables tests utilisateurs doivent pouvoir être réalisés pour vérifier la simplicité de l'usage du service public de l'emploi. C'est là une expérimentation qu'il est possible de réaliser dans le cadre des programmes du Codespar.

Plus que dans l'entreprise, cette activité institutionnelle pousse à construire l'unité d'action.

Démocratie

Bien sûr, à aucun niveau de l'organisation le syndicat ne peut séduire sans démocratie, exigence du 21ème siècle.

Lors des négociations, le délégué syndical doit alimenter son intervention par sa proximité avec les salariés de son territoire et leur rendre compte de son travail auprès de l'entreprise. Il doit aussi s'inspirer du contenu de l'intervention des élus de son syndicat. Il doit enfin promouvoir auprès des syndiqués et des salariés les propositions de la CGT, donc les bien connaître.

Sans ignorer le contact direct avec les personnes par les visites, les permanences ou la présence dans les heures d'information, il importe aussi de disposer des moyens de communication modernes largement utilisés par les directions: messagerie, blogs.

C'est l'expérience de proximité des militants avec les salariés qui assurera le recrutement de syndiqués. C'est l'assurance d'être écouté et de pouvoir influencer sur les choix du syndicat qui assurera la pérennité de l'adhésion et l'implication militante.

La CGT s'appuie sur ses trois pieds aujourd'hui: revendication, organisation et communication. Elle met à la disposition de ses syndiqués des outils leur permettant d'accompagner efficacement leurs collègues: fonctions IRP et responsabilités syndicales, mandateries territoriales et institutionnelles,

propositions confédérales. Au fil des congrès confédéraux, le nouveau statut du travail salarié apparaît de plus en plus comme le socle qui construira "une CGT plus forte pour le développement humain durable, pour les conquêtes sociales et pour la démocratie".

Mon projet syndical

Après une longue carrière d'ingénieur commencée comme fonctionnaire d'une administration à budget annexe (les PTT) et poursuivie dans une entreprise privée (France Telecom) et mis à disposition de l'éducation nationale (le rectorat de Rennes), j'ai bénéficié d'un parcours de professionnalisation qui m'a lancé dans une courte expérience d'ergonome. Je n'ai pas le temps de pratiquer suffisamment ce métier pour en avoir la maîtrise d'un sénior, mais l'activité qu'il me procure me plaît parfaitement.

Mandaté délégué syndical de la DTO moyens propres au début de l'année 2011, les 20 heures par mois de disponibilité constituent un bon compromis pour pouvoir exercer mon métier d'ergonome, assumer mes mandats au Codespar et au CCRRDT et répondre aux sollicitations de l'entreprise faites aux délégués syndicaux d'établissement dans la limite des trois réunions institutionnelles annuelles proposées.

J'ai candidaté au CE pour les prochaines élections, mais je ne peux consacrer plus de temps à une activité syndicale sans rendre impossible mon activité professionnelle.

Après trois années d'exercice de mon métier d'ergonome, je conçois bien de consacrer maintenant tout mon temps au syndicat pendant mes cinq dernières années d'activité professionnelle et mes cinq premières années de retraite:

- dans l'entreprise pour participer à l'organisation et à l'animation des IRP de la CGT et pour connaître et faire connaître la réalité économique de l'entreprise,
- auprès des institutions pour participer à l'élaboration de propositions construites avec les partie-prenantes du territoire,
- dans la commission exécutive du syndicat et de l'union départementale pour contribuer à construire le syndicalisme que j'ai essayé de décrire ici,
- dans les organisations comme formateur syndical pour partager ma longue et diversifiée expérience.

Si mon projet syndical rencontre les besoins du syndicat, je suis prêt. Mais il faut m'assurer un plein-temps.

Si cela n'est pas envisageable, je me limiterai à une contribution de 20 heures par mois pour une activité minimale dans mon mandat de DS DTOMP (permanence de trois heures par mois pour les salariés et réunions institutionnelles) et dans mon mandat au Codespar et au CCRRDT (dix-sept heures et temps libre).

Non publié

MARDI 28 JUIN 2011

Plénière du CCRRDT Bretagne

La séance plénière du comité consultatif régional de la recherche et du développement technique s'est tenue le 28 juin 2011 à l'hôtel de Courcy à Rennes.

Investissements d'avenir

En plein dans l'actualité créée par le président de la République, la séance s'est ouverte sur l'appel à projet "investissements d'avenir". La Bretagne a répondu à tous les appels à projets.

Deux pôles forts, anciennement structurés se dégagent: la mer et les sciences et technologies de l'information et de la communication (STIC). Ces deux pôles forment le noyau de la recherche bretonne.

Le premier cercle est formé des matériaux et de la santé, deux domaines qui manquent de temps pour présenter tous les atouts nécessaires à l'éligibilité.

Enfin, le troisième cercle comprend les domaines des sciences humaines et sociales, agro-alimentation et environnement, trop dispersés.

La stratégie de l'excellence accentue la problématique posée par la multiplication des appels à projets: doser la part des financements organisationnels et des financements par projets.

Dialogue société-sciences

Fin 2010, le vice-président en charge de la recherche avait lancé un certain nombre de travaux sur le dialogue société-sciences. Le groupe de travail a peiné à travailler à cause de la fin des mouvements sociaux liés à la réforme des retraites et de la précocité des intempéries hivernales.

La séance s'est tout de même bien impliquée sur le thème de l'appropriation sociale des sciences: restauration collective (REPAS-RC), indicateurs sociétaux de bien-être (ISBET) et écriture utilisant des pictogrammes (ACADIAL). Ces projets héritent du travail effectué sur les indicateurs de bien-être.

Le premier vise à qualifier l'empreinte écologique de différents plats et à proposer des outils en libre accès.

Quand on croise l'empreinte écologique moyenne des individus et l'indicateur de développement humain du pays dans lequel il vit, il apparaît qu'aucun pays n'offre un "way of life" développement durable (empreinte écologique inférieure à 1 et indicateur de développement humain supérieur à 0,8). Le chemin est forcément différent pour un pays riche qui doit rester avec un IDH supérieur à 0,8 tout en baissant son empreinte écologique trop lourde et pour un pays pauvre qui doit augmenter son IDH sans alourdir son empreinte écologique.

Le second consiste à produire des indicateurs de bien-être territorialisés. L'utilité de ces indicateurs est capitale pour les collectivités locales aux prises avec des politiques publiques difficiles à évaluer.

Le troisième vise à trouver un support de communication adapté aux personnes incapable d'utiliser l'écriture alphabétique.

Insertion des doctorants

Après la présentation d'un état des lieux disponible sur le site de l'université européenne de Bretagne, trois associations ont présenté leur activité en matière de soutien à la vie d'un thésard et une entreprise de placement franco-irlandaise a présenté quelques propositions.

Commentaires

Le présentateur d'un des projets de dialogue société-sciences s'est félicité du recrutement de deux CDD. C'est fou le nombre de CDD qui travaillent dans des projets de développement durable!

Le projet "restauration collective" offre des outils qui intéressent les acteurs de la restauration collective. Il faut en faire la promotion auprès des acteurs du secteur.

Il semble que les doctorants se satisfont de leur rémunération dont la médiane est d'à peine plus de 2000€. Cela montre à quel point les salaires sont bas pour tout le monde. Les entreprises ne prennent vraiment pas de risque à recruter un docteur!

Une collaboration intéressante s'est nouée entre l'Unef et l'Ugict-CGT. Les organisations de doctorants constituent aussi un terrain d'activité pour la promotion des repères revendicatifs de la CGT.

MARDI 5 JUILLET 2011

Bureau du Codespar

Le bureau du Codespar s'est tenu le 5 juillet 2011 sur l'ordre du jour suivant:

- 1 - validation des comptes-rendus du Bureau du 13 avril et du 8 juin 2011,
- 2 - préparation de l'Assemblée générale : point sur le renouvellement des collègues,
- 3 - relecture du projet communautaire : retour sur la mobilisation du Codespar,
- 4 - points divers

Le Codespar est une institution où se fabrique du consensus. Tous ses membres ont soutenu l'accord signé par tous les partenaires sociaux en décembre qui stipulait que les commerces de plus de 700 m² devaient rester fermés le dimanche. Le préfet a décidé de ne pas étendre cet accord. Au nom de la CGT, je propose la motion ci-jointe au vote du bureau du Codespar.

Le bureau en a tiré la communication suivante: Communiqué de presse du Bureau du Codespar publié le 21 juillet 2011.

"Le Codespar souhaite que l'accord local porté unanimement par les partenaires sociaux sur la fermeture le dimanche des commerces de plus de 700 mètres carrés sur le Pays de Rennes soit reconnu par le Préfet."

"Le Préfet d'Ille et Vilaine désavoue l'accord signé le 17 décembre 2010 par les partenaires sociaux rennais, accord faisant suite à un dialogue constructif initié dès 1996. Visant le repos hebdomadaire des salariés, cet accord a pour objectif la non ouverture le dimanche des commerces de détail à prédominance alimentaire de plus de 700 m² dans le Pays de Rennes. Le Préfet n'a pas pris en compte l'accord signé, à l'unanimité, par tous les acteurs du commerce du Pays de Rennes."*

"Le Codespar, espace contribuant à l'animation du dialogue social territorial sur le Pays de Rennes, souhaite qu'un écho positif soit fait à la prise de décision collective des partenaires sociaux."

" Union des entreprises 35, Union Professionnelle Artisanale, Carré Rennais, Union du Commerce, CGT, CFDT, CFTC, CGT-FO, CFE-CGC."*

JEUDI 28 JUILLET 2011

Un nouveau mandat

Délégué syndical CGT à la Direction Orange Ouest moyens-propres, c'est le mandat que j'ai reçu le 1er janvier de cette année des Unions régionales FAPT-CGT de Bretagne et de Pays de la Loire. J'ai rencontré la Direction (la Directrice et son Directeur des Ressources Humaines) et j'ai présenté ma mission aux salariés.

Orange vient de territorialiser son activité grand-public sur les territoires occupés par ses directions territoriales jusqu'à présent. L'activité entreprise est nationalisée. La Direction Orange Ouest (DOO) est en charge du marché grand-public sur les régions Bretagne et Pays de la Loire.

La Direction Orange Ouest moyens-propres rassemble un certain nombre de services transverses à la l'entité d'Orange implantée en Bretagne et aux Pays de la Loire: ressources humaines, contrôle de gestion, parcours client, etc. C'est l'établissement secondaire qui constitue le périmètre de ma mission de délégué syndical.

Mon entretien avec la Directrice et le DRH d'Orange Ouest a été agréable. La Direction semble ouverte au champ le plus large de discussion. A côté de leur rôle de représentants du patronat de France Telecom au service des actionnaires, les membres de la Direction sont soumis, comme tout salarié, à la contradiction entre le discours tourné vers le meilleur service aux clients de "conquête 2015" et la réalité d'un prélèvement financier insupportable: maintien d'un rendement financier de 10% pour l'actionnaire au détriment de l'entreprise.

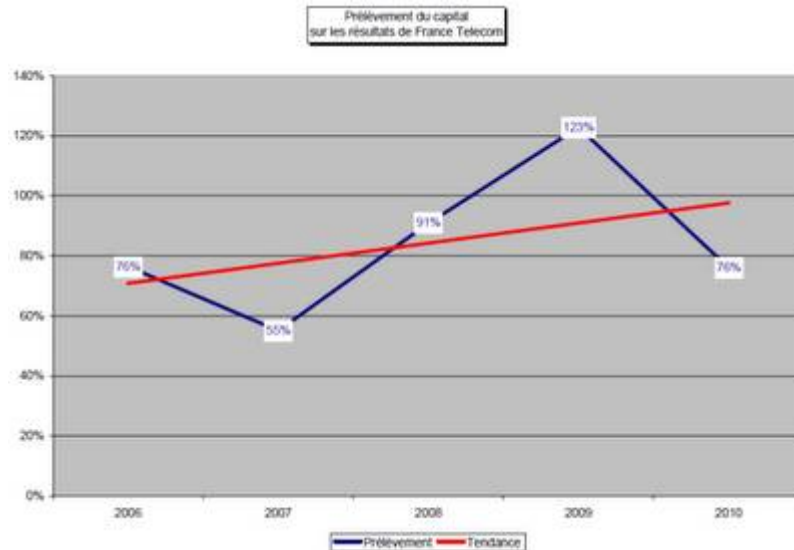
Après six mois de parodie de concertation dont il n'a tenu aucun compte, le préfet d'Ille-et-Vilaine désavoue l'accord signé par les partenaires sociaux rennais* le 17 décembre, qui stipulait que les commerces de plus de 700 m² devraient fermer le dimanche dans le pays de Rennes. Il a brisé l'accord signé, à l'unanimité, par tous les acteurs du commerce du pays de Rennes.

Par son aveuglement économique et social, le Préfet saborde les efforts engagés dans le dialogue social sur le Pays de Rennes, fait le choix politique d'enterrer le commerce de proximité et de dégrader conditions de travail et de vie des salariés du commerce. Il semble ignorer "le lien évident entre dynamisme économique et qualité du dialogue social" (M. Coppé, L'Express du 29 juin 2011) pour se mettre au service de deux intérêts particuliers allergiques à toute garantie collective.

Le Codespar, institution de fabrication de consensus en matière économique et social, tient à proclamer sa désapprobation la plus catégorique de ce manque de respect de la parole collective.

*: Union des entreprises 35, Union professionnelle des artisans, Carré rennais, Union du commerce, CGT, CFDT, CFTC, CGT-FO et CFE/CGC.

Le Préfet n'a pas pris en compte l'accord signé, à l'unanimité, par tous les acteurs du commerce du Pays de Rennes."



La tendance suivie par les prélèvements du capital sur l'entreprise apparaît clairement sur le graphique. En 2009, les actionnaires se sont attribué plus que n'en a produit l'entreprise. Le capital puise de plus en plus dans les ressources de l'entreprise.

La stratégie affichée ne peut que produire l'enthousiasme de tous:

- Rendre simple ce qui est complexe, transformer un défi technologique en une aventure humaine
- Redonner leurs lettres de noblesse à nos réseaux.
- Devenir un opérateur universel, populaire et de confiance.
- Conquérir de nouveaux territoires, avec un développement international.

Mais la réalité est fait est bien loin des clefs de succès adoptées:

- Assurer la qualité de l'exécution de nos actions, qui exige des priorités claires, un plan financier concret et des outils de suivi adaptés.
- Redonner des marges de manœuvre à nos managers, dans un esprit de décentralisation, avec l'appui des fonctions support.
- Mettre en place un nouveau mode de pilotage de nos activités, plus proche des opérations dans tous les domaines.

J'ai diffusé 180 lettres environ alors qu'en théorie le nombre de salariés de l'établissement est supérieur à 200. La Direction du Groupe n'hésite pas à utiliser le mail de chaque agent - y compris Monsieur Lombard chassé il y a quelques mois. Mais les délégués syndicaux doivent porter à la main tous leurs courriers aux salariés. Je ne suis pas encore parvenu, six mois après le début de mon mandat, à connaître les effectifs destinataires de ma mission. Disons que cette connaissance est le premier objectif de mon intervention.

La Direction du groupe affiche une ouverture qu'elle ne met pas en pratique, impossible d'utiliser les moyens de communication modernes qui permettraient aux salariés de mettre en œuvre les capacités de leur Délégué Syndical.

La mission du délégué syndical est très mal connue, plus encore que celle des institutions représentatives du personnel. Le but de **ma première lettre aux salariés** était donc de présenter cette mission et de faire part de la manière dont je vais la conduire.

A suivre...

mercredi 24 août 2011

[Le très haut débit](#)

Le secteur des télécoms européen est incapable de réaliser l'équipement réseau nécessaire à la mise en place du très haut-débit. En ce début de siècle, le secteur se trouve dans une impasse. Il est incapable de se doter du réseau de distribution de fibre optique nécessaire à la diffusion d'un accès très haut débit aux services numériques d'aujourd'hui.

La déréglementation des années 1990 a remplacé une entreprise publique qui finançait l'Etat tout en assurant la qualité d'un réseau de télécommunications technologiquement à jour contre un secteur privé qui coûte de l'impôt pour amener un bas haut-débit sur une large part du territoire et ne permet même pas aux utilisateurs de mettre à jour leur Windows.

La nouvelle organisation du secteur des télécoms a multiplié les acteurs sur les activités réseaux et services. Avec le dégroupage, les opérateurs privés ont pu bénéficier d'une partie de la rente issue de l'amortissement du réseau de France Telecom en France au détriment de l'opérateur historique.

Mais chaque opérateur étant maintenant autonome, il n'est plus possible de renouveler le réseau de distribution pour donner un accès très haut-débit qu'exigent maintenant les nouveaux services. L'investissement doit être rapidement rentabilisé sur une clientèle suffisamment nombreuse. Le très haut-débit ne peut être que le privilège d'une clientèle citadine, sauf à mobiliser les finances publiques locales, nationales ou européennes. C'est ce que prévoit la région Bretagne.

En Bretagne, les promesses des opérateurs en matière de très haut débit ne portent que sur 40% des utilisateurs et 10% du territoire. La région Bretagne envisage la dépense de 2,5 Md€ pour palier la carence du secteur. Elle s'intègre ainsi dans le dispositif gouvernemental prévoyant un financement à moitié supporté par les opérateurs et à moitié par la puissance publique : un quart pour l'Etat, un quart pour les Collectivités locales.

Tout en préservant le bénéfice de la diversité et du nombre des opérateurs de service, il est possible de bâtir un opérateur public unique de réseau qui permette à chaque opérateur de vendre ses services à n'importe quel utilisateur quel que soit sa localisation sur le territoire et à chaque utilisateur de choisir n'importe quel service du marché.

Cette séparation en services et réseaux est souvent critiquée sur la base de l'échec des régulations des secteurs de l'électricité et du chemin de fer. Mais une différence déterminante garantit la réussite de cette architecture dans le secteur des télécommunications : c'est la non rareté des ressources réseaux. Le coût des réseaux de télécommunication peut être partagé entre les utilisateurs et les opérateurs selon leur accès et alimenter correctement le modèle économique nécessaire au déploiement du réseau. Ce n'est pas le cas par exemple pour RFF qui subit le poids de son presque unique client, la SNCF.

Contrairement à ce que veut faire croire le bon sens véhiculé par les media, il est impossible de savoir si les privatisations de la fin du siècle dernier ont favorisé la diffusion de l'internet et du mobile ou si c'est cette diffusion qui a conforté l'économie privée du secteur. Disons que les deux assertions ont montré leur compatibilité. Mais l'architecture actuelle conduit à l'impasse. Il faut donc en changer.

LUNDI 16 JANVIER 2012

Pour des moyens syndicaux de territoire

Les organisations syndicales sont de plus en plus sollicitées par les collectivités locales: Codespar, CRRDT, commissions et comité les plus divers. Mais elles ne disposent que des droits syndicaux des élus et mandatés au sein de l'entreprise, des droits de plus en plus limités aux individus et de moins en moins attribués aux organisations en fonction de leur représentativité.

J'ai participé, au sein du Codespar, à deux réunions dans lesquelles l'occasion m'a été donnée de rappeler les besoins syndicaux pour assumer une fonction qui semble nécessaire aux autorités politiques comme aux employeurs.

Formé de quatre collèges (élus du pays de Rennes, organisations patronales, organisations syndicales de salariés et associations), le Codespar (Conseil de développement économique et social du pays et de l'agglomération de Rennes) a deux fonctions: comité de bassin d'emploi et conseil de développement. Le travail est effectué au sein des institutions de l'association (AG, CA, bureau), mais aussi au sein de groupes de travail qui mobilisent au-delà de ses membres.

Les délégations syndicales peinent à maintenir des délégations suffisamment dynamiques pour tenir la place qu'elles peuvent avoir et que l'on attend d'elles. Deux freins s'y opposent:

- Les organisations syndicales oeuvrent en premier au plus près des salariés, à savoir dans les entreprises. Leurs militants ont obtenu des droits avec l'entrée des sections syndicales dans les entreprises et avec l'exercice des institutions représentatives professionnelles (IRP) comme au sein des entreprises publiques. Les fédérations portent les organisations syndicales territoriales qui doivent fournir de plus en plus de mandatés pour répondre au besoin de la concertation souhaitée par les autorités politiques.

- Les militants mandatés sont formés au sein de l'entreprise et connaissent mal l'environnement institutionnel du territoire dont ils n'en pratiquent pas les usages consensuels. Le décrochage de ces militants est rapide et les organisations syndicales ont toutes les peines du monde à maintenir le personnel nécessaire à leur bonne contribution.

Un Grenelle territorial devrait instituer des droits syndicaux territoriaux qui permettraient aux organisations syndicales de dégager les moyens nécessaires à leur représentativité professionnelle consolidée sur le territoire. Cela oblige bien sûr à territorialiser les IRP dans les entreprises, ce qui favorise heureusement la proximité géographique des représentations avec les salariés.

La formation des membres est apparue essentielle au groupe de travail sur la communication du Codespar, ainsi qu'aux participants à la rencontre entre les conseils de développement et le CESER comme la fourniture de moyens territoriaux aux organisations syndicales. Mon intervention sur ces sujets a été extrêmement bien reçue. Il faut maintenant passer aux actes.

MERCREDI 25 JANVIER 2012

Projet stratégique du Codespar 2012-2014

Le collège des salariés du Codespar s'est réuni pour examiner le projet stratégique du Codespar 2012-2014.

Introduite par Jacques Bouilly, Vice-président du Codespar, Animateur du collège des salariés, la séance pérennise le nouveau fonctionnement du collège qui se réunira systématiquement avant le bureau. Le collège de parlera pas forcément d'une seule voix. Le travail effectué au sein du collège vise à construire des convergences dans le respect des divergences.

Assistés de la directrice du Codespar et d'un chargé de mission, six syndicats (CFDT, CGT, CFTC, CGC, UNSA et FSU) ont commenté le document d'orientation trisannuel 2012-2014 présentant les projets du Codespar selon six axes stratégiques:

1 - développer une vision anticipatrice des territorialités

Le premier commentaire qui est ressorti des discussions porte sur le poids de PSA dans l'emploi du bassin. L'automobile est un secteur important dans le périmètre du Codespar dans ses rôles de comité de bassin d'emploi comme dans celui de conseil de développement économique et social. Ce secteur a fait l'objet de plusieurs études et devrait rester un des chapitres les plus importants.

La crise financière actuelle montre bien l'importance du financement dans la problématique du développement économique et social. Le séminaire du bureau de l'an dernier a pointé cette question. Collège patronale et collège salarial s'y sont déclarés interpellés par la question d'une réappropriation publique locale des sources de financements: les caisses d'épargne (Spar Kasse) qui mobilisent l'épargne pour financer l'entreprise dans une gouvernance sociale locale constituent un objet que l'on aimerait étudier en vue d'en implanter le modèle sur le territoire.

2 - contribuer à animer un dialogue social territorial élargi

Filières, mutations, emplois et compétences, veille et prospectives, concertation en amont de l'action, le dialogue sociale territorial devient un élément essentiel de la démocratie. Mais il souffre de l'inexistence de moyens syndicaux de territoire indépendants des moyens syndicaux d'entreprise. Pour participer à cette activité, les mandatés syndicaux détournent un certain nombre d'heures de droits syndicaux théoriquement affectés au dialogue social de l'entreprise. La participation des organisations syndicales souffre de cette absence des moyens qui leur permettraient de s'assurer une présence fiabilisée, l'entreprise étant un périmètre beaucoup plus déterminant sur la vie des salariés.

Les dossiers qui paraissent techniques, comme la veille, sont en fait très politiques et doivent être animés de façon paritaire.

3 - identifier avec les jeunes les questions d'avenir du territoire

Le collège des salariés partage l'idée selon laquelle les jeunes ne doivent pas seulement être écoutés, mais aussi impliqués dans des projets dont ils seraient eux mêmes les prescripteurs.

4 - participer à relever les défis énergétiques et climatiques

L'énergie et le climat constituent des défis qui exigent un nouveau modèle de développement (mobilité, bâti, agriculture, consommation, mise en mouvement des acteurs, vigilance sur les risques d'exclusion) pour être relevés.

5 - participer aux projets structurants du territoire

Partage d'expertises, diagnostic collectif, mise en mouvement, appropriation (projet communautaire, Eurorennes, centre de congrès, Via silva, SCoT Pays de Rennes), autant d'occasion pour approfondir la démocratie participative construite ici sur le travail commun des corps constitués.

6 - renforcer la lisibilité et la visibilité du Codespar

La stratégie globale de communication en interne (appropriation du rôle, développement des connaissances, faciliter les liens entre les institutions) et en externe (valoriser, susciter les débats, faciliter les actions, alerter les décideurs) fait l'objet des réflexions du groupe de travail communication qui prendra en charge la formalisation du présent projet.

Le CESER prend en compte l'activité des Conseils de Développement (CdD). Le Codespar est aussi engagé dans des travaux de coordination sur l'axe Rennes-Nantes et dans des instances regroupant les CdD bretons et nationaux.

JEUDI 26 JANVIER 2012

Une commission CE "santé au travail"

Elu au CE de la Direction Orange Ouest, je préside la commission "santé au travail". La Direction présentait un dossier de recrutement d'un médecin et une réorganisation des secteurs du système de santé au travail. J'en ai profité pour faire une déclaration militant pour une implication forte de l'instance.

En un quart de siècle, les transformations de l'organisation du travail ont réduit les marges de manœuvre et les capacités d'anticipation nécessaires pour se préserver. Elles ont multiplié les situations de surcharge mentale, sans faire disparaître les sources de pénibilités classiques: bruit, tâches parcellaires et répétitives, travail de nuit, de dimanche, etc. Cette évolution entraîne une grande usure mentale et physique des salariés dont les plus avancés en âge subissent des situations excluantes.

La multiplication des critères d'évaluation abstraits, déconnectés de l'activité réelle, jamais discutés, souvent incompatibles avec la réalisation d'un travail de qualité alimente une source continue de conflits et de souffrance psychique qui deviennent de plus en plus insupportables au cours d'une vie professionnelle qui s'allongement.

Mais les affaires de l'amiante ont fait progresser les droits en matière de réparation et de prévention avec une obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur en matière de faute inexcusable. Le droit à la santé au travail s'impose désormais au pouvoir de direction de l'employeur. Le rôle et le pouvoir du CHSCT s'en trouve considérablement renforcés.

Le champ des connaissances en matière de santé au travail progresse sur les conditions de travail et les expositions professionnelles. L'Etat s'est donné de puissants outils d'évaluation des risques lui permettant de mieux caractériser les populations concernées et l'ampleur du risque. La recherche produit de grandes enquêtes. De nouvelles

disciplines apparaissent pour mieux appréhender les risques (la psychologie dynamique du travail, l'ergotoxicologie).

Il est maintenant avéré qu'une simple démarche d'aménagement du poste de travail est inefficace. Les TMS sont multifactoriels et trouvent leur origine dans l'organisation du travail qui, pour le bon fonctionnement de l'entreprise comme pour la santé du salarié, doit laisser des marges de manœuvre vis-à-vis de la gestion des contradictions et des aléas inhérents à toute production.

Les ressorts d'une véritable prévention se trouvent, non dans une "psychologisation" individualisée des difficultés du salarié (tendance naturelle de l'employeur), ni dans la reconnaissance d'un statut de victime et de la réparation/prévention des dommages (action du CHSCT), mais dans l'ouverture d'espaces collectifs de discussion sur le travail et sur tout ce qui empêche de le bien faire. L'ouverture de ces espaces suppose la mobilisation du CE.

En se donnant une commission "santé au travail", le CE a affirmé son ambition de s'assurer une intervention de qualité pour le bien-être au travail fondée sur l'appropriation d'une littérature très productive actuellement.

LUNDI 13 FÉVRIER 2012

Le rendez-vous du 29 février

Les Grecs subissent la plus dure dictature qui soit. Les armateurs, l'église ne paient pas d'impôts. L'Etat est forcé d'emprunter aux banques à un taux incroyable. Et les salaires et pensions sont amputés sans pitié. Mais les armateurs et l'église ne paieront pas plus d'impôts.

En France, le poids est moins lourd, mais Sarkozy nous mène tout droit à la catastrophe. Il vaut mieux agir maintenant démocratiquement avant que la révolte ne soit nécessaire.

Après la réforme des retraites de 2010 et les deux plans d'austérité de 2011, le gouvernement aggrave la situation des salariés, des retraités et des privés d'emploi avec l'augmentation de la TVA, l'impôt le plus inégalitaire qui soit. Cette augmentation viendrait compenser des baisses de charges patronales, partie du salaire mise en commun par les salariés pour leur protection sociale et versée directement par les entreprises. Les salariés devraient supporter l'augmentation des prix de la consommation pour combler la ponction sur leur salaire !

C'est la déclinaison française de la décision du Conseil européen de s'engager vers un traité de renforcement de la discipline budgétaire des Etats. La Confédération Européenne des Syndicats (CES) s'oppose à ce traité qui constitue pour les gouvernements le moyen de restreindre les mécanismes et les résultats des négociations, de démanteler la protection sociale et de faire pression sur les salaires et sur le cadre de travail (durée).

Chômage et pauvreté se développent partout. Face à cette situation, la CES appelle à une journée d'action européenne le 29 février, veille du prochain Conseil européen. CFDT, CGT, FSU, Solidaires et UNSA font la déclaration commune de leur engagement à mobiliser les salariés partout en France avec rassemblements et manifestations interprofessionnelles pour que le travail et la justice sociale soient au centre des priorités politiques, pour une Europe sociale et solidaire, la justice et la cohésion sociale.

MARDI 19 FÉVRIER 2013

La crise de l'Europe

Quelle compétitivité pour nos entreprises en 2013 ? C'est la question posée par Rennes-Métropole à Patrick Artus ce soir dans le cadre des "Regards économiques" portés par Rennes-Métropole. Dans son intervention, l'orateur a diagnostiqué l'anomalie française qui n'est pas ce qu'en donnent les média.

La crise européenne n'est pas une crise de la dette, mais la crise d'une institution construite sur l'erreur dans laquelle les autorités s'enferment et qui mène la population à la pauvreté. Des pères fondateurs à Jean-Claude Trichet, la croyance qu'une monnaie unique ferait converger les pays est largement répandue. Mais l'Europe est constituée de pays très diversement industrialisés, au nord et au centre de l'Europe jusqu'à 30% du PIB, au sud jusqu'à 7% du PIB.

La spécialisation industrielle de l'Europe

Un pays doit acheter les biens qu'il ne fabrique pas. Si sa production ne lui permet pas d'exporter suffisamment pour couvrir financièrement ses importations, il doit emprunter sur des marchés financiers qui vont renchérir les crédits. Si la monnaie unique fait bien disparaître les risques de changes, mais accentue les déficits. Pour arrêter le mouvement de crise, trois voies se présentent :

1. Laisser s'appauvrir les pays les plus en difficulté, la pauvreté poussant les populations à l'exode (les Portugais en Angola par exemple).
2. Quitter l'Euro et prendre le risque du cercle vicieux des dévaluations.
3. Mettre en place une Union de transfert pour permettre des transferts d'argent public des régions industrielles vers les territoires sans industrie.

Les pays du nord de l'Europe occidentale (pays scandinaves, Angleterre, Allemagne, Italie du nord, etc.) ont une tradition industrielle et une position qui crée un cercle vertueux favorable. Les pays du sud (Italie du sud, Portugal, Grèce) n'ont pas développé une industrie qui leur permette de vendre suffisamment pour alimenter les importations qui leur sont nécessaires.

L'anomalie française

La France a toutes les caractéristiques des pays industriels: une tradition, une qualification de la population élevée, une administration efficace. Mais son commerce extérieur lui donne plutôt un profil de pays du sud. Comment expliquer cette anomalie?

Les salaires français sont du niveau de ceux de l'Allemagne, mais l'industrie française produit à des prix beaucoup plus bas. L'industrie française produit comme les pays du sud au prix des pays du nord. Les débats sur la compétitivité ne pointent que le niveau des salaires, alors que la responsabilité de la gouvernance des entreprises est en cause.

Depuis le début des années 2000, le niveau d'investissement n'a pas évolué. Mais, malgré un bon niveau des profits - ce qui n'est plus vrai, c'est la nature des investissements qui a mal évolué. Cette nature manifeste une stratégie de fixation sur des marchés locaux de productions traditionnelles. Des PME réussissent, mais elles sont en majorité absorbées par de grands groupes qui recherchent leur marché, leur technologie, etc. Les propriétaires des sociétés qui les financent engrangent une plus-value opportuniste et détruisent ainsi l'industrie française. En fait, les pigeons sont des salauds qui profitent de la facilité de la croissance externe adoptée par les groupes.

En fait, les capitaux trouvent des placements trop intéressants par rapport aux rendements produits par l'industrie. La finance investie, mais pas dans des stratégies innovantes et ambitieusement ouvertes au monde.

Les pistes de solution

Le rapport Gallois appelle à rendre des marges aux entreprises. Cet objectif peut porter sur deux paramètres: le prix du travail et le niveau de gamme. Il est très difficile de changer de gamme pour une entreprise. Ce qu'a fait Audi est très rare.

- Le gouvernement a préféré le Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) comme première réponse au besoin de marges. Il faudrait 40 Md€ pour retrouver la situation de l'an 2000, 80 Md€ pour atteindre celle de l'Allemagne.
- Le Medef a réussi à mobiliser un minimum d'organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGC) dans un accord national interprofessionnel (ANI) qui ouvre le levier de la baisse de salaire et de l'augmentation du temps de travail.
- Le niveau de l'Euro n'explique qu'un tiers de la baisse des marges et se heurte à l'opposition des pays industriels de l'Europe (Allemagne, Pays-Bas, etc.).
- En matière de politique publique (Etat, collectivités locales), l'éternel débat entre politique de filières (organisation d'un secteur autour d'un champion public) et aide aux entrepreneurs ne semble pas devoir trouver de réponse générale, mais ciblée selon les secteurs.

Pour conclure, le traitement commande la mise en œuvre macro et micro économique.

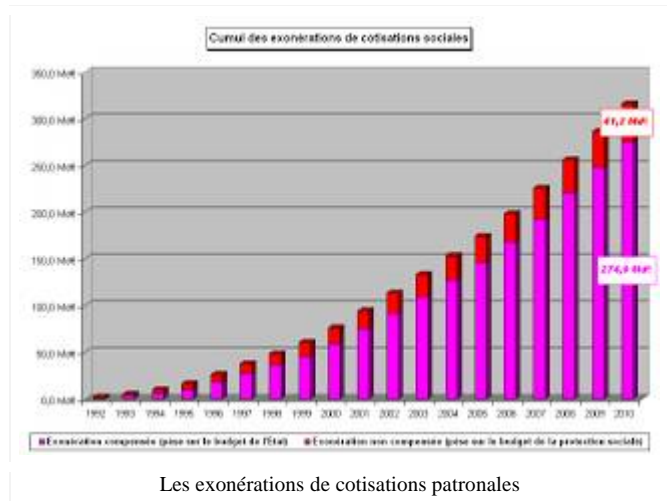
Lutter contre le cercle vicieux du low cost

L'anomalie française est l'histoire d'un patronat jaloux de ses intérêts égoïstes au détriment de ceux de la communauté nationale. La réaction du gouvernement au mouvement des pigeons - ces financiers qui cherchent à se débarrasser d'une entreprise au plus vite et au plus cher - ne contribue pas à construire l'industrie dont a besoin le pays. Il faut taxer tout ce qui empêche le redressement productif.

Sans remonter au mouvement de baisse de la part des salaires dans le PIB (-10%) initié au début des années 1980, les marges des entreprises ont été alimentées avec les exonérations de charge instaurées depuis le début des années 1990. Ces exonérations ont été financées à 80% par les salariés sur leur salaire net au travers de la CSG et à 10% sur les ressources de leur protection sociale.

Les salariés ont apporté directement près de 450 Md€ depuis le début des années 1990 au financement des marges.

Contrairement à ce qui est répété à longueur de colonnes dans les revues et journaux et à longueur de journées dans les radios et télévisions, les salariés assument un risque énorme en consacrant leur qualification et leur parcours professionnel à leur entreprise. Au contraire, le patronat (les pigeons) s'enrichit sur la disparition de la tradition industrielle du pays. Il est temps de redessiner la gouvernance des entreprises.



Les exonérations de cotisations patronales

MARDI 21 FÉVRIER 2012

Se libérer du libéralisme

Après quinze années de réglementation libérale du secteur, les entreprises de télécommunications sont devenues des pompes à dividendes : plus de 10%, plus de 50% du cash flow, plus que le résultat net parfois à France Telecom. Depuis 2004, France Telecom a versé plus de 25 Md€, les autres opérateurs plus de 6 Md€ ; beaucoup plus que ce qu'il faudrait pour amener le très haut débit à tous les utilisateurs.

L'administration libérale a réussi pendant des années à faire croire que sa vision libérale était profitable pour le service rendu et pour l'emploi. En 1993, France Telecom employait 178000 personnes. Aujourd'hui, la branche, tout opérateur confondu, emploie 130000 personnes. Sans plan social officiel, France Telecom a éliminé 48000 personnes. Si la plupart de ces personnes ont disparues des effectifs pour une confortable situation, leurs collègues ont essuyé une pression qui a mené un nombre trop grand d'entre eux à de fatales extrémités (la crise sociale qui a défrayé les chroniques médiatiques).

Les offres se multiplient sans que les utilisateurs aient les moyens de les comparer vraiment. La bonne affaire pour les actionnaires attire les acteurs les plus divers, les banques, la poste, les grands distributeurs, les collectivités locales, la RATP, etc. Les salariés souffrent de ne pas pouvoir bien faire le travail et de devoir supporter la violence due à la légitime insatisfaction des clients qui les sollicitent.

Le secteur des télécoms est un enjeu essentiel pour le développement économique, industriel, social et environnemental. Il peut contribuer directement ou indirectement au plein emploi et au progrès social. Mais, comme toute l'économie européenne qui subit la crise financière, le secteur est condamné au toujours moins imposé par la baisse du pouvoir d'achat des clients. Free en fait un atout marketing qui ne trompe personne et déclenche polémiques sur le sérieux et doute sur la pérennité de ses offres.

Au même titre que l'eau, l'énergie, le logement, la santé, l'éducation, les transports, la

communication est un bien commun auquel chacun a droit. La régulation libérale du secteur a imposé le low cost pesant sur les budgets des ménages, le développement coûteux en impôts. Le capital est devenu intolérablement cher et il est temps de reconnaître partout, et dans le secteur en particulier, la valeur du travail. Rien ne peut être fait sans une réforme de la régulation du secteur avec une restructuration fonctionnelle et organisationnelle des services et des acteurs dans une gouvernance démocratisée.

MERCREDI 14 MARS 2012

Entreprises et salariés, un nouveau statut

Le Codespar effectue une veille conjoncturelle et publie une note de conjoncture chaque trimestre. La dernière note produite a été présentée au bureau lors de sa dernière séance, le 8 mars. S'en suit une discussion. Lors de l'examen de la situation du secteur du bâtiment, les représentants patronaux ont exprimé le besoin d'une sécurisation du parcours des entreprises.

Contrairement à l'Allemagne, la France utilise très mal le chômage partiel pour amortir les dépressions économiques tout en préservant les compétences. La cause réside probablement dans le fait que le tissu de TPE est beaucoup plus important en France, l'Allemagne disposant d'un parc de PME de plus de 500 employés plus nombreux. Les TPE ne disposent pas des moyens de financer la part nécessaire à compléter le revenu des salariés mis en chômage technique. Tout naturellement, les représentants du patronat suggèrent la mise en place d'une sécurisation de ce parcours des entreprises.

Les salariés bénéficient d'un certain nombre de mécanismes de sécurisation des parcours professionnels avec formation pour améliorer leur employabilité, chômage pour bénéficier d'un minimum de revenu. Rien à voir avec la sécurité sociale professionnelle inscrit dans le statut du travail salarié de la CGT.

Maryse Dumas présente ainsi l'action de la Cgt pour un nouveau statut pour le travail salarié: *"Alors que la plupart des projets portent sur le moment de la rupture, l'ambition de la CGT est de construire de la continuité et de la progressivité. C'est pourquoi notre ambition première est de conquérir un ensemble de droits qui reconnaissent la place centrale du travail humain, son caractère non marchand, qui permettent à chacune et à chacun de trouver sa place dans une société solidaire, d'y construire un projet de vie. Cela ne diminue en rien notre volonté d'intervenir sur les questions économiques et de gestion avec l'ambition de parvenir au plein emploi et de développer des coopérations internationales visant le co-développement. Mais nous voulons compléter cette intervention économique par des conquêtes sociales pour les salariés leur permettant de faire reculer l'exploitation, l'aliénation. Il s'agit d'une vision aussi importante que celle qui a conduit à la conquête des conventions collectives ou de la sécurité sociale."*

Que faut-il accepter pour répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés? Cotiser. On n'a rien inventé de mieux. La cotisation est fondatrice des sociétés humaines sédentaires. Elle est apparue avec l'agriculture: chaque famille prélevait une part de récoltes qu'elle ne consommait pas, mais plantait à l'automne pour assurer la subsistance de l'année suivante.

Les actionnaires des entreprises se comportent comme des propriétaires qui exercent leurs droits sur leur propriété. Mais, depuis trente ans, les entreprises ont bénéficié d'un tel arsenal d'aides (exonération de charges, soutiens à l'innovation, crédits recherches, etc.) que le droit de propriété revendiqué n'a pas de sens. Un nouveau statut de l'entreprise doit être mis en place, statut installant la démocratie dans l'entreprise.

JEUDI 22 MARS 2012

Compétitivité, le poids du capital

Prenant appui sur des comparaisons entre France et Allemagne, le débat sur la compétitivité est instrumentalisé par le gouvernement et le patronat pour avancer leurs réformes de régression sociale. Les études les plus récentes révèlent une réalité beaucoup moins favorable à leurs thèses.

S'appuyant sur [le rapport Coe-Rexecode](#), le gouvernement a centré sa communication sur la dérive des coûts salariaux comme explication du recul de la compétitivité et de la disparition de l'industrie française: remise en cause des 35 heures, TVA sociale, réforme des retraites, exonérations de cotisations patronales, etc.

Pourtant, une [étude de l'INSEE](#) publiée le 22 février 2012 montre que:

- la France et l'Allemagne sont parmi les pays qui ont le coût horaire le plus élevé,
- la France ne connaît pas de dérapage en matière de coût du travail - c'est l'Allemagne qui a connu une croissance moitié plus faible que les autres,
- le coût salarial est très différencié selon la taille de l'entreprise - il y a une espèce d'externalisation de la baisse des coûts,
- la compétitivité ne dépend pas que des coûts salariaux.

Le coût du capital est un facteur explicatif beaucoup plus déterminant. Ce coût a considérablement augmenté durant les dernières années. Intérêts versés aux créanciers et dividendes représentent 34% de la valeur ajoutée en 2010 contre 16% trente ans plus tôt. C'est dans les années 1980 que la conduite des entreprises a été mise au service des actionnaires: "créer de la valeur". Pour ce faire, les rémunérations des patrons d'entreprises ont connu une croissance jugée aujourd'hui indécente, mais dont l'utilité est claire: elle fait des dirigeants des hommes de main et des actionnaires, des commanditaires.

Les dividendes et autres revenus distribués sont parmi les plus élevés de l'Union européenne indique le rapport du CESE consacré à la compétitivité.

"L'autofinancement disponible pour les investissements en est diminué d'autant et se situe avec 12,8% de l'EBE (excédent brut d'exploitation) en 2009 parmi les plus bas d'Europe."

L'industrie allemande, plus réticente à cette évolution, produit aujourd'hui près du quart de la valeur ajoutée du pays. Ses vrais avantages résident bien davantage à une attention plus soutenue au développement de son industrie qu'à la compression de ses coûts salariaux.

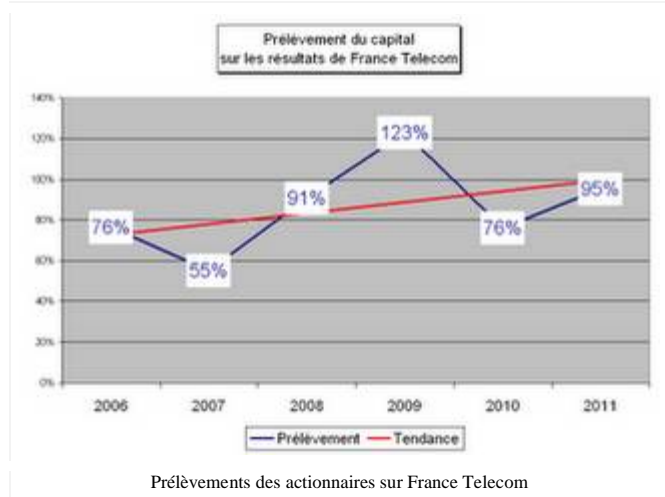
L'efficacité de la gouvernance des entreprises allemandes est confortée par son système de financement. Les PME alimentent la moitié des investissements privés et réalisent près de 60% du chiffre d'affaires à l'exportation des entreprises allemandes. Elles bénéficient avec les caisses d'épargne (plus de 13000 succursales réparties sur tout le territoire) d'un véritable réseau financier de proximité qui les accompagne dans le long terme. Cette infrastructure financière favorise une montée en gamme de la production qui permet d'affronter les nouvelles données de la mondialisation.

Le comportement des entreprises allemandes avec leurs fournisseurs diffère aussi de celui des entreprises françaises prisonnière de leur obsession de baisse des coûts. Les entreprises allemandes des relations plus coopératives dans de véritables stratégies de filières qui facilitent encore le mouvement des productions vers les hauts de marché.

La stratégie de baisse des coûts salariaux et fournisseurs menée par le gouvernement et le patronat français construit l'appauvrissement du pays. Sur le marché auquel cette stratégie nous condamne, la réduction des coûts sera toujours insuffisante. Elle expose les entreprises de façon structurelle à la concurrence des pays à bas salaires, en réduit la profitabilité et les enferme dans un cercle vicieux entretenu par la faiblesse persistante de l'effort de recherche de l'industrie française.

Centrer une politique industrielle sur la baisse des coûts salariaux et fournisseurs condamne l'industrie et construit l'appauvrissement du pays. L'étude de l'INSEE explique *"l'absence de lien significatif entre le niveau du coût horaire et le taux de charge au sein de l'ex-UE à quinze"*. Sa décomposition en salaires bruts et cotisations patronales ou autres dépenses varie selon les pays, mais, à niveau de protection sociale comparable, la structure n'influe pas sur le coût global de la main-d'œuvre. Quand le Danemark finance sa protection sociale par l'impôt, la Suède privilégie la cotisation et le poids des prélèvements obligatoires est équivalent entre les deux pays qui produisent tous deux les PIB par habitant les plus élevés du monde.

Nous ne sommes pas condamnés à la régression, la réalité est favorable aux thèses les plus progressistes. C'est la contre-réforme régressive que nous subissons depuis trente ans qui nous condamne. Une réforme humaniste et progressiste est tout à fait du domaine du possible.



D'après "France-Allemagne, le débat continue" publié en page 16 de **nvo** du 9 mars 2012.

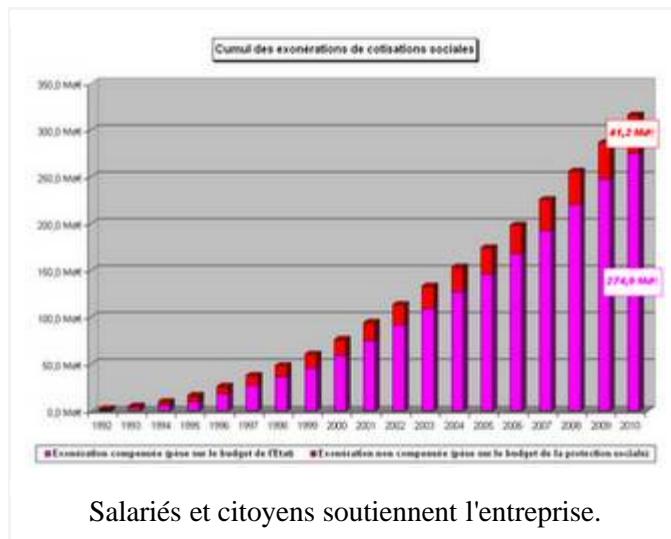
DIMANCHE 8 AVRIL 2012

Compétitivité emploi

De nombreux salariés ont déjà accepté la promesse de leur employeur de conserver les emplois en échange de baisses de salaires et d'augmentation de temps de travail. La plupart ont subi, malgré cette acceptation, le licenciement redouté. Aujourd'hui le patronat veut généraliser la tromperie.

Le patronat négocie actuellement un accord dit compétitivité-emploi qui consiste à échanger une baisse de salaire et une augmentation du temps de travail contre un engagement à maintenir l'emploi. Selon cet accord, s'il advenait que les salariés contestent et venaient à résister, ils pourraient être licenciés sans motif.

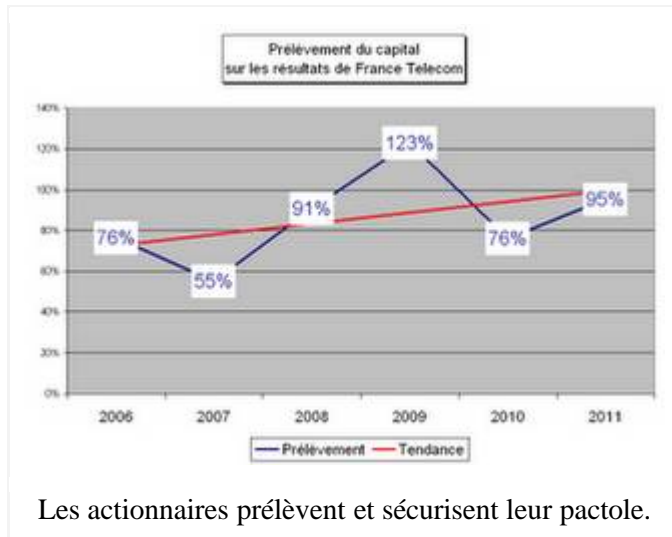
Il suffit que le chef d'entreprise prétende pressentir des problèmes économiques à venir, pour qu'un accord de baisse des rémunérations, de variation de la durée du travail soit imposé aux salariés ! Le comité d'entreprise ne pourrait pas vérifier la réalité des difficultés économiques et faire des propositions alternatives aux licenciements pour défendre les intérêts des salariés.



Si le salarié refusait la modification de son contrat de travail, il serait licencié sans motif et sans aucune possibilité de le contester devant la justice. Les exonérations de cotisations patronales obtenues depuis vingt ans (plus de 316Md€) ne suffisent plus. Il faut maintenant baisser les salaires et augmenter le temps de travail.

Il y a quarante ans, la droite a enchaîné l'Etat au cher financement des banques. L'Europe a intégré cette aberration dans le traité de Lisbonne qui reprend le texte du traité européen refusé par les Français. Déclinant le théorème de Schmidt, les états ont favorisé la baisse de la masse salariale au nom d'un investissement qui n'a

jamais eu lieu. Les salariés sont parvenus à maintenir leur consommation à l'aide des crédits les enchaînant eux aussi aux banques. Et les entreprises ont palier le manque d'investissement en s'endettant elles aussi.



Aujourd'hui, la finance joue la hausse des intérêts et met à genoux les Etats les uns après les autres: Grèce, Irlande, Italie, Espagne, la France après les élections - Sarkozy est un allier de choix dans l'utilisation de la crise pour réaliser les réformes régressives du système de protection sociale. A cette pression étatique, le patronat ajoute

sa pression sur le dialogue sociale et cherche à obtenir un accord qui sécurise ses plans de prédation des entreprises au profit des actionnaires.

Il est temps de se libérer de cette emprise financière:

- réactiver l'utilisation des banques centrales pour financer les investissements de l'Etat,
- augmenter les salaires bruts de manière à les rendre tous suffisants pour vivre, à rémunérer les qualifications et à gratifier les compétences,
- faire contribuer tous les éléments du salaire au financement de la protection sociale,
- restaurer toute la contribution sociale des entreprises, éventuellement en asseyant cette contribution sur la valeur ajoutée plutôt que sur les salaires bruts,
- mobiliser l'épargne populaire des livrets dans le financement des entreprises sous une gouvernance économique et sociale territoriale,
- dynamiser la gouvernance des entreprises par la démocratisation et l'implication de tous.

Je soutiens **la motion syndicale proposée par la CGT** contre l'accord compétitivité-emploi et appelle tous mes amis à le faire.

MERCREDI 13 JUIN 2012

Veille conjoncturelle du bassin de Rennes

Lors de la programmation 2012 des travaux du Codespar, j'ai demandé à co-piloter le groupe de veille mis en place depuis quatre ans. Le pilotage du groupe est totalement renouvelé avec Hervé Lejeune pour le Medef et moi pour la CGT, avec aussi un nouveau chargé de mission.

Aujourd'hui s'est tenue la première réunion plénière à laquelle j'ai participé. Le Codespar en retire une note qui est diffusée sur son site.

Après la revue d'un certain nombre d'indicateurs macro-économiques et un point sur l'emploi, le groupe discute de la conjoncture économique régionale. La séance réunit un représentant de l'APEC, la Banque de France, la CCI et divers animateurs économiques sectoriels et territoriaux (bâtiment travaux publics, agriculture, TIC de Rennes-Atalante, etc.).

La première chose que je retiens est la prudence avec laquelle les indicateurs doivent être pris selon plusieurs intervenants. On sait bien que France Telecom, par exemple, baisse massivement sa ressource humaine sans plan social - pas nécessaire selon Stéphane Richard

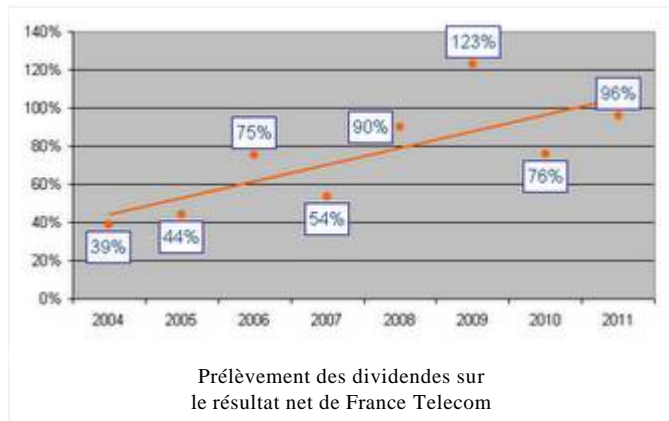
Hervé Lejeune s'est étonné de la contradiction qui semble y avoir entre la mesure de l'activité et le ressenti. Dans le bâtiment, le pessimisme est produit par la santé des entreprises en tenaille entre des coûts de production qui augmentent et des prix de marché qui baissent (-20% dans le bâtiment). Elles peinent à obtenir des financements faute de garanties; les banques demandent des garanties, un participant a même signalé le cas d'une entreprise qui a dû placer sur un compte à terme un tiers de la somme qu'elle avait emprunté.

L'activité des secteurs serait inférieure d'une dizaine de points à une moyenne qui se situerait à 100 depuis 1981. L'éventuelle création d'une banque d'investissement régionale qui prêterait à taux presque nul constitue un thème de choix pour le groupe à qui le pilotage proposera le financement des entreprises comme thème de veille. Au cours des débats il a été question de la mobilisation de l'épargne pour les investissements locaux. C'est un thème que je pousse avec l'étude du système des Spar Kasse, les caisses d'épargne allemandes qui alimentent les PME industrielles qui font la force de l'économie allemande.

Les entreprises se plaignent d'une qualification du salariat disponible qui ne correspond pas à leur besoin. Le tissu économique pourrait créer plus d'emploi si les salariés étaient formés plus en adéquation avec le besoin des entreprises. Le bâtiment pense fortement à la main d'œuvre étrangère. Il a été suggéré aussi de recruter des jeunes ayant un niveau de qualification adapté à l'emploi et de compléter sa qualification à l'emploi par un cursus métier.

Sur l'agglomération, le bâtiment se réjouit des grands travaux qui arrivent: métro, LGV, centre des congrès, nouvelle préfecture, etc. Mais il souligne que les réalisations ne commenceront pas avant 2013 et craint pour la survie des entreprises d'ici là. Les pertes d'emploi poussent les salariés dans des parcours qui les éloignent à jamais du métier. De même, le délai de versement des crédits "recherche" font peser un risque énorme sur la réalisation des projets. Il semble qu'un grand besoin de sécurisation des parcours des entreprises soit mis en évidence ici.

On a changé d'époque il est vrai. Quarante années de politique de profits mettant en œuvre une stratégie de baisse des coûts et de marchés low-cost conduisent à une impasse. Les entreprises, comme les salariés, ont besoins d'être mis en mouvement dans des projets durables. Le nouveau monde pousse à une communauté d'intérêts entre les salariés et les entreprises au détriment d'un capitalisme prédateur comme celui de France Telecom dont on trouvera ci-contre l'évolution des prélèvements qu'il inflige au groupe.



Cette première réunion fait apparaître dans toute son évidence la présence syndicale dans ce groupe que j'ai tenu à affirmer en participant au groupe. Le co-pilotage salariés-entreprises a un sens dans le nouveau monde qui apparaît aujourd'hui.

MERCREDI 1 AOÛT 2012

Chiffres et santé au travail

Excel pour simplifier le monde, PowerPoint pour s'approprier ce monde simplifié; la santé au travail n'échappe pas à la religion du chiffre qui saisit l'entreprise depuis une vingtaine d'année. Si les grandes enquêtes nationales ou européennes ont fait progresser les connaissances en matière de conditions de travail, la production de statistiques au niveau local ne permet pas de trouver des solutions pour traiter un problème avéré qu'il n'est pas besoin de conforter en nombre.

Pourquoi chiffrer la santé au travail en entreprise? Faiblesse de l'échantillon et défaillances techniques en matière de statistiques ternissent souvent des études consistant bien souvent à reproduire des enquêtes conçues par des spécialistes sans discussion sur leurs paramètres ni validation collective de leurs méthodes.

Ces statistiques répondent rarement aux directions, aux CHSCT ou aux médecins du travail et ne permettent pas aux salariés de s'approprier la question qui les concerne au premier chef.

La compréhension d'un problème de santé au travail ne se satisfait pas de simples questionnaires clefs en main ni de collections de chiffres, mais exige la connaissance précise de l'interaction entre situation de travail et santé. Un certain rapport de forces est nécessaire.

La prévention d'un problème peut être empêchée par l'existence de sa mesure. Une moyenne nationale ou européenne ne constitue pas une norme qui effacerait tout problème d'une entreprise qui serait conforme malgré l'existence de situations individuelles nécessaires à traiter. La priorité des actions d'un CHSCT ne doit pas être pilotée par le nombre, mais par l'urgence des situations réelles.

Les acteurs locaux, en s'impliquant trop dans ces dispositifs d'enquêtes, risquent de se couper du terrain. Certaines pratiques des médecins du travail (travail clinique lors des visites médicales) ou les moyens d'enquêtes propres aux CHSCT sont des sources d'information qui ne doivent pas souffrir de ces dispositifs.

L'existence de plusieurs enquêtes nationales permet de décrire les évolutions du travail et les risques qu'elles entraînent:

- les enquêtes "conditions de travail" ont mis en évidence l'intensification du travail dans les années 1990;
- l'enquête "surveillance médicale des expositions aux risques professionnels" (Sumer) permet de repérer et de dénombrer les populations exposées;
- les enquêtes "changements organisationnels et informatisation" (COI) décrivent les impacts des nouvelles technologies sur les organisations et les conditions de travail;
- l'enquête "santé et itinéraire professionnel" (SIP) s'intéresse aux interactions entre conditions de travail et d'emploi avec la santé et les parcours des salariés, chômeurs et inactifs.

Ces enquêtes éclairent scientifiquement le débat social et alertent les pouvoirs publics sur les liens entre santé et travail et sur les priorités en matière de prévention. Mais le meilleur outil de travail au niveau de l'entreprise est produit par l'analyse des situations de travail sur le terrain et dans le cadre d'entretiens avec les salariés. Les chiffres confortent, étayent les constats réalisés sur le terrain. Si un dispositif local doit être créé, il doit être bâti sur une discussion collective et controversée (méthode, résultats et utilisation) au regard des enjeux de prévention.

d'après le numéro 79 de la revue "santé & travail".
MARDI 21 AOÛT 2012

Refonder l'entreprise

Produite par les effets de la gouvernance des banques au profit de leurs actionnaires, la crise frappe la population active en détruisant le travail. C'est la gouvernance de l'entreprise qu'il faut réformer pour la résoudre.

Groupés en société, les actionnaires profitent de l'absence de modèle de l'entreprise pour la plier à son avantage au risque de la détruire.

L'entreprise n'existe pas en droit. Elle reste écartelée entre le droit du travail et le droit du commerce. Il n'y a pas de droit de l'entreprise, objet pourtant essentiel dans la création des richesses, l'innovation et le développement.

Les actionnaires ne sont pas propriétaires de l'entreprise, seulement de leur part et le dirigeant est responsable de ses choix, y compris pénalement, mais pas un agent au service des actionnaires légalement. Mais le droit n'interdit pas aux actionnaires d'imposer ce rôle d'agent subordonné à leurs intérêts au dirigeant par sa nomination et sa révocation immédiate et sans justification et par le niveau exorbitant de sa rémunération.

L'entreprise est un phénomène récent. Avant la fin du 19ème siècle, l'entrepreneur loue de la force de travail, du capital, achète des fournitures. Ce sont des échanges marchands, mais il n'y a pas d'entreprise en tant que tel.

Le contrat de travail, le manager, les luttes syndicales, la responsabilité pénale du chef d'entreprise - celui-ci n'est plus simplement l'administrateur de la société commerciale - l'innovation technique, la rationalisation des organisations, l'apparition des business school, contribuent à construire l'entreprise à la naissance du 20ème siècle avec trois caractéristiques:

- la dynamique de création collective consistant à domestiquer l'innovation et le progrès technique;
- la subordination des individus dans des collectifs de travail organisés qui ne se satisfont pas de relations marchandes;

- l'autorité du chef d'entreprise qui aura la compétence pour animer le collectif de travail au bénéfice des projets.

C'est cette entreprise qui a été contestée dans les années 1970 avec la conduite de l'entreprise au bénéfice de la valeur, le management par objectif, les stock-options et les fortes rémunérations du PDG plus président de la société que directeur général de l'entreprise, l'individualisation des salaires, la réintroduction de la relation marchande pour la force de travail avec la sous-traitance, etc.

La crise que l'on vit est surtout une crise de l'entreprise qui met en évidence les dégâts d'une gouvernance de l'entreprise orientée vers la valeur actionnariale aussi bien sur l'environnement que sur la société. Cette gouvernance œuvre contre l'entreprise, empêchant les investissements à long terme et, à cause du non-respect des règles de prudence qu'elle impose dans le secteur financier, déstabilise toute l'économie et la société.

Résoudre la crise, c'est résoudre la crise de l'entreprise dont les trois dimensions (dynamique de création collectives, dynamique des collectifs de travail, autorité du chef d'entreprise) sont largement touchées. Il s'agit maintenant de la repenser et la refonder pour des enjeux contemporains.

Malgré son développement, la responsabilité sociale et environnementale des entreprises reste largement secondaire par rapport à la rémunération des actionnaires et la valorisation du capital de la société. Des statuts innovants comme la **scop** ou la **mitbestimmung** ne résolvent pas la question parce qu'elles ne fondent pas l'autorité des dirigeants en dehors de la représentation des groupes (propriétaires, salariés).

Reprendre l'idée de l'existence d'une autorité de gestion dans l'intérêt de l'innovation collective permettrait de fonder des principes de représentation des parties prenantes de l'entreprise et des principes de solidarité.

Blanche Segrestin et Armand Hatchuel font quatre propositions dans leur livre (**refonder l'entreprise**):

- repenser l'entreprise autour de sa mission de création collective*;
- penser le statut du chef d'entreprise non plus en terme de mandat, mais en terme d'habilitation à conduire le projet d'entreprise;
- rendre le périmètre de l'entreprise avec la réalité d'une certaine subordination**;
- renforcer la solidarité entre les parties prenantes selon **la règle des avaries communes*****.

Faut-il attendre que les entreprises se saisissent de ces principes un peu comme cela se passe pour la RSE? Ou faut-il développer un nouveau droit? La liberté statutaire n'empêche pas de produire un modèle légal qui pourrait prendre ses principes comme **le contrat d'entreprise à progrès collectif**.

La refondation de l'entreprise est en débat. La démarche proposée par Blanche Segrestin et Armand Hatchuel dans leur livre est intéressante: donner une existence légale à l'entreprise pour instituer une gouvernance de l'innovation sous la conduite responsable du collectif de travail confiée à un chef d'entreprise nommé par les parties prenantes qui acceptent une subordination solidaire.

* Blanche Segrestin: "Le capital n'a pas de valeur en soi, c'est l'usage qu'on en fait qui a de la valeur."



Refonder l'entreprise,
B. Segrestin & A Hatchuel
La république des idées

** Interprétation personnelle: Cette nomination est prononcée par les parties prenantes qui accepte la subordination qu'entraîne l'acceptation de cette autorité qui risque d'abîmer son potentiel d'évolution de carrière pour les salariés, ses débouchées pour les fournisseurs, ses besoins pour les clients comme son capital pour les actionnaires.

*** Le capitaine peut jeter par dessus bord une partie de la cargaison pour sauver le navire sans avoir à indemniser le propriétaire de la marchandise. Les effets d'un choix de gestion pris au nom d'un projet collectif - qu'ils soient positifs (plus-values) ou négatifs (licenciements) doivent être communs et partagés entre les parties prenantes.

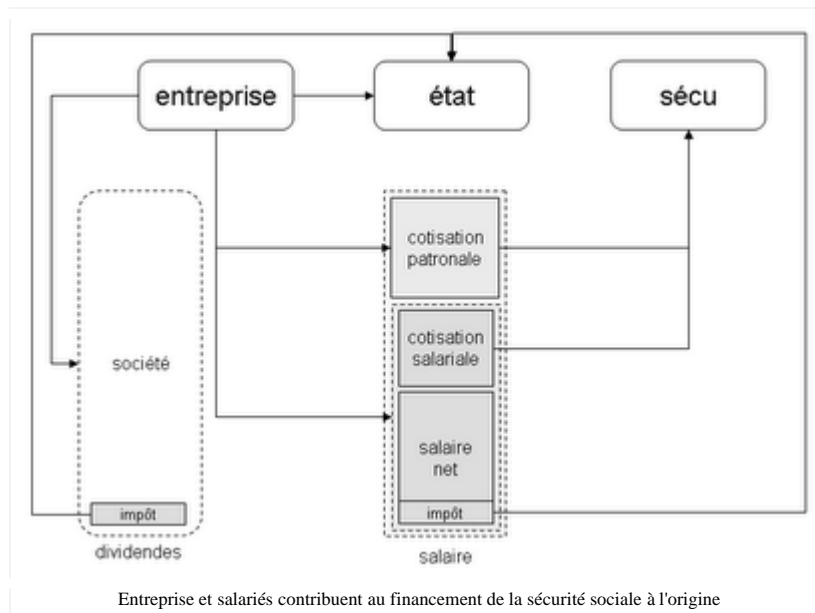
DIMANCHE 7 OCTOBRE 2012

En finir avec les exonérations de cotisations sociales

Depuis vingt ans, la compétitivité n'est envisagée que sous l'angle des charges: *"Trop de charges pèsent sur les entreprises et placent les entreprises françaises en mauvaise position sur les marchés internationaux"* nous répètent patronat et gouvernement Ayrault comme Fillon. Et le gouvernement du changement ajoute l'exonération à l'exonération.

Le patronat parle de coût du travail, la CGT parle du coût du capital. Depuis vingt ans les cotisations patronales sont largement amputées sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC, soit la moitié des salaires. Avant d'examiner la mécanique, sa dimension et ses effets de la politique de l'emploi menée depuis vingt ans, rappelons le système qui finance la protection sociale.

La protection sociale repose à l'origine entièrement sur les salaires. Les salariés prélèvent une cotisation salariale sur leur salaire brut pour financer la sécurité sociale, l'entreprise complète le salaire avec la cotisation patronale. L'ensemble salaire brut et cotisation patronale constitue la masse salariale, une charge qui pèse sur le chiffre d'affaire avec la rémunération des fournisseurs et le remboursement des dettes. Les actionnaires groupés en société prélèvent leurs dividendes sur la valeur ajoutée. Bien que cela diminue d'autant la capacité de financement de l'entreprise, ce prélèvement n'est pas une charge, selon la comptabilité.



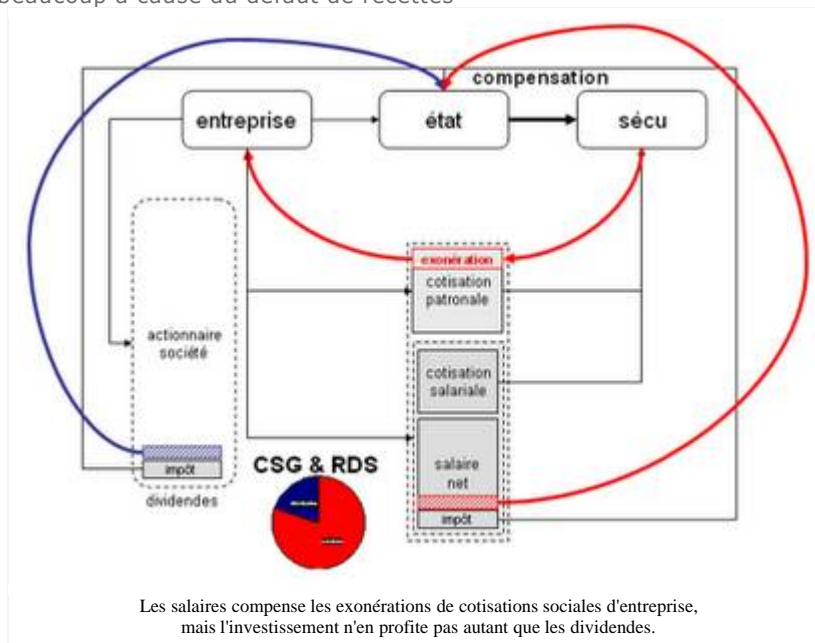
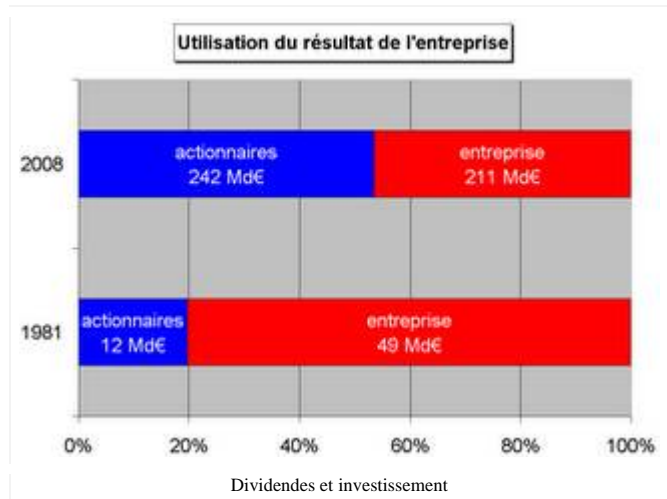
Salariés, actionnaires et entreprise financent l'Etat au travers des impôts, un euro de dividende étant moins taxé qu'un euro de salaire dans bien des cas. Le gouvernement Ayrault semble tenir tête aux pressions de la droite et vouloir taxer les dividendes de la même manière que les salaires.

A force de crier au coût du travail, le patronat a obtenu des réductions de charges: exonération des cotisations sociales patronales sur la moitié des salariés, depuis vingt ans près de 500 Md€, chaque année autant que les recettes de l'impôt sur le revenu. L'objectif était de favoriser les investissements. Seuls les dividendes en ont profité.

Bien sûr, la sécurité sociale ne pouvait pas supporter un tel prélèvement. L'Etat devait compenser. Il le fit avec la CSG payée sur les revenus du capital et du travail. Mais le travail contribue pour plus de 80%. Ce sont donc les salaires nets qui compensent les exonérations de cotisations sociales des entreprises.

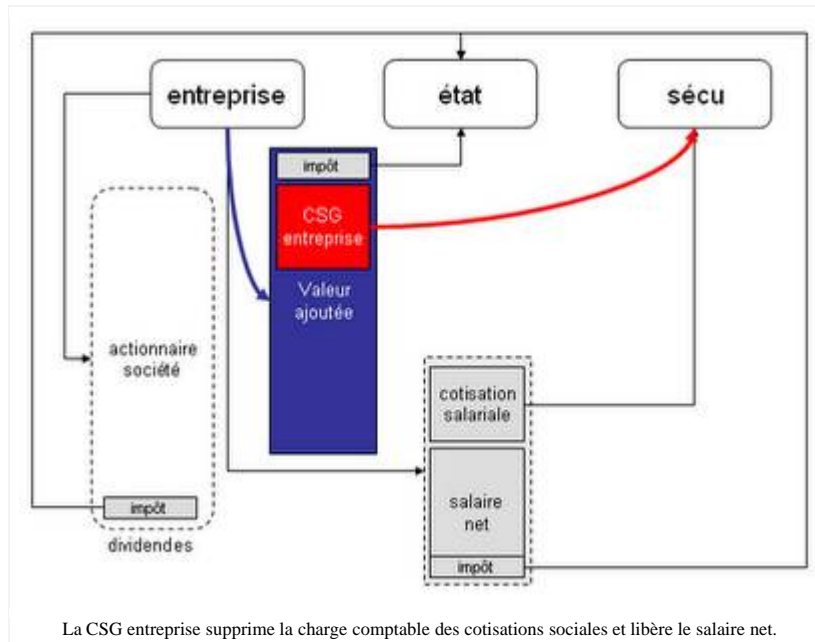
En partie non compensées, ces exonérations ont rendu nécessaire l'appel aux marchés financiers. Ces dettes devenant trop lourdes, la RDS s'est ajoutée à la CSG. Toujours au nom de la baisse des coûts, les salaires sont contraints, l'emploi est précarisé, le contrat de travail transmuté en contrat commercial au travers de la sous-traitance, les recettes de la sécurité sociale deviennent insuffisantes.

La sécurité sociale ne parvient plus à équilibrer ses comptes, en partie à cause de l'évolution des dépenses, mais beaucoup à cause du défaut de recettes



On sait combien le nom du syndicat patronal entretient la confusion entre l'intérêt de l'entreprise et celui de la société, association d'actionnaires (voir le modèle bipolaire de l'entreprise). On sait combien la "corporate governance" parvient à mettre le collectif de travail au service de la valeur pour le plus grand profit des actionnaires.

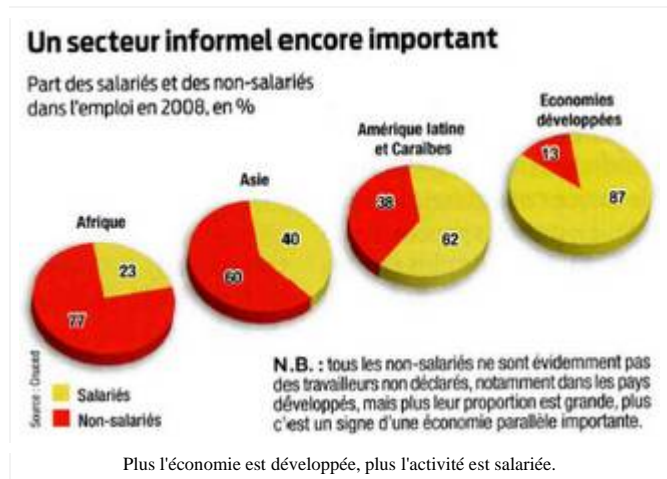
Le gouvernement continue d'exonérer pour sa politique de l'emploi (le contrat de génération) et pour sa politique de compétitivité (comment la gauche a évolué). Il puise dans les salaires nets au risque de renforcer l'austérité de sa politique d'équilibre budgétaire.



En calculant les cotisations sociales de l'entreprise sur la valeur ajoutée, les entreprises contribuent selon leur capacité, l'emploi n'est pas défavorisé. La contribution peut être modulée selon l'investissement, l'évolution de l'emploi, la structure des charges, la stratégie, etc. Cette modulation permet de piloter l'emploi et la stratégie des entreprises.

Souvent la fiscalisation de la protection sociale est acceptée avec l'idée de son caractère universel. Mais ce caractère universel est surtout dû à la généralisation du salariat dans la population active. En France, plus de 90% des actifs sont des salariés. Ce n'est pas une bizarrerie française, c'est la marque de la maturité de la société française. Plus le pays est développé, plus l'activité est salariée.

La protection sociale est bien majoritairement financée par une cotisation sociale salariée prélevée sur les salaires et une cotisation sociale entreprise. La fiscalisation de la protection sociale déplace la plus grande masse des cotisations sociales entreprise sur le salaire net. Elle fait des non salariés, pour une contribution minimale adoucie par la confiscation des exonérations, de véritables coucous.



Le remplacement du système actuel par une CSG entreprise permet de supprimer les charges sociales qui pèsent sur son chiffre d'affaire et de la faire contribuer à la protection sociale selon la valeur ajoutée qu'elle produit modulée selon sa contribution à l'emploi, à l'investissement et à l'exportation.

Il est temps d'intervenir et de ne pas s'en remettre à nos élus sans discuter, fussent-ils de gauche.

JEUDI 15 NOVEMBRE 2012

Santé au travail et activité revendicative du syndicat

Le congrès du syndicat d'Ille-et-Vilaine de la Fédération des Activités Postales et de Télécommunications FAPT-CGT35 a consacré une demi-journée à la santé au travail. Président de la commission "santé au travail" du CE de la Direction Orange Ouest (DOO), je suis intervenu pour expliquer les axes revendicatifs que je souhaite servir.

Entre esclavage et indépendance, l'actif est placé dans quatre situations: la contrainte, les marges de manœuvre, l'autonomie et l'indépendance. Plus la situation est contrainte, plus le travail fait souffrir. Ces situations sont le résultat direct des conditions de travail.

Les grandes contraintes imposées sont les horaires et les procédures. Tout l'art du travail tient à la capacité de s'extraire du travail prescrit et d'inventer son travail réel. C'est le collectif de travail qui est le cadre le plus à même d'assurer cette transformation du travail.

Notre secteur a défrayé les chroniques comme gros producteur de souffrance au travail. Notre syndicat doit contribuer sur ce sujet au congrès confédéral qui se tient au printemps prochain. Dans les premiers mois de l'année, une journée de travail devrait permettre de préparer cette contribution.

A la DOO, la CGT a milité pour la constitution d'une commission "santé au travail" au comité d'établissement. La mission de cette commission ne concurrence pas celle des CHSCT. La mission de cette commission est de donner au CE les outils susceptibles de lui permettre d'accompagner efficacement l'action des CHSCT. Le périmètre de la commission dépasse celui du travail et touche à l'entreprise elle-même, à sa stratégie qui agit sur le contenu du travail.

La commission "santé au travail" permet de déployer trois axes revendicatifs:

- obtenir des marges de manœuvre,
- développer le travail en autonomie,
- favoriser l'exercice collectif du travail.

Ces trois axes revendicatifs contribuent à faire progresser l'intervention des salariés dans l'entreprise.

JEUDI 22 NOVEMBRE 2012

L'évaluation entre mythe et réalité

L'Union Fédérale des Cadres de la Fédération des Activités Postales et de Télécommunications a organisée une journée d'étude sur l'évaluation: l'évaluation des personnes en entreprise entre mythe et réalité.

Soixante-dix syndiqués venus de toute la France ont participé à un [forum ouvert](#) qui les a mis en mouvement sur un sujet central dans leur vie professionnel, soit comme évalué comme de plus en plus de salariés, soit comme évaluateur.

La méthode du forum ouvert

Invités à proposer un sujet de discussion sur le thème de l'évaluation, une douzaine de participants ont proposés en ont proposé seize, sous forme de question, de titre, de programme ou de sentence:

1. Pourquoi ferais-je confiance à mon chef?
2. L'évaluation actuelle faite par l'entreprise est un déni de mes valeurs.
3. A quoi devrait servir l'évaluation, avantages et inconvénients?
4. L'évaluation, un mal nécessaire?
5. L'évaluation sans stress, mythe ou réalité?
6. Imaginer et mettre en œuvre une relation d'égal à égal dans l'évaluation.
7. Les conséquences de l'évaluation sur le collectif de travail.
8. Comment se préparer à son évaluation?
9. Évaluation et déroulement de carrière.
10. Écart entre résultats et impression subjective.
11. Libre arbitre de l'évaluateur.
12. Au cours de l'entretien, l'évaluateur n'est-il pas lui-même évalué?
13. Les voies et les voix de recours.



Seize sujets de discussion

14. Liens entre évaluation et rémunérations.
15. Les commentaires servent-ils aux salariés?
16. Evaluer la réalité du travail et redéfinir les objectifs de l'évaluation.

Les contributeurs ont animé leur sujet dans des sessions de trois quarts d'heure avec les "touristes" qui ont souhaité apporter une contribution. Chaque contributeur a rédigé le (ou les) compte-rendu des échanges. Tous les participants en ont pris connaissance et ont distribué cinq voix aux sujets qu'ils privilégiaient, certains ayant été regroupés. Cinq ont été sélectionnés:

1. Évaluation et déroulement de carrière. Comment se préparer à son évaluation?
2. Pourquoi ferais-je confiance à mon chef? Libre arbitre de l'évaluateur. Au cours de l'entretien, l'évaluateur n'est-il pas lui-même évalué?
3. A quoi devrait servir l'évaluation, avantages, inconvénients? Imaginer et mettre en œuvre une relation d'égal à égal dans l'évaluation. Evaluer la réalité du travail et redéfinir les objectifs de l'évaluation.
4. L'évaluation actuelle faite par l'entreprise est un déni de mes valeurs.
5. L'évaluation, un mal nécessaire?

Chaque participant a choisi un de ces cinq regroupements pour former les groupes de travail correspondant et est reparti avec la liste des participants pour des échanges par mail pour coproduire un texte.

Mon parcours dans ce forum

J'avais choisi sept sujets, je n'ai eu le temps que d'en fréquenter quatre:

- L'évaluation, un mal nécessaire?

On se place du point de vue du salarié qui attend de la reconnaissance dans l'évaluation. Le salarié est évalué par son chef, mais aussi par ses collègues, le client, etc.

Du point de vue de l'entreprise, il s'agit d'évaluer une performance, de la gratifier dans un budget contraint: 1% d'augmentation en moyenne avec un minimum à 0% et un maximum de 6%. Pour donner 6% à un subordonné, le manager doit donner 0% à six.

L'évaluateur doit en fait interclasser ses subordonnés pour partager un maigre budget. Or les salariés forment une population statistique dont les membres travaillent tous de la même façon, sauf 5% très bon ou très mauvais (l'erreur statistique). Difficile de privilégier l'un ou l'autre des salariés à évaluer.

- L'évaluation actuelle faite par l'entreprise est un déni de mes valeurs.

L'évaluation consiste à mesurer mon adhésion à l'esprit d'entreprise, à juger mon comportement. La frontière vie professionnelle, vie privée est facilement passée. Faire semblant n'est pas une solution et pourtant, évaluateur et évalués s'y prêtent facilement.

Je construis ma vie (y compris professionnelle) sur des valeurs qui se heurtent aux exigences de l'esprit d'entreprise qui défend les intérêts particuliers des actionnaires. Intervention des salariés et évaluation de la stratégie mise en œuvre me semble nécessaire pour faire respecter la diversité de nos valeurs.

- Écart entre résultats et impression subjective.

Le ressenti subjectif est toujours indépendant de la réalité vécue, c'est une loi statistique en sciences humaines. Certains y voient une injustice qu'il faudrait rétablir par une évaluation mesurable, au sens d'objective. La relation entre évalué et évaluateur influe forcément indépendamment des résultats.

Le problème de l'évaluation réside dans sa pratique. Il y a toutes les chances que tous les subordonnés travaillent de la même façon. Il y a bien 5% (l'erreur statistique) de très bons ou très mauvais pour lesquels les processus RH ne conviennent de toute façon pas. Compte tenu de la faiblesse des budgets d'augmentation, de promotion ou de primes, l'évaluateur est condamné à interclasser sans élément tangible.

- Les commentaires servent-ils aux salariés?

Je suis arrivé trop tard dans ce groupe de discussion, je n'y a pas contribué. Le commentaire du salarié permet d'apprécier l'écart entre travail prescrit et travail prescrit. Mais, à France Telecom, il n'est pas le support de recours qu'il peut être à la Banque de France par exemple.

Après regroupement et vote, je choisis le groupe 5 qui traitera du cinquième axe de priorité déterminé par le forum: "l'évaluation un mal nécessaire".

L'évaluation, un mal nécessaire?

Ma lecture de cette question est la suivante:

- Qu'est-ce que l'évaluation dont il est question ici?
- C'est un mal pour qui?
- Elle est nécessaire pour qui?
- Le jeu se noue-t-il entre évalué et évaluateur? entre évalués et évaluateur? Quelle est la marge de manœuvre de l'évaluateur?
- Quel est le périmètre de l'évaluation? le métier? la performance (produit/coût)?
- Qui satisfaire? le client? l'actionnaire? Faire plaisir à son chef? On fait semblant avec lui?

- Il est toujours question de l'entreprise, de l'esprit d'entreprise, de la stratégie d'entreprise. Qu'est-ce que l'entreprise?

En rédigeant ma première contribution écrite et en lisant celle des membres du groupe, je vais m'approprier cette question et pourrait animer une activité Cadres sur la DOO* comme nous l'avons décidé au séminaire du collectif CGT des IRP de l'établissement.

Cette journée m'a ouvert un voie d'entrée dans une problématique à laquelle sont confrontés managers et experts de l'entreprise.

* DOO = l'établissement Direction Orange Ouest de France Telecom

DIMANCHE 25 NOVEMBRE 2012

Penser l'entreprise

France Telecom est placé devant la difficulté de faire accepter sa stratégie par ses salariés et multiplie les démarches pour donner du sens à son management. L'entreprise favorise les démarches des cadres de bonne foi qui essaient de mettre de la qualité sociale dans le travail et développe une communication de mobilisation, d'adhésion et d'efforts".

Management et sens, l'institut des métiers de l'entreprise travaille depuis 2008 le sujet avec une enquête confiée fin 2009 au [Lentic](#), laboratoire de l'école de gestion de l'université de Liège. Après la livraison d'une première phase conduite en 2010, le Lentic a présenté ces travaux en y intégrant sa deuxième phase réalisée en 2011. Les consultants en tirent un certain nombre de propositions qu'ils livrent à l'institut des métiers.

L'étude "Management et sens du Lentic

L'étude s'appuie sur des travaux ([Albert & Whetten, 1985](#)) visant à définir l'identité organisationnelle. La logique identitaire dominante, portée par le discours managérial officiel, ne parvient pas à éliminer d'autres logiques, minoritaires ou même alternatives. Les salariés ont une perception de l'organisation qui s'inscrit dans la comparaison de ces visions éventuellement contradictoires et crée des situations de congruence et de dissonance. Deux approches sont possibles:

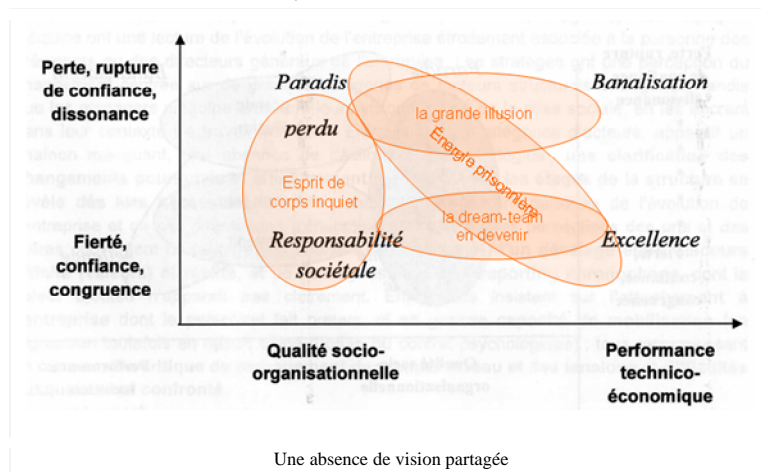
- **sensgiving** - les managers déploient un récit cohérent et légitime pur tenter de modeler les interprétations des membres de l'organisation;
- **sensmaking** - les membres de l'organisation s'interrogent sur leurs visions, déterminent ce qu'ils partagent et réexaminent périodiquement leur perception des changements de l'environnement.

Les consultants ont procédé par analyse documentaire, entretien et **focus group** pour les deux phases de l'étude. Ils synthétisent leur analyse au moyen d'un schéma porté par deux axes:

- les "piliers porteurs de sens" - qualité socio-organisationnelle d'une part et performance technico-économique d'autre part;
- les positionnements - fierté, confiance, congruence d'une part et perte de confiance, rupture, dissonance d'autre part.

Les quatre croisements possibles ont été révélés par l'étude qui révèle une absence de vision partagée:

- l'énergie prisonnière entre excellence et paradis perdu;
- l'esprit de corps inquiet entre responsabilité sociale et paradis perdu;
- la grande désillusion entre banalisation et paradis perdu;
- la dream-team entre excellence et responsabilité sociale.



De la deuxième phase les consultants infèrent une évolution qui me semble injustifiée: il faudrait pour l'assurer qu'une étude quantitative soit menée.

En conclusion de l'étude, il est proposé quelques pistes de réflexion:

- un identité polyphonique - Malgré une évolution du discours managérial depuis la crise de 2009, la logique de sensgiving persiste. Une identité organisationnelle polyphonique devrait être adoptée et la diversité identitaire non seulement prise en compte, mais valorisée: créer un échange dialectique entre tenants de la performance technico-économique et tenants de la qualité socio-organisationnelle.
- modalité de communication à privilégier - Communication plus ciblée, plus continue et pas trop abondante, délivrée sous une forme qui permette l'échange et favorisant l'appropriation.
- soutenir les managers d'équipe - Développer les prérogatives et les leviers d'action du manager d'équipe et clarifier le champ de responsabilité et le cadre de collaboration entre les n+1 et n+2, le doter d'un support logistique et administratif lui permettant de consacrer le temps nécessaire pour qu'il s'investisse dans un rôle de "sensemacker" sans que leurs indicateurs de performance en pâtissent.
- investir la problématique du dialogue social - Les modalités du dialogue social apparaissent trop insatisfaisantes et infécondes aux partenaires sociaux et aux salariés (baromètre social).

Discussion

Le schéma supportant l'analyse présentée ne peut constituer un modèle permettant d'intégrer toutes les parties-prenantes de l'entreprise dans une production de sens susceptible de mobiliser:

- l'intervention de Christian Aura sur l'impossibilité pour une conseillère à servir une cliente à cause du SI laisse sans voix les animateurs;
- l'intervention de Serge Mas mettant le doigt sur la responsabilité de l'exigence de rentabilité imposée par les actionnaires a été largement exclue par les assistants.

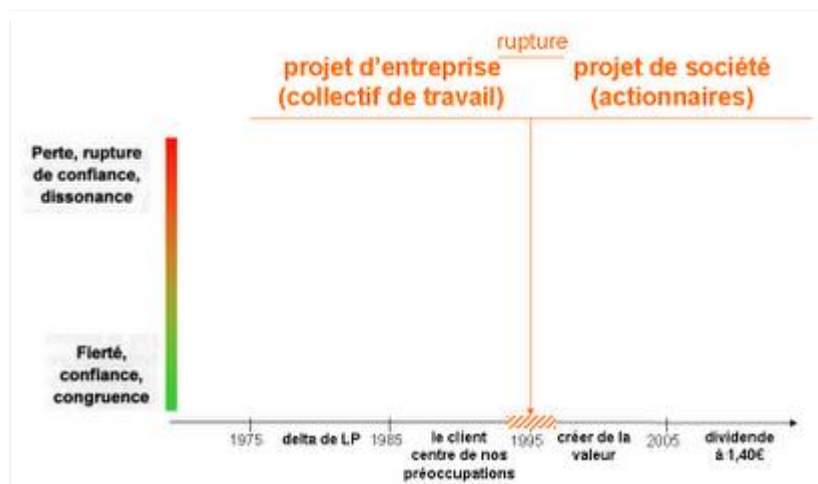
La dernière piste de réflexion n'est qu'un vœu pieux. Sa rédaction complète dans la synthèse ou le rapport suggère l'existence d'un divorce entre salariés et organisations syndicales. La représentation syndicale est diversifiée, mais les élections mobilisent bien les salariés. La distance entre le sommet de l'entreprise et les organisations syndicales n'est pas sans conséquence sur l'adhésion des salariés.

La représentation choisie permet une certaine description de l'analyse, elle ne permet pas d'animer un débat créateur de sens entre les parties-prenantes de l'entreprise.

- Les piliers présentés sont bien porteurs de sens, mais ils ne sont pas indépendants, la performance technico-économique étant fortement privilégiée par la haute hiérarchie au détriment de la qualité socio-organisationnelle.
- La dissonance n'est pas un manque de congruence. Une même personne peut manifester à la fois l'une et l'autre dans une même organisation.
- Les identités d'une organisation sont construites au cours de son histoire qui doit rester présente lors de l'examen du sens de son management.

Quelle préoccupation a été celle de l'organisation depuis 1975 - avant, c'était [le 22 à Asnières](#):

- De 1975 à 1985, le delta de LP visait le raccordement de tous les foyers et les entreprises au téléphone. Les techniciens ne se sont pas arrêtés à faire ce qui leur était demandé, ils ont construit le réseau le plus moderne et le plus intelligent du monde (commutation électronique, transmission multiplexée, réseau X25, minitel, etc.).
- De 1985 à 1995, tout a été mis en œuvre pour le client pour répondre à ses demandes particulières, les vendeurs ont pris le pouvoir, mais les techniciens étaient attendus sur la qualité et l'innovation.
- Depuis 1995, il s'agit de "créer de la valeur" au bénéfice des actionnaires qui exigent tout le résultat de l'entreprise.



L'histoire de France Telecom est représentative de l'histoire de l'entreprise décrite par Blanche Segrestin et Armand Hatchuel ([Refonder l'entreprise](#)). La stratégie n'est plus construite au sein du collectif de travail par un chef d'entreprise porteur d'un projet, mais imposée par un PDG (grassement payé et totalement soumis) au bénéfice de la société (association de défense des actionnaires).

Enfin, l'étude oublie un élément central: le travail. Entre esclavage et indépendance, l'actif est placé dans quatre situations: la contrainte, les marges de manœuvre, l'autonomie et l'indépendance. Plus la situation est contrainte, plus le travail fait souffrir. Ces situations sont le résultat direct des conditions de travail.

Une activité syndicale Cadres ne saurait exister sans traiter ces questions.

LUNDI 3 DÉCEMBRE 2012

Projet d'entreprise et bien-être au travail

L'institut des métiers de France Telecom vient de présenter une étude du [Lentic](#) (laboratoire d'études sur les nouvelles technologies, l'innovation et le changement de l'université de Liège) qui montre que l'entreprise ne parvient pas à faire partager sa vision au corps social. Si les propositions du consultant invitent à prendre acte de la diversité, à solliciter les salariés dans une communication active et à s'appuyer sur les managers de proximité, à favoriser le dialogue social même, elles font table rase d'une histoire mal acceptée qui concentre en vingt ans l'évolution des quarante dernières années de l'entreprise.

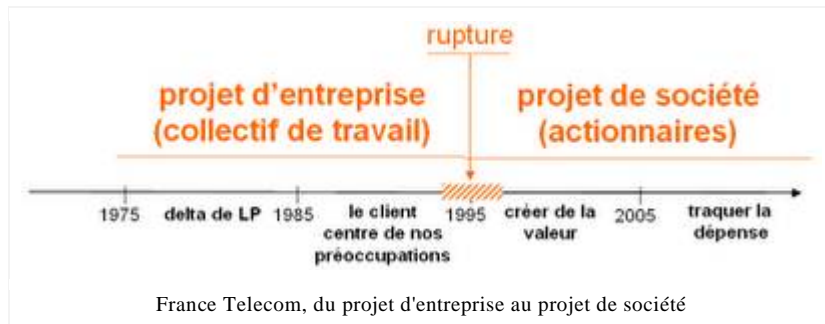
Au travers de l'analyse de documents largement disponibles sur l'intranet, d'entretiens et de focus groups organisés auprès d'une population diversifiée du corps social, le Lentic dégage une absence de vision partagée. Le laboratoire présente ce "sensgiving" éclaté sur un plan croisant deux axes, l'un portant les logiques identitaires (qualité socio-organisationnelle d'une part, performance technico-économique d'autre part), l'autre portant les positionnements (fierté, confiance, congruence d'une part, perte, rupture de confiance et dissonance d'autre part).

L'analyse du Lentic ne révèle aucun élément historique. Ce faisant, le consultant respecte le négationnisme de l'entreprise apparu avec la reclassification des salariés au début des années 1990. France Telecom vit aujourd'hui dans un présent sans épaisseur, pas ses salariés. Il n'est pas possible d'évacuer l'histoire dans l'étude de la vision du corps social: 58% des salariés de France Telecom étaient déjà dans l'entreprise en 1985, 40% en 1980, plus de 10% en 1975.

Comment caractériser les chapitres de l'histoire de France Telecom autrement que par le message délivré pour mobiliser les troupes? Quatre messages stratégiques ont été envoyés par la direction:

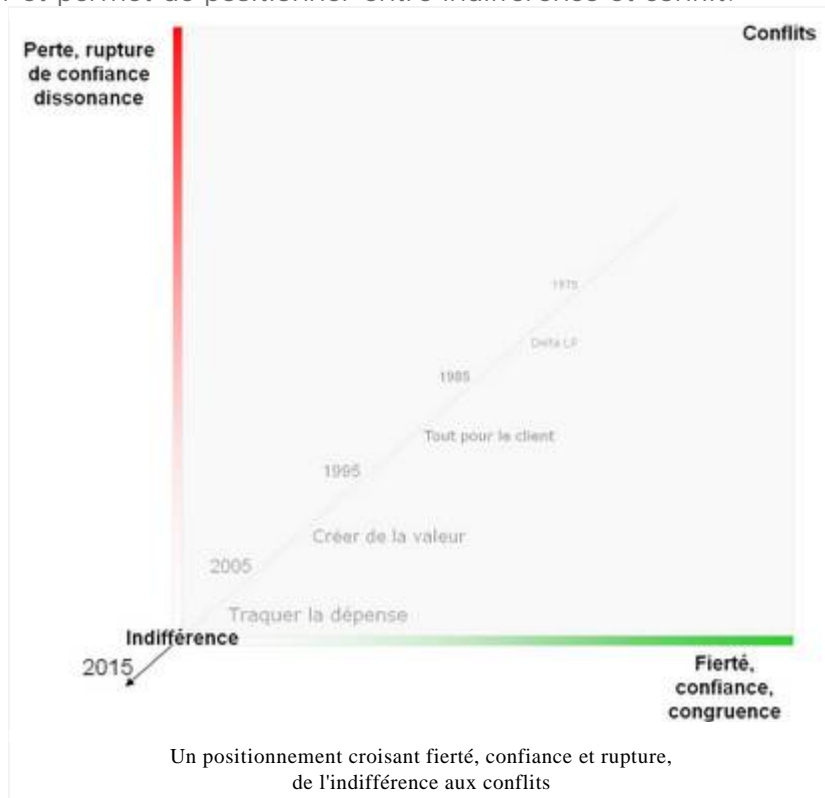
- Avant 1985, c'est le raccordement au téléphone de tous les foyers qui a constitué le défi à relever: le delta de LP (la croissance du nombre de lignes principales). Sur la fin de la période, France Telecom (avec le travail de ses salariés et le financement de ses clients) a construit le réseau le plus moderne, le plus intelligent et ouvert le plus large secteur de services en ligne avec le minitel.
- Entre 1985 et 1995, l'entreprise centre son activité sur son client, client qui a tant contribué à l'effort national pour le téléphone: le client au centre de nos préoccupations. Si les commerciaux supplantent les techniciens, tous se mettent au service des clients.
- La décennie suivante (1995-2005) a été préparée par les reclassifications (adaptation du statut des fonctionnaires à une gestion compatible avec la convention collective du secteur) et la privatisation effectuée en 1997. Le message stratégique devient : créer de la valeur. Cette valeur est bien sûr mesurée par le prix de l'action. Les salariés les plus âgés (plus de 55 ans) sont poussés dehors. Si les bénéficiaires jouissent d'un dispositif très favorable, leurs collègues subissent une pression dévastatrice pour les collectifs de travail.

- La dernière période (depuis 2005) est celle de la crise sociale: traquer la dépense. L'éclatement de la bulle internet soumet l'entreprise à une dette colossale. Plus qu'un seul mot d'ordre, c'est le cost killing. Les salariés sont pilotés sans ménagement. Certains craquent et attendent à leur vie.



L'histoire de France Telecom présente une rupture qui a fait l'objet des travaux dont Blanche Segrestin et Armand Hatchuel rendent compte dans leur livre "[Refonder l'entreprise](#)". La plupart des salariés de France Telecom ont connu la l'époque précédant cette rupture. Si le salariat français a oublié ce qu'était une entreprise avant la révolution libérale, ce n'est pas le cas pour le salariat de France Telecom.

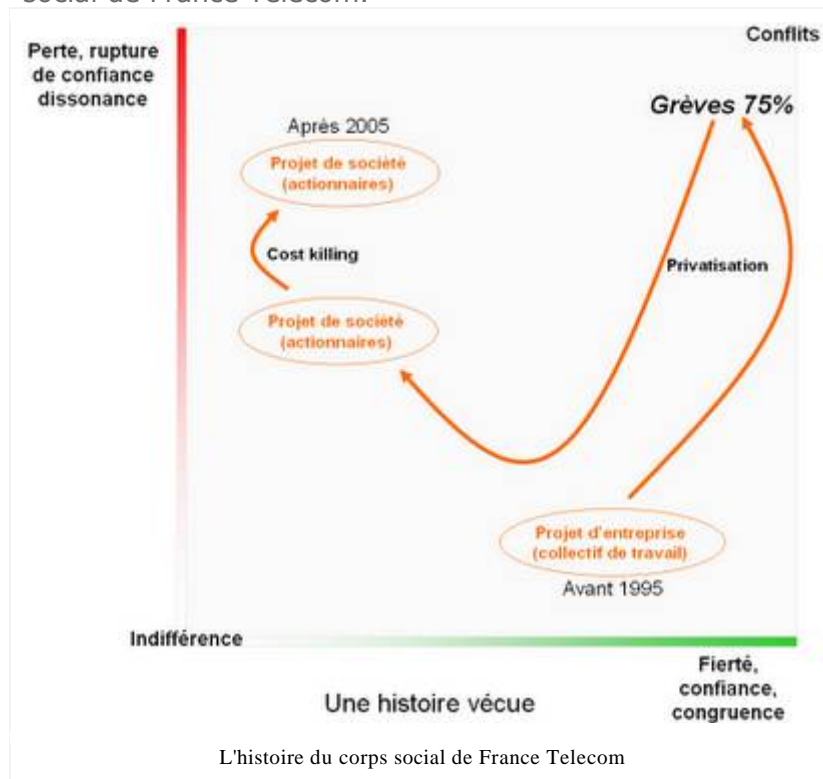
Comment décrire la vision des salariés sur leur entreprise? Comment décrire leur positionnement? Le Lentic propose un axe le plaçant entre congruence et dissonance. Pourtant, la vie professionnelle n'est pas unidimensionnelle et peut provoquer chez un individu à la fois de la congruence et de la dissonance: des conditions de travail satisfaisantes peuvent faire accepter une situation qui heurte son opinion. Le positionnement d'un salarié sur un plan croisant dissonance et congruence semble plus informatif et permet de positionner entre indifférence et conflit.



La plupart des salariés ont connu la rupture faisant passer leur entreprise, d'un projet d'entreprise à un projet de défense des actionnaires (la société). Ce n'est pas le cas dans la plupart des autres entreprises qui ont subi cette rupture sur un temps plus long depuis 1970 (B. Segrestin & A. Hatchuel, 2012). Les salariés sont confrontés à l'histoire de l'entreprise dans tout le monde occidental. Mais dans la plupart des entreprises, les

salariés toujours en activité n'ont jamais connu l'entreprise centrée sur le collectif de travail et le projet.

En faisant glisser le plan le long de l'axe du temps, on reconstitue l'histoire du corps social de France Telecom.



Cette histoire est encore présente dans l'esprit de la majorité des salariés de France Telecom.

La dissonance dans le travail crée de la souffrance. Sous le nom de "crise sociale" se cachent des drames silencieux la plupart du temps, tragiques trop souvent. L'acceptation est un ressenti qui va du renoncement à l'adhésion. Un projet de société (association de défense des actionnaires) soumettant la qualité technique et le service aux clients à la distribution de dividendes ne saurait produire d'adhésion, au mieux du renoncement, de l'indifférence. Redonner du

pondus au collectif de travail pour privilégier le projet d'entreprise et affaiblir le pouvoir des actionnaires serait le meilleur moyen pour ré-enchanter la vie au travail. Mais c'est un enjeu qui dépasse l'action syndicale et la mobilisation sociale actuelle ne permet pas de porter cette ambition.

Par contre, la "crise sociale" a légitimé la recherche d'un travail de qualité, protégeant ou favorisant même une qualité sociale plus ambitieuse. Les directions du travail, sous l'œil attentif des responsables politiques, veillent mieux à empêcher les tragédies. Les directions d'entreprise savent contraindre et se passer d'adhésion. Mais elles ne peuvent plus ignorer l'aspiration à bien articuler vie professionnelle et vie privée.

Du point de vue des directions, travailler à la qualité sociale dans l'entreprise, c'est diminuer la dissonance en améliorant la vie de tous les jours au travail, éventuellement en généralisant l'indifférence. Mais soumises au projet de la société de distribuer à tout prix du dividende, même dans un environnement économique dégradé, les directions doivent aussi traquer les coûts jusqu'à mettre en péril le "nouveau contrat social".

Exister, c'est se dire (sans obscénité), être écouté, être reconnu, être valorisé, influencer son environnement, préserver son intimité, rêver, créer. Exister au travail, c'est satisfaire l'aspiration à exister en satisfaisant en particulier l'envie d'influencer son environnement et être reconnu. Sortir le travail de la contrainte grâce aux marges de manœuvre (sur le travail lui-même et/ou les conditions de travail) et le tirer vers l'autonomie, voilà un bon moteur de projet professionnel pour les salariés, mais aussi un bon programme pour les syndicalistes... en attendant plus.

MARDI 18 DÉCEMBRE 2012

Pour un tableau de bord transparent de l'entreprise

Le Medef, principal promoteur de cette vision partisane qui fait passer la société - association de défense des actionnaires - pour l'entreprise, s'affiche comme le promoteur de l'entreprise. Le PDG, homme de main grassement payé (la carotte), mais assis sur un siège éjectable (le bâton), produit une comptabilité qui ne permet pas la compréhension entre les parties-prenantes, entre actionnaires et salariés. Le dialogue social dans l'entreprise souffre du décentrage du pouvoir sur la société et de l'inexistence officielle de l'entreprise constituée de l'ensemble des collectifs de travail.

Le Medef met l'accent sur le coût du travail en s'appuyant sur les données d'une comptabilité partisane inscrivant dans le marbre les salaires comme une charge et cachant le poids réel du capital. Le syndicat patronal instrumentalise la crise créée par la politique menée depuis quarante ans pour dénoncer le poids des salaires comme cause unique du manque de compétitivité. Depuis quarante ans, le travail a été dévalorisé (salaires), précarisé, externalisé sans que l'emploi n'y gagne. Le système financier en reste paralysé. Preuve est faite, il faut repartir dans une autre direction.

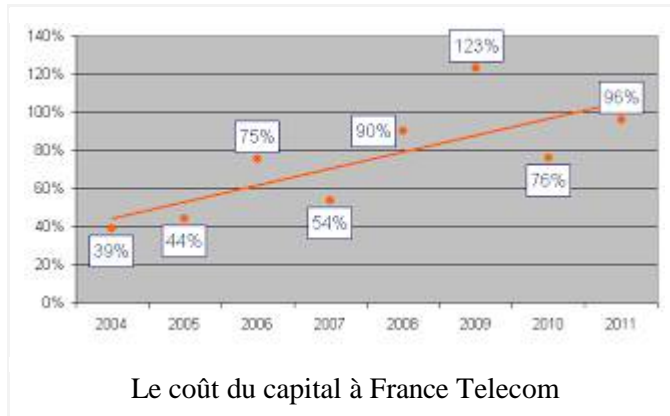
Actionnaires et salariés contribuent tous deux à l'existence de l'entreprise. Mais, sans statut juridique, l'entreprise n'a pas la même représentation pour l'une et l'autre des parties-prenantes. Pour établir un dialogue social, il faut accepter une représentation commune qui prenne en compte la mission de chacune des parties-prenantes.

C'est l'entreprise qui crée la richesse d'un pays. Son environnement est essentiel pour sa réussite. L'état, les collectivités locales, les chambres consulaires, les acteurs individuels lui apportent les infrastructures, le personnel au bon niveau de formation, la motivation des ressources humaines. L'entreprise est constituée des moyens apportés par le capital et des collectifs de travail.

Aujourd'hui, plus de 90% des actifs sont des salariés en France. Il ne s'agit pas là d'une anomalie française, mais de la caractéristique principale des économies développées.

La mission de l'actionnaire est de fournir du capital pour assurer à l'entreprise les moyens de produire. La mission du

salarié est de fournir du travail pour assurer la production qui alimente l'entreprise en revenus.



L'actionnaire se rémunère sur le résultat dégagé et sur la valorisation des titres dans le marché des entreprises. S'il prélève trop sur le résultat dégagé, l'actionnaire coûte trop cher et empêche l'entreprise d'investir. Un actionnaire qui achète une action à un autre actionnaire

ne finance pas l'entreprise. Il faut qu'il y ait augmentation de capital pour que l'entreprise bénéficie de sa mise de fond. Lors de la privatisation de France Telecom par exemple, c'est l'Etat qui a bénéficié de l'effort des actionnaires. Public ou privé, le capital assèche France Telecom en confisquant le résultat de l'entreprise depuis six ans, plus même en 2009.

Le salarié se rémunère sur la production et prélève une partie de cette rémunération (les cotisations sociales) pour financer sa protection sociale organisée collectivement. Le modèle économique ne fonctionne que si ce prélèvement permet de payer les impôts sans interdire de nouveaux investissements.

La comptabilité ne fait pas apparaître clairement l'apport du travail et cache l'efficacité réelle du capital au profit de la simple rentabilité financière pour l'actionnaire qui n'a aucun intérêt pour la réalité de l'entreprise.

Pour un dialogue social transparent, le tableau de bord de l'entreprise doit faire apparaître clairement ces éléments. Un nouveau modèle de l'entreprise est nécessaire qui ne la confonde pas avec la société, simple association de défense des actionnaires. Une nouvelle comptabilité doit expliciter le rapport des parties prenantes avec l'entreprise.

dimanche 6 octobre 2013

[Idées fausses et dangereuses sur les pauvres et la pauvreté](#)

ATD Quart Monde balaie 88 idées préconçues dans un petit livre sur les populations pauvres. *"Les idées reçues véhiculent bien des préjugés, sèment l'incompréhension et attirent le rejet. Les combattre est une obligation citoyenne d'autant que ce sont les plus pauvres qui en sont les principales victimes."* (Philippe Warin).

Il y a trop de pauvres. Tous fraudeurs, ils cherchent à profiter au maximum des aides et ne veulent pas travailler. Ils ne vivent pas mal avec le RSA et peuvent gagner plus qu'avec un SMIC. Avec la CMU, ils sont soignés gratuitement. C'est notre protection sociale trop généreuse qui attire les étrangers si envahissant.

Les pauvres fraudent beaucoup moins que les autres. La fraude à la CAF représente 698 M€, alors que celle de la TVA représente 10 à 11 Md€, celle du travail au noir des entreprises 15,5 à 18,7 Md€ et celle de l'impôt sur le revenu 15 à 19 Md€. La fraude aux allocations familiales correspond à 1,2% des sommes collectées alors que la fraude à l'impôt sur le revenu représente 30 à 38% des sommes.

Beaucoup de pauvres n'ont pas recours aux aides auxquelles ils auraient droit. Ils veulent ne pas dépendre de l'aide publique, les démarches sont trop complexes et l'information leur manque... 50% des personnes éligibles au RSA ne demandent pas à en bénéficier; 29% de ceux qui auraient droit à la CMU ne la mettent pas en œuvre.

Les pauvres veulent travailler. Plus des deux tiers des personnes en situation de pauvreté ont un emploi ou sont en recherche d'emploi selon un [rapport de l'Onpes de mai 2013](#). Ils attachent une si grande valeur au travail que la plupart acceptent la reprise d'un emploi, même sans gain financier immédiat.

Il n'est pas possible de vivre dignement avec le RSA. La part des dépenses contraintes dans le budget des plus pauvres (loyer, téléphone, gaz, électricité, cantine, etc.) a tellement augmenté ces dernières années: de 31% en 1989 à 48% en 2005.

Les pauvres ne se soignent pas. Près d'un tiers des bénéficiaires du RSA n'ont pas accès à la CMU. 70% des personnes qui ont droit à l'ACS (acquisition d'une complémentaire santé) n'en font pas la demande. Un quart des médecins parisiens ont refusé les patients bénéficiaires de la CMU en 2009.

Les étrangers sont attirés par la perspective d'un travail, pas par notre protection sociale. Leur motivation est avant tout d' *"améliorer leurs conditions de vie et celle de leur famille"* ([rapport perspectives des migrations internationales 2013 de l'OCDE](#)). Il faut être en possession d'un titre de séjour depuis au moins cinq ans pour bénéficier du RSA et vivre au moins depuis dix ans en France pour percevoir le minimum vieillesse. En France l'immigration coûte 68 Md€ en terme de prestations sociales et rapporte 72 Md€ en terme de cotisations sociales et d'impôts (voir [L'immigration coûte cher à la France - Qu'en pensent les économistes ? de Xavier Chojnicki, Lionel Ragot](#)).

Ces idées ne sont pas seulement néfastes pour les pauvres, mais pour toute la société elle même. Ce combat est un combat de salut public. Pour lutter contre tout ce qui détruit le vivre ensemble, il faut avoir l'intelligence de chercher et ne pas se limiter à écouter les "économistes à gages" abonnés des écrans TV.

JEUDI 7 FÉVRIER 2013

En désaccord avec l'accord

Le Président de la République a demandé au gouvernement de transcrire "fidèlement" l'accord sur l'emploi du 11 janvier. Le ministère du travail est à la tâche pour présenter sa copie lundi prochain. La tâche est titanesque, tellement les incidences sont importantes sur le code du travail.

Le patronat utilise la crise pour remettre en cause les droits sociaux et les garanties collectives. Soumis à la pression sur les salaires et la réduction des ressources de la protection sociale, les salariés et les retraités sont de plus en plus nombreux à connaître précarité et paupérisation.

L'accord national interprofessionnel pour "un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés", conclu le 11 janvier dernier, s'inscrit dans cette logique. Il accentuerait la flexibilité et la précarité, au lieu de sécuriser davantage l'emploi et les parcours professionnels.

Cet accord, minoritaire, ne correspond pas aux engagements pris par le Gouvernement lors de la [Conférence sociale de cet été](#) et contribue à installer un nouveau modèle économique et social, où le gré à gré entre patron et salarié remplacerait le Code du Travail. Elus pour le changement, les parlementaires, ma députée en particulier, ne doivent pas accompagner cette régression sociale.

A suivre...

MARDI 19 FÉVRIER 2013

La crise de l'Europe en France



[En finir avec les idées fausses sur les pauvres et la pauvreté](#)

Quelle compétitivité pour nos entreprises en 2013 ? C'est la question posée par Rennes-Métropole à Patrick Artus ce soir dans le cadre des "[Regards économiques](#)" portés par Rennes-Métropole. Dans son intervention, l'orateur a diagnostiqué l'anomalie française qui n'est pas ce qu'en donnent les média.

La crise européenne n'est pas une crise de la dette, mais la crise d'une institution construite sur l'erreur dans laquelle les autorités s'enferment et qui mène la population à la pauvreté. Des pères fondateurs à Jean-Claude Trichet, la croyance qu'une monnaie unique ferait converger les pays est largement répandue. Mais l'Europe est constituée de pays très diversement industrialisés, au nord et au centre de l'Europe jusqu'à 30% du PIB, au sud jusqu'à 7% du PIB.

La spécialisation industrielle de l'Europe

Un pays doit acheter les biens qu'il ne fabrique pas. Si sa production ne lui permet pas d'exporter suffisamment pour couvrir financièrement ses importations, il doit emprunter sur des marchés financiers qui vont renchérir les crédits. Si la monnaie unique fait bien disparaître les risques de changes, mais accentue les déficits. Pour arrêter le mouvement de crise, trois voies se présentent:

1. Laisser s'appauvrir les pays les plus en difficulté, la pauvreté poussant les populations à l'exode (les Portugais en Angola par exemple).
2. Quitter l'Euro et prendre le risque du cercle vicieux des dévaluations.
3. Mettre en place une Union de transfert pour permettre des transferts d'argent public des régions industrielles vers les territoires sans industrie.

Les pays du nord de l'Europe occidentale (pays scandinaves, Angleterre, Allemagne, Italie du nord, etc.) ont une tradition industrielle et une position qui crée un cercle vertueux favorable. Les pays du sud (Italie du sud, Portugal, Grèce) n'ont pas développé une industrie qui leur permette de vendre suffisamment pour alimenter les importations qui leur sont nécessaires.

L'anomalie française

La France a toutes les caractéristiques des pays industriels: une tradition, une qualification de la population élevée, une administration efficace. Mais son commerce extérieur lui donne plutôt un profil de pays du sud. Comment expliquer cette anomalie?

Les salaires français sont du niveau de ceux de l'Allemagne, mais l'industrie française produit à des prix beaucoup plus bas. L'industrie française produit comme les pays du sud au prix des pays du nord. Les débats sur la compétitivité ne pointent que le niveau des salaires, alors que la responsabilité de la gouvernance des entreprises est en cause.

Depuis le début des années 2000, le niveau d'investissement n'a pas évolué. Mais, malgré un bon niveau des profits - ce qui n'est plus vrai, c'est la nature des investissements qui a mal évolué. Cette nature manifeste une stratégie de fixation sur des marchés locaux de productions traditionnelles. Des PME réussissent, mais elles sont en majorité absorbées par de grands groupes qui recherchent leur marché, leur technologie, etc. Les propriétaires des sociétés qui les financent engrangent une plus-value opportuniste et détruisent ainsi l'industrie française. En fait, les pigeons sont des salauds qui profitent de la facilité de la croissance externe adoptée par les groupes.

En fait, les capitaux trouvent des placements trop intéressants par rapport aux rendements produits par l'industrie. La finance investie, mais pas dans des stratégies innovantes et ambitieusement ouvertes au monde.

Les pistes de solution

[Le rapport Gallois](#) appelle à rendre des marges aux entreprises. Cet objectif peut porter sur deux paramètres: le prix du travail et le niveau de gamme. Il est très difficile de changer de gamme pour une entreprise. Ce qu'a fait Audi est très rare.

- Le gouvernement a préféré le Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi ([CICE](#)) comme première réponse au besoin de marges. Il faudrait 40 Md€ pour retrouver la situation de l'an 2000, 80 Md€ pour atteindre celle de l'Allemagne.
- Le Medef a réussi à mobiliser un minimum d'organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGC) dans un accord national interprofessionnel ([ANI](#)) qui ouvre le levier de la baisse de salaire et de l'augmentation du temps de travail.
- Le niveau de l'Euro n'explique qu'un tiers de la baisse des marges et se heurte à l'opposition des pays industriels de l'Europe (Allemagne, Pays-Bas, etc.).
- En matière de politique publique (Etat, collectivités locales), l'éternel débat entre politique de filières (organisation d'un secteur autour d'un champion public) et aide aux entrepreneurs ne semble pas devoir trouver de réponse générale, mais ciblée selon les secteurs.

Pour conclure, le traitement commande la mise en œuvre macro et micro économique.

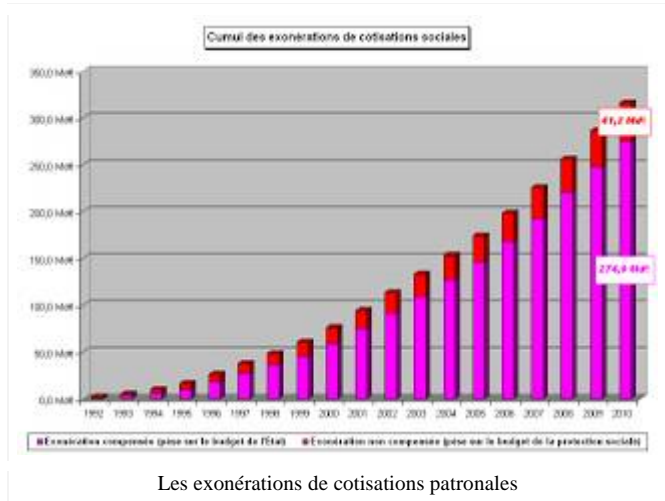
Lutter contre le cercle vicieux du low cost

L'anomalie française est l'histoire d'un patronat jaloux de ses intérêts égoïstes au détriment de ceux de la communauté nationale. La réaction du gouvernement au mouvement des pigeons - ces financiers qui cherchent à se débarrasser d'une entreprise au plus vite et au plus cher - ne contribue pas à construire l'industrie dont a besoin le pays. Il faut taxer tout ce qui empêche le redressement productif.

Sans remonter au mouvement de baisse de la part des salaires dans le PIB (-10%) initié au début des années 1980, les marges des entreprises ont été alimentées avec les exonérations de charge instaurées depuis le début des années 1990. Ces exonérations ont été financées à 80% par les salariés sur leur salaire net au travers de la CSG et à 10% sur les ressources de leur protection sociale.

Les salariés ont apporté directement près de 450 Md€ depuis le début des années 1990 au financement des marges.

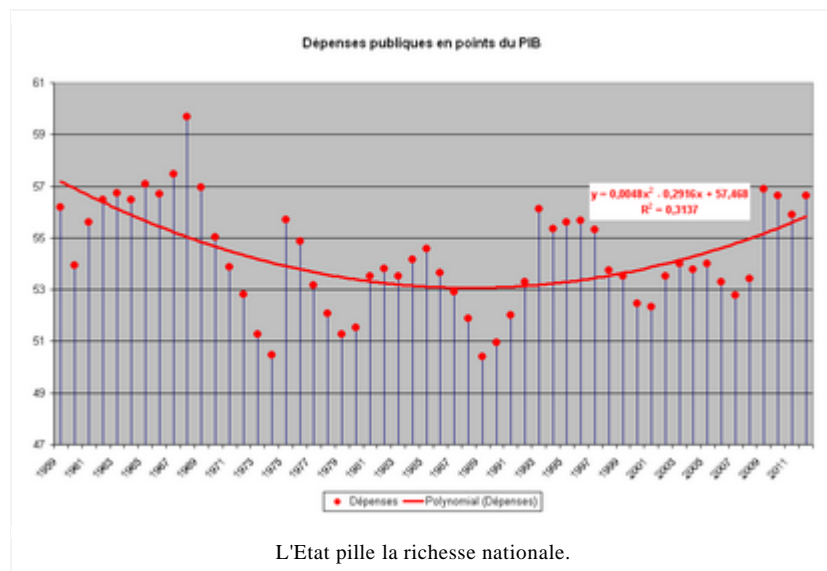
Contrairement à ce qui est répété à longueur de colonnes dans les revues et journaux et à longueur de journées dans les radios et télévisions, les salariés assument un risque énorme en consacrant leur qualification et leur parcours professionnel à leur entreprise. Au contraire, le patronat (les pigeons) s'enrichit sur la disparition de la tradition industrielle du pays. Il est temps de redessiner la gouvernance des entreprises.



dimanche 9 février 2014

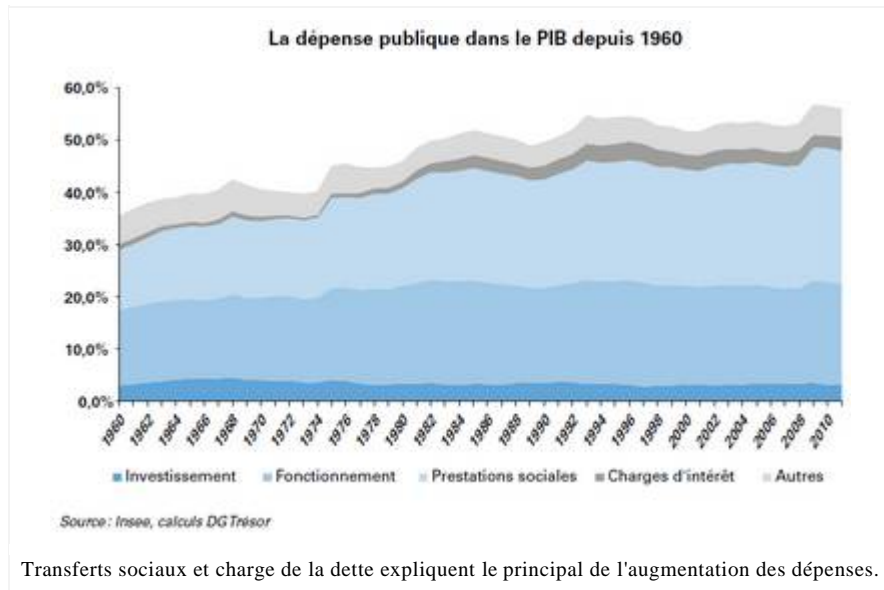
La dépense publique

La dépense publique est chargée de tous les maux de la société française. Le Medef l'a toujours proclamé. La gauche a souvent agi selon ce présupposé, François Hollande l'a dévoilé de façon claire et nette lors de ses vœux: la dépense publique doit diminuer. Il n'y a pas d'alternative!



Le nez sur les courbes, sans analyse critique sur les données, il n'y a pas d'alternative: l'Etat dépense trop. Les prélèvements obligatoires deviennent trop lourds. Le France va dans le mur...

Dans le cadre de la préparation du budget 2014, le ministère de l'économie et des finances a publié un rapport important sur la question: [rapport sur la dépense publique et son évolution](#) (2Mo). Ce rapport dévoile les origines de l'augmentation des dépenses.



La courbe de la charge de la dette au début des années 1980. En 1973, [la loi Pompidou](#) impose à l'Etat de s'adresser au marché financier pour emprunter, l'accès à la banque de France lui est interdit. La banque de France serait une planche à billet qui produirait de la monnaie pour permettre à l'Etat d'opérer sans effort, mais inonderait l'économie en diminuant la valeur de ses actifs.

Quelle soit publique ou privée, une banque ne prête pas l'argent dont elle dispose, mais inscrit le montant de son prêt en actif et en passif de son bilan. A la fin du remboursement, elle a créé le montant des intérêts qu'elle a perçu. Quand elle prêtait à l'Etat, la banque de France ne recevait en rémunération que le montant des frais qu'elle devait supporter. A la quantité de monnaie créée correspondait les frais de gestion. Aujourd'hui, la banque privée conserve la monnaie créée par le crédit qu'elle a fait en valeur ajoutée, que ce soit un crédit à l'Etat, à une personne physique ou à une entreprise. Où est la planche à billets?

L'article 123 du traité de Lisbonne (signé le 13 décembre 2007) reprend les dispositions de cette loi : *"Il est interdit à la Banque centrale européenne et aux banques centrales des États membres, ci-après dénommées banques centrales nationales, d'accorder des découverts ou tout autre type de crédits aux institutions, organes ou organismes de l'Union, aux administrations centrales, aux autorités régionales ou locales, aux autres autorités publiques, aux autres organismes ou entreprises publics des États membres. L'acquisition directe, auprès d'eux, par la Banque centrale européenne ou les banques centrales nationales, des instruments de leur dette est également interdite."* L'article 123 reprend l'article 104 du [traité de Maastricht](#), également identique à l'article 181 du [traité constitutionnel européen](#).

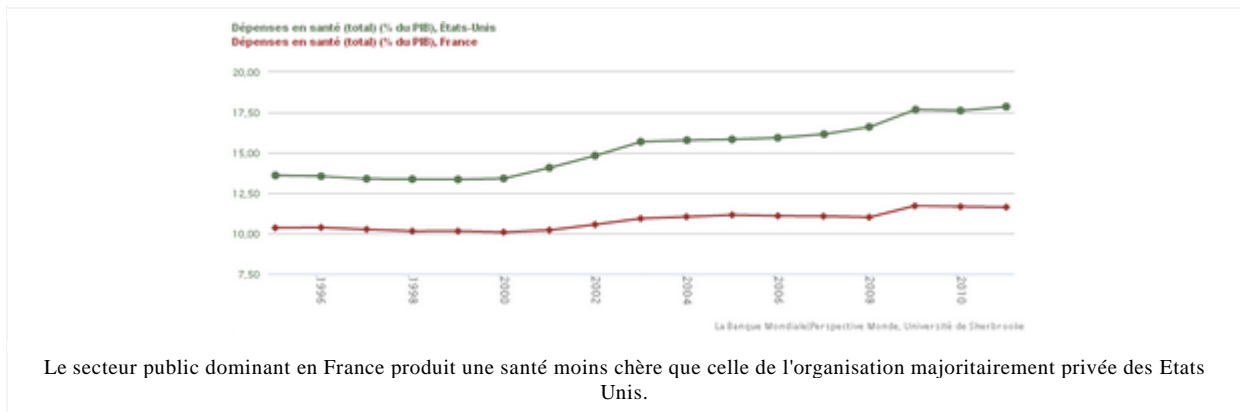
La courbe des transferts sociaux avec l'apparition du chômage de masse, au milieu des années 1970. C'est justement l'époque où [Helmut Schmidt](#) affirme : *"Les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain"* ([le théorème de Schmidt](#)). Ce théorème va inspirer toute la politique économique publique et toute la stratégie des entreprises.

D'abord, les entreprises réduisent leur masse salariale par l'individualisation des salaires, l'externalisation et l'utilisation de contrats précaires. Les salaires perdent une dizaine de points de PIB au cours des années 1980. La décennie suivante est consacrée aux réformes sociales - réforme des retraites - et aux exonérations de cotisations patronales - aujourd'hui une trentaine de milliards d'euro chaque année. Depuis le début du siècle, les exonérations fiscales - dès le gouvernement Jospin sous la conduite de Fabius en 2000 - et les aides directes se multiplient.

Avec la présidence Hollande, la charge contre le coût du travail est sonnée, les cotisations pour la famille supprimées, la TVA retrouve les faveurs du gouvernement malgré le changement de majorité. Et la charge contre les dépenses publiques est sonnée. Pourtant il va être difficile de sabrer dans les dépenses. C'est dans les prestations sociales qu'il va falloir tailler. Et elles répondent à de véritables besoins que les salaires ne peuvent plus couvrir.

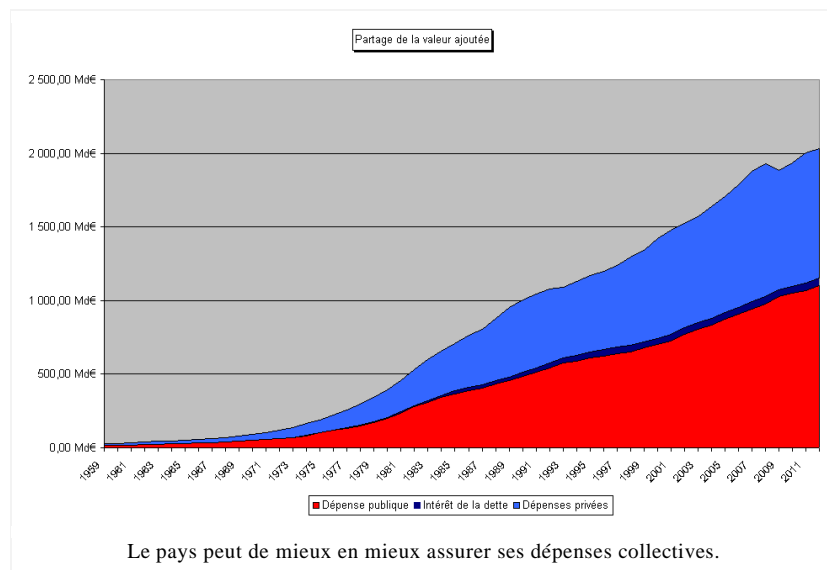
Un accès plus universel et des services moins chers, voilà l'intérêt de la dépense publique. L'Etat ne prélève pas la richesse, elle la réattribue intelligemment au service de la collectivité. L'exemple de la santé est édifiant.

Comparer les Etats Unis et la France, c'est comparer la dépense privée à la dépense publique. Et la comparaison est favorable à la dépense publique.



L'impôt et la cotisation sociale (plus près des revenus primaires) qui alimentent la dépense publique est la contribution de chacun à l'action collective qui nous permet de vivre ensemble. La comparaison entre dépense privée et dépense publique en matière de santé en montre bien tout l'intérêt.

Le taux de mise en commun de la richesse est un élément important pour permettre une liberté suffisante à l'innovation sociale. Le principe de la progressivité joue aussi pour la société. Sur un plus gros PIB, une part plus élevée consacrée aux dépenses communes n'est pas une aberration.





Dans son volume "Les mathématiques dans l'économie", le monde est mathématique propose une postface qui porte sur la tragédie des biens communs: le conflit entre l'intérêt individuel et l'intérêt collectif. En se faisant confiance, deux prisonniers ont toutes les chances de se libérer, mais si chacun joue pour soi, il y aura forcément un perdant.

Chaque éleveur a intérêt à exploiter au maximum le pré communal, mais tous les éleveurs ont intérêt à ne pas épuiser le pré par une exploitation trop intensive. Trois solutions sont possibles:

- la nationalisation consiste à partager l'usage de la ressource en respectant son renouvellement;
- la privatisation consiste à partager la ressource et à laisser chacun gérer le renouvellement de sa parcelle;
- la gestion par les communautés locales en intelligence.

C'est cette intelligence qui fait défaut quand on appelle à réduire la dépense publique alors que les besoins sociaux ne sont pas couverts. C'est cette intelligence qui doit être mobilisée, pas la poursuite de politiques qui ont montré leur échec depuis trente ans. Cette intelligence doit opérer sur le lieu de la création de richesses: l'entreprise. Refonder l'entreprise pour impliquer tous les actifs.

Le débat n'est plus celui du de savoir s'il faut une propriété privée ou une propriété publique des moyens de production. Permettre à des personnes physiques de créer une entreprise pour mener à bien un projet est essentielle au bon fonctionnement de la société. Mais l'entreprise ne doit pas rester à sa seule main.

Blanche Segrestin et Armand Hatchuel ont appelé à "Refonder l'entreprise". Leur appel est un appel à l'émancipation de l'entreprise. Le chef d'entreprise a perdu, depuis les années 1970, sa fonction de grand capitaine au service de son navire. Payé grassement, renvoyé du jour au lendemain sans préavis, il est devenu l'homme de main du capital chargé de créer de la valeur au détriment de la richesse de son entreprise.

Quel est le sens de la propriété qu'exerce le capital sur l'entreprise. Dès sa création, le capital endette l'entreprise qui rembourse les crédits sur la valeur ajoutée produite par le travail. L'investisseur initial n'intervient que comme caution pour l'entreprise qui s'endette. L'entreprise est une personne morale mise en esclavage par la société, simple association de défense des actionnaires.

La troisième voie entre nationalisation et privatisation, la gestion par les communautés locales au sein d'une entreprise centrée sur le projet, pas sur le simple rendement financier prédateur. Le terrain de jeu est celui de l'entreprise, pas celui de l'Etat. La dépense publique n'est qu'un sujet à la mode. Le sujet à traiter est celui de la création de richesse et de sa bonne répartition pour que chacun puisse tirer tous ses moyens de vivre de revenus primaires. La dépense publique est une question qui tombera d'elle-même.

Le 21ème siècle doit éviter la contrainte pour résoudre ses paradoxes d'Olson, il doit éviter les horreurs du 20ème siècle. Mais, pour le vivre ensemble, notre société doit mettre ses citoyens - qui ne sont pas mauvais bougres malgré leur égoïsme - en situation d'agir collectif en intelligence par équilibre de Nash ou par la pression sociale dans un cercle plus restreint le plus près possible de la création de richesse: l'entreprise doit se démocratiser.