

Et ce pendant le temps passe



essai.htm

Patrick SOULIER

2014



Depuis 1998, je publie mes réflexions, je décris ce que je fais, je commente l'actualité, etc. Il me semble que ce qu'on fait doit être tracé. Je continue ce travail dans l'espoir de rassembler ces textes et de construire un livre, le livre d'un ancêtre que j'aurais bien aimé trouver dans un grenier.

Cet ouvrage rassemble la période commencée avec la refonte de mes blogs début 2014. Je lui ai donné le titre de mon recueil de poème publié en 1980. On n'a qu'une vie et l'essentiel est de se donner un beau parcours, un parcours qui permet de se sentir exister.

Ma première production était centrée sur ce que je sentais, un peu la première couche de ma personne bâtie sur ce que m'ont légué mes parents, mon environnement de l'enfance et de l'adolescence. Mon recueil de poèmes est une toute petite partie de ce que j'ai écrit entre quinze et vingt-cinq ans.

Ma deuxième production est plus tournée vers la cité. J'en conserve la trace depuis que je publie sur internet. La période qui s'ouvre avec ce livre ne diffère que par l'effort de formalisation auquel je m'astreins.

condate.fr

patrick.soulier@condate.fr

+33643007061

Table des matières

Elections des délégués du personnel à b<>com	6
Le délégué du personnel représente l'ensemble du personnel.	6
Les six bonnes raisons de me présenter sur une liste CGT	6
Démocratie sociale sans organisation syndicale?	8
L'emploi à vie, c'est fini	9
Négociation et démocratie sociale.....	12
Les six bonnes raisons de se présenter sur une liste CGT	12
Il est temps de juger sur les faits.....	13
Les dix priorités pour les cadres	14
Premier conseil d'orientation de la MEIF.....	16
Le contexte au Codespar	16
Le conseil d'orientation de la MEIF	16
Que représente la GPEC-T pour chacun ?	17
De quoi parle-t-on quand on parle de GPEC-T ?	17
Quels sont les enjeux ?	18
Quel plan d'action GPEC-T pour le bassin d'emploi ?	19
Conclusion	20
Commentaires	20
Nous voulions vieillir ensemble.....	21
Sortir du vingtième siècle	23
Pourquoi nous travaillons ?	26
L'Union plutôt que l'Europe	27
La société contre l'entreprise : l'exemple d'Orange	30
Lumières 21	34
Débloquer la France.	35
La conférence sociale selon Ouest-France.....	36

Démocratie sociale	37
Reprendre la main	39
Compromis social, remplacer ce qui ne marche plus.	42
Le compromis social du vingtième siècle est mort.	42
La légitimité du poids de la propriété dans l'entreprise doit être revisitée.	43
L'intervention des salariés est le pivot de la réforme nécessaire du statut de l'entreprise.	44
Voter CGT	45
Redonner du sens au travail.....	45
L'entreprise Orange.....	45
Opérationnel de proximité ou exécutif autonome ?	46
Reconnaître les qualifications	46
Etats-généraux des socialistes Contribution sur « Entreprise et ré-industrialisation ».....	47
Le mouvement des entreprises de France (Medef).....	47
La propriété sur l'entreprise	48
Une entreprise émancipée de la société.....	49
Entreprise et ré-industrialisation	50
Le monde des petits-enfants de Keynes	50
A la recherche d'un nouveau compromis social	51
Etat social et service public	52
Le service public	53
La fiscalisation de la protection sociale.....	54
Pour un nouveau statut du travail salarié.....	54
De la satisfaction des clients à leur enchantement	56
Activité et plein emploi	57
Le dialogue social	59
Nul n'est censé ignorer la loi.....	61
La défaite de la CGT aux IRP Orange 2014	63
La charte des socialistes pour le progrès humain	69

Lettre ouverte à Michel Sapin	71
Bibliographie	73
Figure 1 - Information des salariés et formation de la liste CGT (voir)	6
Figure 2 - Lettre aux salariés (voir)	8
Figure 3 - La part du diable (Pierre Larrouturou)	9
Figure 4 - Repères revendicatifs pour un nouveau statut du travail salarié (voir)	11
Figure 5 - Se syndiquer pour être respecté et reconnu (voir)	14
Figure 6 - animation	17
Figure 7 - Suivant le contexte, quatre types de GPEC-T	18
Figure 8 - Les partenaires rencontrés par la MEIF	19
Figure 9 - Les comptes d'Orange année 2013	24
Figure 10 - le parlement européen élu en 2014	28
Figure 11 - La rémunération des salariés par rapport à la valeur ajoutée qu'ils produisent... ..	31
Figure 12 - La rémunération des actionnaires par rapport au résultat net	31
Figure 13 Retour sur investissement et taux d'intérêt annuel du capital social apporté par la société	31
Figure 14 Evolution comparée de la richesse de l'entreprise Orange et de l'enrichissement de la société Orange	32
Figure 15 - le travail est ignoré aujourd'hui dans la constitution de la richesse de l'entreprise	37
Figure 16 - Le travail est reconnu constitutif de l'entreprise et les salariés pleinement partie-prenante	38
Figure 17 - Les actionnaires ont perçu plus de 27Md€ de trop qui auraient pu à la fois gratifier les salariés en primes et contribuer à l'investissement nécessaire au câblage en fibre optique du pays.	41
Figure 18 - Les propositions de la CGT en matière de dialogue social	59
Figure 19 - Le début de la loi MAPTAM donné par le site Légifrance	61
Figure 20 - Les résultats aux IRP Orange 2014 font de la CGT un syndicat comme les autres.	63

Figure 21 - a structure du collectif de travail a un impact sur le poids de la CGT. 64

Figure 22 - e coût des partie-prenantes évoluent sous la contrainte de la baisse du chiffre d'affaires..... 66

Figure 23 - C'est l'origine de la richesse de l'entreprise qui doit en déterminer la propriété. 67

Cet ouvrage rassemble tous mes écrits depuis le début de l'année 2014. Les textes peuvent être publiés sur condate.fr ou, pour les plus intimes mais pas trop sur condate.fr/patrick. Je lui ai donné le titre de mon recueil de poème publié en 1980. On n'a qu'une vie et l'essentiel est de se donner un beau parcours, un parcours qui permet de se sentir exister.

Ma première production était centrée sur ce que je sentais, un peu la première couche de ma personne bâtie sur ce que m'ont légué mes parents, mon environnement de l'enfance et de l'adolescence. Mon recueil de poèmes est une toute petite partie de ce que j'ai écrit entre quinze et vingt-cinq ans.

Ma deuxième production est plus tournée vers la cité. J'en conserve la trace depuis que je publie sur internet. La période qui s'ouvre avec ce livre ne diffère que par l'effort de formalisation auquel je m'astreins.

Elections des délégués du personnel à b<>com

[Publié le 28 février 2014 sur condate.fr]

Les salariés de b<>com sont appelés à voter pour leurs délégués du personnel. Trois organisations syndicales ont participé aux négociations pour élaborer le protocole électoral: la CFDT, la CGC et la CGT. Le premier tour est fixé au 18 mars, le deuxième au 1er avril.

Le délégué du personnel représente l'ensemble du personnel.



FIGURE 1 - INFORMATION DES SALARIÉS ET FORMATION DE LA LISTE CGT (VOIR)

Il présente à la direction compétente toutes les réclamations individuelles et/ou collectives relatives aux lois et textes applicables dans l'entreprise concernant notamment les salaires, les contrats de travail, la protection sociale, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, les accords collectifs sur le temps de travail, la formation, l'égalité professionnelle ainsi que les droits et garanties statutaires.

Il peut saisir l'inspecteur du travail.

Il peut être sollicité à tout moment par un salarié et être reçu par la direction qui doit apporter les réponses dans un délai légal.

Les questions et les réponses doivent être transcrites sur un registre tenu à la disposition de tous les salariés.

Les six bonnes raisons de me présenter sur une liste CGT

1. Je porte les voix de mes collègues et je leur permets de voter pour la CGT.
2. Je ne suis jamais isolé pour résoudre les problèmes de la vie en entreprise et la CGT m'accompagne pour apprécier la stratégie de l'entreprise avec ses analyses et ses propositions.
3. J'agis sur ma vie et celle de mes collègues en matière de travail, salaire, cotisations sociales ou mode de management.
4. Je donne du sens à mon engagement professionnel en participant à la vie de l'entreprise, au-delà du travail, sur un champ élargi d'intervention.

5. Je renforce un syndicat utile, accessible et solidaire, le premier de France tous collèges, deuxième chez les cadres. Avec mon syndicat j'agis pour obtenir des droits individuels et collectifs et l'égalité professionnelle femmes/hommes.
6. J'ouvre un nouvel espace de liberté et de démocratie avec la CGT, où les salariés pensent et décident d'agir en toute indépendance.

Démocratie sociale sans organisation syndicale?

[Publié le 3 mars 2014 sur condate.fr]

Il n'y aura donc pas d'élection DP sur listes syndicales à b<>com. Parmi les électeurs susceptibles de se présenter, personne ne s'est décidé à se présenter au suffrage sur liste syndicale ; l'échéance sonne aujourd'hui à midi.



FIGURE 2 - LETTRE AUX SALARIES
(VOIR)

Les salariés avaient le choix entre les trois organisations qui sont venues négocier le protocole d'accord : la CFDT, la CGC et la CGT.

Deux fois, je suis venu expliquer qu'il n'était pas nécessaire d'adhérer à la CGT pour se présenter sur une liste CGT. L'étiquette CGT est proposée dans l'idée d'afficher le soutien que les candidats sauront mobiliser pour intervenir dans la réponse

aux demandes de leurs collègues.

Deux titulaires (bénéficiant de dix heures par mois pour exercer leur mandat) et deux suppléants doivent être trouvés avant le 21 mars à midi.

Au nom de la CGT, j'appelle les salariés de b<>com à trouver parmi eux quatre candidats (deux titulaires, deux suppléants) Même s'ils ne se présentent pas sur liste CGT, ils trouveront son soutien par mon intermédiaire.

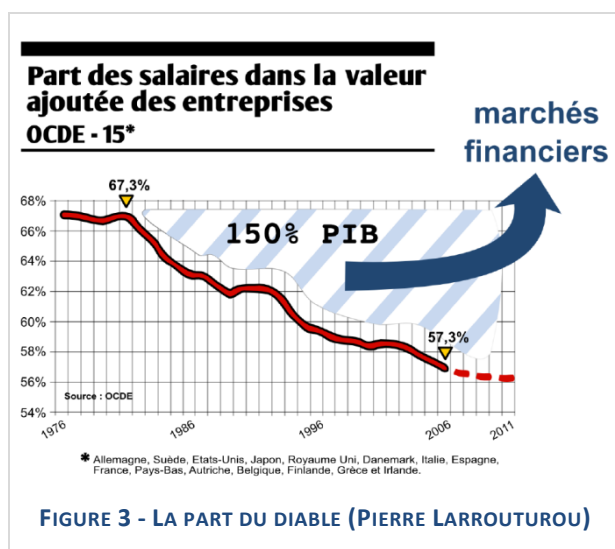
L'entreprise est le lieu où se construit la démocratie sociale qui fait de l'ensemble des salariés une partie-prenante à part entière. Le travail accompli dans le service à un mandat social dans l'entreprise enrichit celui que nous effectuons à titre professionnel et apporte un enrichissement personnel très grand.

L'emploi à vie, c'est fini

[Publié le 6 mars 2014 sur condate.fr]

L'emploi à vie, c'est fini. C'est une certitude socialement consciente en France depuis bientôt un demi-siècle, depuis le rapport Ortolì de 1967. Mais pourquoi est-ce présenté comme une découverte d'aujourd'hui?

Plus que la croissance de la richesse, c'est celle de la productivité qui peut produire le progrès social. Compter simplement sur la croissance, c'est compter sur les miettes du banquet des plus riches pour améliorer le sort des plus pauvres.



Pierre Larrourou déploie le parti (Nouvelle Donne) qu'il vient de fonder sur la base de vingt propositions. Dans son meeting du 20 février 2014 à Rennes, il a parlé de la part du diable, en référence à la part des anges tirée du volume d'alcool qui s'évapore durant le vieillissement en fût. Depuis 1981, l'équivalent 150% du PIB s'est évaporé de la masse salariale dans les marchés financiers privant

d'autant la société de richesses au profit des valeurs virtuelles sur lesquelles se bâtit le système financier.

L'idée d'une mobilité nécessaire des salariés sur des postes de travail qui évoluent précède de dix ans le premier choc pétrolier. Dès le cinquième plan, l'intelligence publique du commissariat au plan était mobilisée sur la question.

Le rapport Ortolì (1967) préconise la mise en place rapide d'une "infrastructure de l'adaptation", destinée à concilier la recherche du plein emploi et la plasticité nécessaire de l'organisation productive. Il est question, d'une **bonne organisation du marché du travail**, de **garanties sociales substantiellement améliorées** pas seulement, dans le cadre de conversions ou de concentrations, et enfin d'une "organisation de la prévention lorsqu'elle est possible, afin de préparer les mutations prévisibles avec soin, et en mobilisant l'ensemble des moyens disponibles, afin aussi d'éviter les à-coups inutiles, d'aménager et de

faciliter les transitions et de concilier autant que faire se peut mobilité économique et politique d'aménagement du territoire".

Mais dix ans après, avec le premier choc pétrolier, deux réponses sont apportées à la question de la mise en place de l'infrastructure de l'adaptation chère à Ortoli:

- le traitement simpliste de l'immigration¹,
- le traitement spécial de l'emploi des jeunes².

De ces réactions, nous gardons le développement inimaginable (dans les années 1970) des thèses racistes et communautaires (religieuses?) et l'obsession de la baisse du coût du travail après la multiplication des exonérations sociales et fiscales.

Raymond Barre a multiplié les "dispositifs d'aide à l'emploi des jeunes" faits d'exonération des cotisations sociales et de prise en charge par l'État des rémunérations des rémunérations. Puis la précarité s'est développée avec les divers emplois aidés, les CDD, l'intérim. Les 35 heures ont étendu l'exonération de cotisation patronale à la moitié des salaires versés en France. Et le nombre de chômeurs ne se réduit pas.

En fait, le modèle "parfait" de l'emploi à vie comptée est celui du journalier, ou du canut, le modèle du travail au dix-neuvième siècle. Un entrepreneur a besoin de force de travail pour une opération; il recrute les travailleurs dont il a besoin pour produire le travail nécessaire à cette opération et s'en sépare à la fin: c'est le statut de mission. Comme les droits sociaux sont liés aux contrats de travail, ils sont perdus à la perte d'emploi, au mieux remplacés par la bienfaisance publique (CMU) ou privée (restaus du cœur, épicerie sociale, SAMU social, etc.).

L'activité économique se réduisant de moins en moins au rythme des collections des canuts, les projets devenant plus importants et surtout plus sophistiqués, le vingtième siècle a inventé l'entreprise conduite par un patron grand capitaine qui compose avec tous les facteurs de production: capital et travail. Et, jusque dans les années 1970, la stabilité

¹ Jacques Chirac: "un pays dans lequel il y a 900000 chômeurs, mais où il y a plus de 2 millions de travailleurs immigrés n'est pas un pays où le problème de l'emploi est insoluble". (le 19 février 1976 à l'émission télévisée "l'événement")

² Les dispositifs pour les jeunes des pactes pour l'emploi entre 1977 et 1980: embauche (CDD au moins de 6 mois) avec exonération de charges sociales, apprentissage avec exonérations de charges sociales, stages de 8 mois avec rémunérations prises en charge par l'État, contrats emploi-formation avec participation de l'État à la rémunération et exonération de charges sociales patronales, stages pratiques en entreprise de 6 à 8 mois avec rémunération assurée par l'État.

de l'environnement des entreprises était suffisante pour fonder les droits sociaux sur l'emploi.

Aujourd'hui, dans un monde où l'emploi n'est plus à vie, la protection sociale ne peut plus être fondée sur l'emploi. La CGT a conçu **le nouveau statut du travail salarié** comme le moyen d'assurer le développement social et professionnel des salariés par la formation et la mobilité dans l'emploi. L'emploi à vie, c'est fini et cela doit permettre l'enrichissement des parcours professionnels.

L'augmentation de la productivité doit servir le progrès social et ne pas grossir la part du diable.

Un demi-siècle de précarisation des statuts, d'exonération sociale et fiscale ont conduit l'économie à la crise - est-ce le bon mot quand elle frappe depuis cinq ans (au moins). Dans l'esprit des auteurs du rapport Ortoli, la solution était équilibrée: bonne organisation du marché du travail et garanties sociales substantiellement améliorées. La solution est toujours d'actualité, la voie empruntée jusque-là ayant montré qu'elle était sans issue.



FIGURE 4 - REPERES REVENDICATIFS
POUR UN NOUVEAU STATUT DU TRAVAIL SALARIE ([VOIR](#))

Négociation et démocratie sociale

[Publié le 8 mars 2014 sur condate.fr]

L'article n°8 du préambule de la Constitution de 1946, repris dans le préambule de la Constitution de 1958, affirme que "tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective de ses conditions de travail".

Ce principe est mis en œuvre dans le code du travail avec "le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales" dans le livre II du code du travail.

La CGT propose:

- la démocratisation et la généralisation à tous les salariés de leur droit à la négociation collective (fiche n°17);
- le droit et la liberté pour tous les salariés, d'intervenir et de s'exprimer sur tout ce qui concerne leur vie au travail, leur activité professionnelle ainsi que l'organisation du travail et les choix stratégiques de l'entreprise (fiche n°18);
- des droits pour une véritable liberté de se syndiquer, ainsi que des droits et des moyens pour l'organisation syndicale (fiche n°19);
- le droit pour tous les salariés à une représentation collective quels que soient leur statut, l'entreprise et sa taille (fiche n°20).

C'est pour mettre en œuvre ces propositions dans la belle institution b<>com que je me suis impliqué dans la préparation de l'élection des délégués du personnel, entreprise de moins de 50 salariés dont les élus DP relaient les réclamations individuelles et collectives de leurs collègues, sont informés et consultés sur la vie économique de l'entreprise et sur l'organisation du travail, ainsi que sur les conditions de travail, hygiène et sécurité.

Pas de vote CGT sans liste CGT.

Les six bonnes raisons de se présenter sur une liste CGT

1. porter les voix de mes collègues et leur permettre de voter pour la CGT;
2. ne jamais être isolé pour résoudre les problèmes de la vie en entreprise et trouver le soutien de la CGT pour apprécier la stratégie de l'entreprise avec ses analyses et ses propositions;

3. agir sur ma vie et celle de mes collègues en matière de travail, salaire, cotisations sociales ou mode de management;
4. donner du sens à mon engagement professionnel en participant à la vie de l'entreprise, au-delà du travail, sur un champ élargi d'intervention;
5. renforcer un syndicat utile, accessible et solidaire, le premier de France tous collèges, deuxième chez les cadres, pour obtenir des droits individuels et collectifs et l'égalité professionnelle femmes/hommes;
6. ouvrir un nouvel espace de liberté et de démocratie avec la CGT, où les salariés pensent et décident d'agir en toute indépendance.

Arrivé au bout de ma carrière professionnelle, je tiens à faire connaître la CGT que je connais depuis le commencement des années 1990, celle qu'ont dessinée Louis Viannet, Bernard Thibault et bien d'autres (Jean-Christophe Le Douigou et Christian Roche plus proche de moi). J'ai participé au 45ème congrès de la CGT, celui du centenaire, celui du renouvellement des statuts. Je n'ai vraiment milité que depuis ce congrès, durant les vingt ans qui ont changé la CGT.

Il est temps de juger sur les faits.

En France, il y a pluralité syndicale. Mais le vingtième siècle a brouillé l'image des syndicats qui devient plus forte que le contenu de ce qu'ils proposent. Un quart de siècle après la chute du mur de Berlin, la CGT apparaît encore comme la courroie de transmission du parti communiste. La CFDT profite de cette image, en particulier dans les services de direction, mais peine de plus en plus à cacher son affiliation au pouvoir socialiste (accord national interprofessionnel sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi, pacte de responsabilité - la solution Medef-CFDT, les deux acceptés aussi par la CGC et la CFTC).

Il est temps de se positionner sur le contenu et non plus sur une image qui manipule les opinions:

- le nouveau statut du travail salarié garantissant à chacune et à chacun des droits individuels et leur transférabilité (Fiche n°6);
- les repères revendicatifs de la fédération des activités postales et de télécommunications - la FAPT;
- les orientations de l'union générale des ingénieurs, cadres et techniciens - l'UGICT;
- le travail de la délégation de la CGT au CE d'Orange Ouest - CGTOO.

En France, il n'est pas nécessaire d'adhérer à un syndicat pour bénéficier des accords comme dans les pays du nord de l'Europe. En France, se syndiquer, c'est se différencier - moins de 8% des salariés. Se syndiquer à la CGT, c'est endosser une image qui ne correspond plus à la réalité, mais qui est toujours bien présente dans les entreprises.

Nous sommes nombreux à penser qu'il est temps de réagir contre l'instabilité et l'opacité qui s'installent sur nos emplois, contre le sentiment d'être isolé, de ne pas avoir prise sur les événements et d'avoir du mal à surmonter les difficultés de la vie professionnelle.

Nous sommes nombreux à se sentir concernés par l'exigence de respect des droits et de reconnaissance du travail que nous faisons.

Les dix priorités pour les cadres

1. **Sécuriser l'emploi** - pour porter nos projets de vie, nous voulons un statut de travail qui permette de donner confiance aux partenaires de la vie pour un logement, un crédit, etc.
2. **Sécuriser les salaires** - nous voulons un salaire qui tienne compte du niveau d'étude et de l'expérience professionnelle avec une embauche avec un salaire au moins égal au plafond de la sécurité sociale (3129€) pour un cadre débutant et une carrière en vingt ans garantissant au moins le doublement du salaire.
3. **Garantir l'égalité professionnelle entre hommes et femmes** - nous voulons une remise à plat des grilles de classification des métiers à prédominance féminine pour garantir la reconnaissance salariale et le déroulement de carrière identique à celui des hommes.
4. **Re-légitimer le rôle du cadre** - nous voulons intervenir sur les organisations du travail, en tant qu'acteur managérial et acquérir un rôle contributif permettant de mieux répondre aux défis de notre époque, en redonnant du sens au travail et en questionnant sa finalité.
5. **Réorienter le rôle des managers** - nous voulons développer la coopération plutôt que la concurrence entre collègues, réorienter le

SE SYNDIQUER
POUR ÊTRE RESPECTÉS ET RECONNUS

L'exigence de respect des droits et de reconnaissance de la valeur du travail est plus que jamais d'actualité dans le contexte de crise actuelle. L'instabilité et l'opacité s'installent sur nos emplois et cependant, vous avez le sentiment d'être isolé, de ne pas avoir prise sur les événements et d'avoir du mal à surmonter les difficultés de la vie professionnelle.

Vous êtes Ingénieurs, Cadres Supérieurs, cadres... et vous vous sentez concernés. Vous pensez peut-être qu'il faut faire quelque chose mais vous ne savez pas comment. Se syndiquer à la CGT est un moyen efficace pour agir.

Pourquoi il est urgent de se syndiquer ?

- Qualifications et salaires : urgente revalorisation !**
Les études, la qualification doivent être reconnues et rémunérées à leur juste niveau. C'est pourquoi nous revendiquons :
 - la reconnaissance des diplômes des formations,
 - la reconnaissance des qualifications par le salaire et non sous des formes isolées,
 - les cadres doivent bénéficier d'augmentations générales,
 - aucun salaire cadre inférieur au plafond de la Sécurité sociale (3 129 € instrumentés),
 - garantir l'égalité femme/homme dans le déroulement de carrière et la rémunération.
- Le temps de travail, ça (se) compte !**
C'est pour cela que nous revendiquons :
 - la compensation de toutes les heures supplémentaires pour paiement ou récupération,
 - le décompte de toutes les heures effectuées quel que soit le type de forfait,
 - l'allègement des charges de travail suivi collectivement,
 - une organisation du travail permettant de concilier vie privée et vie professionnelle.
- Notre retraite ? Dès 60 ans, avec au moins 75 % du revenu d'activité !**
Les Cadres, représentent jusqu'à 45 % du salaire dans les entreprises de notre secteur. Un régime de retraite qui redistribue mieux ce que l'on est travaillé socialement par tous dans l'intérêt de tous. Il doit donc garantir à chacun la continuité du niveau de vie allant lors du passage de l'activité à la retraite. La validation des années d'étude est aussi une mesure de justice sociale, car les études contribuent au développement économique et industriel du pays.

FIGURE 5 - SE SYNDIQUER POUR ÊTRE RESPECTÉ ET RECONNU (VOIR).

rôle des managers vers la restauration et l'animation du collectif de travail, le sens du travail, le partage de l'expérience et la coopération transversale entre services.

6. **Instaurer un droit d'alerte et de propositions alternatives** - pour répondre aux préoccupations sociales, économiques et environnementales, nous voulons revaloriser le rôle du cadre en garantissant le plein exercice de notre profession et de notre responsabilité sociale par la mise en place d'un droit d'alerte et de propositions alternatives assorti d'une protection pour le lanceur d'alerte.
7. **Rendre l'évaluation pertinente** - Nous voulons une évaluation qui permette de négocier les moyens et les charges de travail pour que l'apport individuel soit reconnu en tenant compte de la dimension collective du travail.
8. **Respecter l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle** - nous voulons un encadrement des plages horaires des réunions et de l'usage des outils numériques en dehors des heures collectives de travail afin de limiter les abus.
9. **Encadrer le temps de travail** - nous voulons un forfait jours qui permette de préserver la santé de chacune et chacun en conformité avec la durée légale du temps de travail.
10. **Reconnaître les années d'études dans les droits à retraite** - nous voulons que les années d'études qui entraînent une rentrée tardive dans la vie professionnelle soient prises en compte dans le calcul des droits à la retraite.

Contre le poids de l'argent, nous avons le nombre. Pour obtenir ce que nous voulons, le mieux c'est d'agir nous-mêmes. Se syndiquer à la CGT est un moyen efficace pour agir.

Premier conseil d'orientation de la MEIF

[Publié le 19 mars 2014 sur condate.fr]

La MEIF³ a invité un certain nombre d'acteurs à la première séance de son tout nouveau Conseil d'Orientation le mercredi 19 mars 2014. Co-piloté par deux membres du Codespar, l'un issu du collège des acteurs économiques (Medef⁴), l'autre de celui des organisations syndicales (CGT⁵).

Le contexte au Codespar

Le collège « salariés » du Codespar⁶ a refusé de souscrire à la charte partenariale de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences pour le bassin d'emploi de Rennes, tout en acceptant que le Codespar s'y engage suivant la position des trois autres collèges.

Un texte commun explique cette position :

Le collège des salariés accepte la signature du Codespar à la majorité des collèges, mais n'adhère pas à cette signature pour les raisons suivantes:

- moment inopportun compte tenu du contexte dans les entreprises;
- manque de concertation;
- absence d'indicateurs et de moyens de vérification.

Le conseil d'orientation de la MEIF

Cette séance était présidée par la Présidente de la MEIF qui l'a introduite, suivie d'une intervention de chacun des co-pilotes et par de celle du directeur départemental de la DIRECCTE⁷, ainsi que d'une présentation du pacte d'avenir breton.

³ MEIF = Maison de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation professionnelle du bassin d'emploi de Rennes

⁴ Medef = Mouvement des entreprises de France

⁵ CGT = Confédération générale du Travail

⁶ Codespar = Conseil de développement économique et social du pays et de l'agglomération de Rennes

⁷ DIRECCTE = Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

Que représente la GPEC-T pour chacun ?



FIGURE 6 - ANIMATION

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale suscite autant d'adhésion qu'elle est peut définie. Savoir ce qu'elle représente pour chacun est essentielle.

Les animateurs ont cherché à l'appréhender au travers d'une animation consistant à se positionner de part et d'autre d'une ligne selon son degré d'adhésion à la question posée.

Suivant leur positionnement, les participants étaient ensuite interrogés par les animateurs.

1. La GPEC-T est un démarche utile mais complexe à mettre en œuvre.
2. La GPEC-T est la somme des GPEC des entreprises du territoire.
3. La GPEC-T a pour cible prioritaire les salariés.
4. Le bassin d'emploi est le meilleur échelon pour développer une démarche de GPEC-T.
5. Toute décision concernant une démarche de GPEC-T doit être prise à l'unanimité.

De quoi parle-t-on quand on parle de GPEC-T ?

La présidente de la MEIF présente et donne la parole à qui veut intervenir.

La G.P.E.C.-T. est la fédération d'un grand nombre d'acteurs liés à l'emploi au sein d'une zone géographique cible.

L'objet est de mettre en place des actions permettant d'anticiper les besoins en main d'œuvre et compétences futures des entreprises au regard des mutations économiques observées.

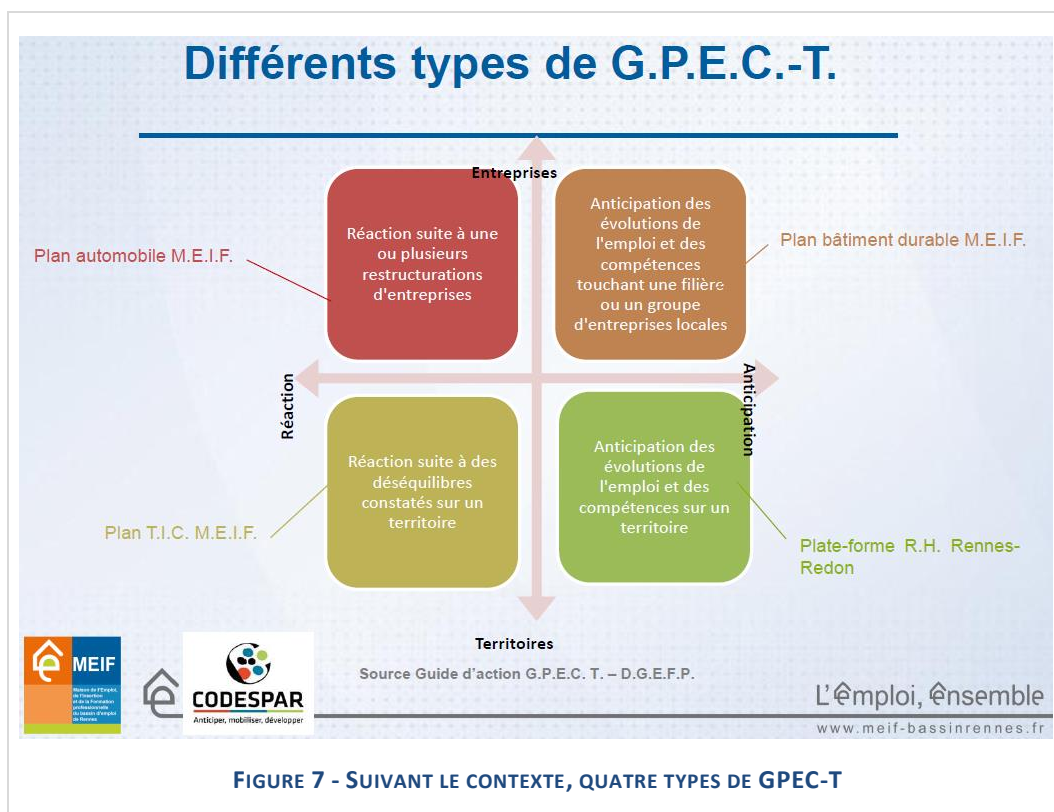
Elle répond tant à des enjeux de préservation de l'emploi et d'adaptation des compétences qu'à des enjeux de compétitivité des entreprises.

La GPEC-T est qualifiée d'une logique ascendante partant des besoins localisés pour construire l'action territoriale suivant une démarche partenariale, multisectorielle et anticipatrice ayant une dimension participative.

Elle est le complément territorial de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences apparue dans les années 1990, évolution de la gestion des emplois en cours dans les années 1970-1980.

Sa mise en œuvre vise à répondre aux besoins suivants :

- Les parcours professionnels se construisent de moins en moins souvent au sein d'une même entreprise.
- Les salariés aspirent à trouver un emploi sur leur bassin de vie.
- Le décrochage des T.P.E.-P.M.E. restent trop souvent hors de toute démarche prévisionnelle concernant l'emploi et les compétences, alors que les opportunités d'emplois sont plus nombreuses dans les petites, voire très petites entreprises.
- Le bassin d'emploi ne connaît pas la main d'œuvre et les compétences dont il dispose et ne comprend pas les évolutions structurelles et conjoncturelles qui l'affectent.



Quels sont les enjeux ?

La MEIF détecte trois niveaux d'enjeux :

1. Territoires => ANTICIPATION : Renforcement attractivité

Il s'agit d'anticiper les mutations économiques et les évolutions de l'emploi sur un espace déterminé et en réaction aux besoins des entreprises.

2. Entreprises => COMPETITIVITE : Renforcement employabilité

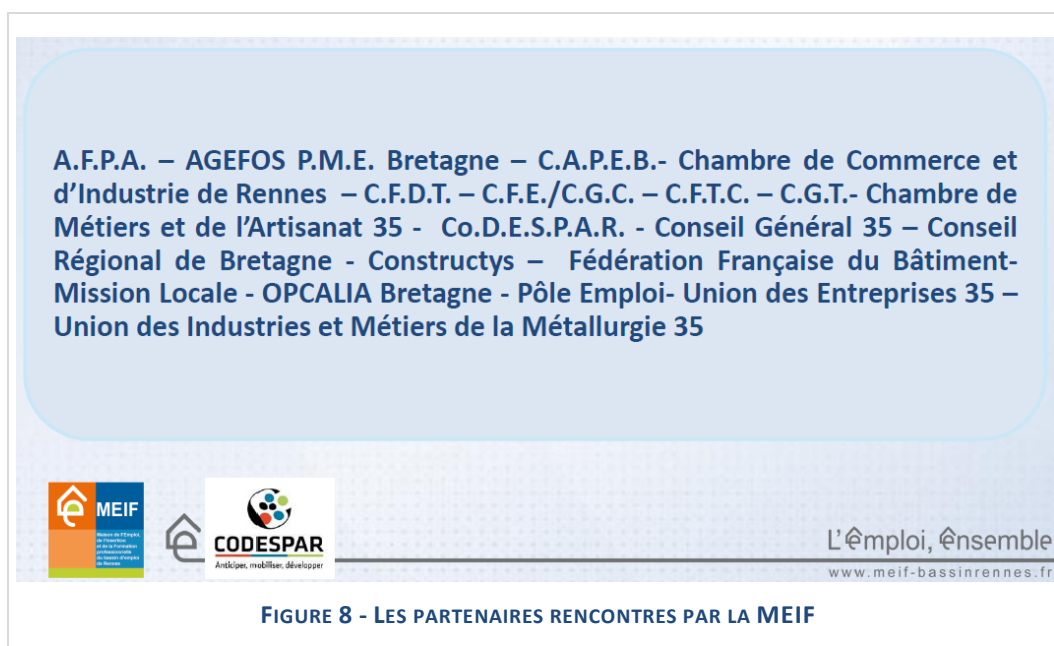
Il s'agit d'identifier les écarts entre ressources disponibles sur un territoire et besoins à venir au regard des évolutions économiques.

3. Individus => SECURISATION : Renforcement employabilité

Il s'agit de renforcer la sécurisation des parcours professionnel en adaptant leurs formations aux besoins des entreprises.

Quel plan d'action GPEC-T pour le bassin d'emploi ?

La MEIF a rencontré un certain nombre de partenaires.



Elle les appelle à contribuer sur les quatre thèmes suivants :

1. le diagnostic ;

S'appuyer sur les données des diagnostics individuels menés par les O.P.C.A. pour impulser une démarche collective et apporter au territoire un outil d'analyse autour des questions de l'emploi et de la formation (Opcalia Bretagne / Agefos P.M.E. Bretagne / F.A.F.T.T.)

2. la sécurisation des parcours (prévention des licenciements, focus sur les jeunes et les seniors) ;

- la sécurisation des parcours des salariés menacés - Recenser les actions de sensibilisation menées sur le territoire pour les salariés fragilisés dans leur emploi et s'appuyer sur un réseau de partenaires en contact avec les dirigeants des entreprises en difficulté pour les convaincre de transmettre l'information à leur personnel en amont d'un licenciement.

- le public des jeunes - réaliser un outil visant l'évaluation des potentiels compétences des jeunes sans expérience professionnelle et sans qualification ; identifier les axes de réussite des emplois d'avenir et généraliser ces facteurs à d'autres contrats de travail ; sensibiliser les jeunes à la reprise d'entreprise.

- le public des seniors - mettre en place une V.A.E. collective dans le secteur des T.I.C.

3. le soutien au développement des entreprises et la formation des dirigeants ;

- le soutien au développement des entreprises – sécuriser les recrutements et réussir l'intégration des nouveaux collaborateurs en formalisant le tutorat par l'édition d'un guide de bonnes pratiques ; identifier et mener des actions concrètes à partir des préconisations du Codespar sur le e-commerce ; créer un répertoire des aides mobilisables pour les employeurs.

- la formation des dirigeants - renforcer la sensibilisation des repreneurs d'entreprise aux questions de G.R.H. ; former les dirigeants des Start-up numériques à l'approche commerciale afin de les soutenir dans le développement de leur activité.

4. la valorisation des métiers.

- de l'agriculture – encourager la découverte des métiers de l'agriculture, orienter les publics vers ce secteur qui offre des opportunités d'emploi. Pour le public des plus jeunes, identifier les postes en activité saisonnière ou en remplacement pour faire naître des vocations

- de l'industrie - encourager l'orientation des jeunes vers la filière industrie ; suivre les préconisations du Cabinet PENNEC.

Conclusion

Dans l'attente de la réponse des partenaires invités, la MEIF laisse blanche la conclusion.

Commentaires

Quelle est la fonction de co-pilotage à côté d'un président?

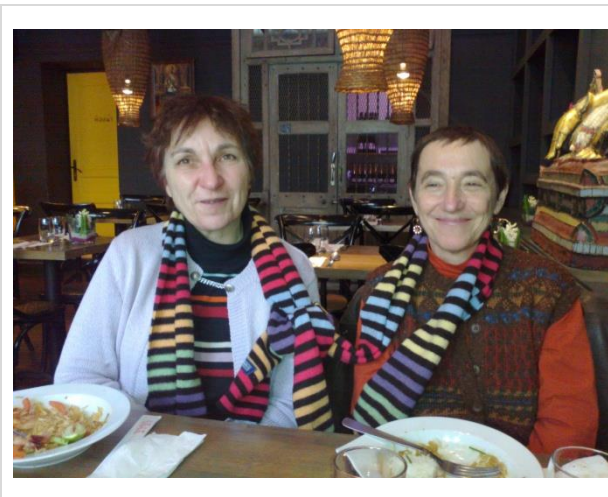
La GPEC-T est un démarche utile mais complexe à mettre en œuvre. - Adhérent à cette expression, je me suis placé du côté de l'adhésion. Mais n'ayant entendu aucune expression sur l'utilité pour les salariés, je me suis positionné du côté désapprobateur. Pour justifier mon repositionnement, j'ai expliqué que la GPEC territoriale, comme la GPEC d'entreprise, devait servir le salarié dans la construction de son parcours professionnel.

Je suis intervenu sur la nécessité d'attribuer des moyens aux organisations syndicales pour intervenir sur le sujet de façon satisfaisante. Les organisations syndicales détournent les moyens syndicaux affectés par les entreprises pour la démocratie sociale en entreprise. La CFDT a appuyé cette intervention. Pour toute réponse, la présidente de la MEIF a manifesté son agacement sur cette alerte qu'elle juge simple fausse raison pour ne pas participer.

Nous voulions vieillir ensemble.

[Non publié]

Le 16 mars 2014, en ballade avec Narcisse et moi à Lyon, Martine a reçu la nouvelle qu'elle avait bien vue inévitable au cours des deux petits derniers jours que vous avez eu ensemble.



Trente cinq années de complicité, pas un évènement sans que Marie ne soit au courant de ce que nous vivions, Martine et moi, les enfants. Des centaines d'évènements partagés. Nous avons en projet de continuer cette complicité, de vieillir ensemble. Quelle douleur ton départ !

Ton absence va être lourde pour les Etonnants voyageurs. Tu manques à Martine chaque jour, chaque fois qu'elle t'aurait appelé si tu étais toujours là. Votre complicité lui manque.

Viens visiter nos rêves. Ta présence nous donne de la joie. Je vis régulièrement cette présence avec mes parents, avec les êtres qui me sont chers, avec toi... et Martine a éprouvé cette joie. Elle en a besoin.

Jean-Michel est venu à Régny comme vous l'aviez prévu. Sans parler, il nous montre sa peine si difficile à accompagner.

Ces quelques jours à Régny nous ont fait du bien ; à lui grâce au confort de la communauté que nous avons formé ces quelques jours ; à nous, Martine et moi, grâce à sa proximité qui nous a rapproché de toi.

Ces quelques jours nous ont replongé dans les bonheurs que nous nous sommes donné régulièrement tout au long de notre vie ensemble et,



depuis que la maison Devillaine de Champamont est devenue maison Soulier-Thomazeau.



Sortir du vingtième siècle

[Publié le 21 avril 2014 sur condate.fr]

Le vingtième siècle a été long et n'en finit pas, contrairement à ce qu'affirme E. Hobsbawm. Il commence durant le dernier quart du dix-neuvième avec la promesse du progrès et de la libération des religions, il s'achève dans une crise économique qui appauvrit la majorité de la population et dans les replis communautaires religieux et nationalistes.

Le siècle s'est construit sur l'idée de progrès : progrès technique, projets industriels, démocratie, solidarité ouvrière, construction d'un monde meilleur, déclaration de Philadelphie, etc.

Le siècle a opposé les partisans de la propriété publique à ceux de la propriété privée qui, sans forcément le savoir, protègent des privilèges insupportables. Mais les révolutions des communistes ont aussi produit une société de privilèges maintenus par la police et le goulag.

Le siècle a donné d'énormes moyens de destruction à des fous de dieu, des fous de la nation ou de la race : Arméniens, Juifs et Tziganes, apartheid américains ou sud africains qui agressent toutes les privilégiés comme les discriminés, Tutsis et démocrates. Les révolutions arabes pleines de promesses se dissolvent dans les folies de la charia. Les catholiques défilent dans les rues pour interdire aux non croyants de vivre comme ils l'entendent.

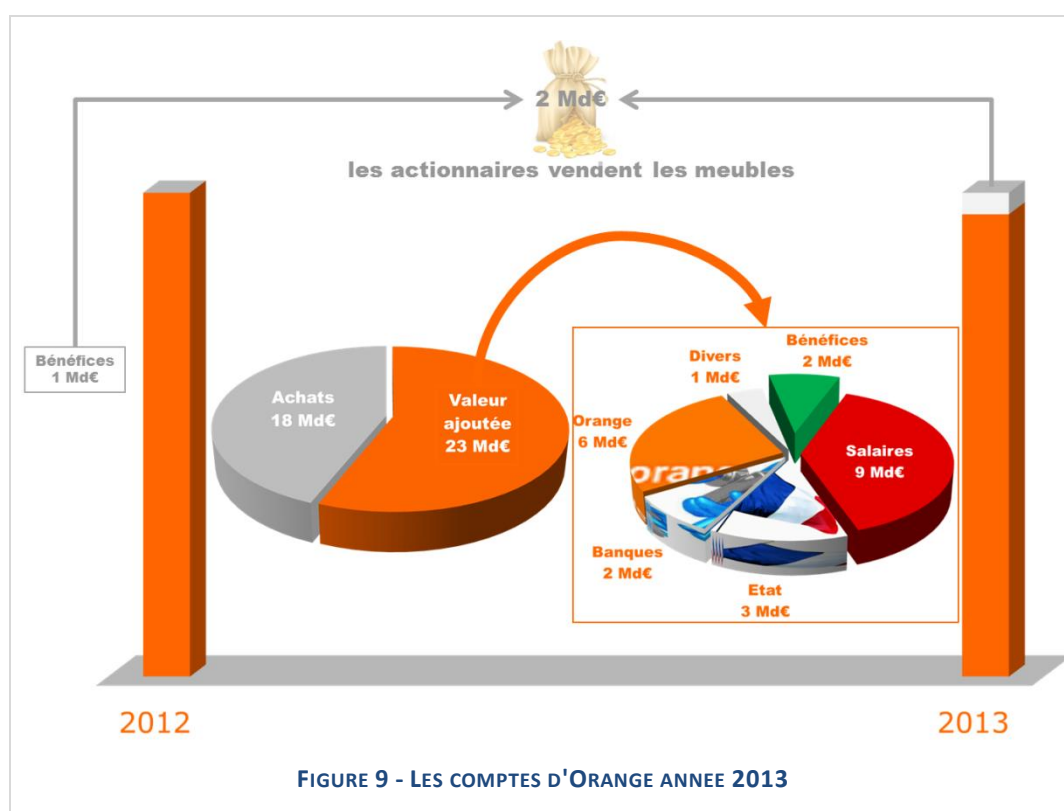
Et pourtant ce vingtième siècle a montré la voie du progrès. Le dernier quart du dix-neuvième siècle a vu apparaître les grands capitaines de l'industrie qui réalisaient leur projet industriel en composant intelligemment les facteurs de production : capital et travail. Pendant cent ans, jusqu'à ce que le capital prenne le pouvoir de l'économie dans les années 1980, ils vont produire un immense progrès social : l'ascenseur social pour tous.

Mais le dernier quart du vingtième siècle a tout jeté : la loi Pompidou de 1973, l'innovation financière des années 1980, l'externalisation, la multiplication des sous-traitances en masse et en niveau, l'individualisation des salaires, la multiplication de contrats de travail précaires, les exonérations de cotisations sociales, la préférence pour la concurrence à la régulation concertée et à la coopération, etc.

Il est temps de rentrer dans le vingt-et-unième siècle en reprenant ce qui a marché dans les précédents. Ce qui a produit du progrès, c'est la conduite entrepreneuriale qui composait les facteurs de production pour mener à bien les projets.

L'entreprise est une personne morale sans statut juridique. Sa personnalité morale lui permet d'emprunter et de produire la valeur ajoutée susceptible de rembourser cette part de capital. Mais l'absence de statut juridique permet à la société – simple association de défense des actionnaires – de se considérer comme propriétaire des actifs et de décider de tout. Le patron de l'entreprise n'est plus ce grand capitaine d'industrie qui travaille à la réalisation du projet, mais l'homme de main des actionnaires, tenu par son salaire mirifique et son siège éjectable (la carotte et le bâton).

Le vingt-et-unième siècle naîtra d'abord avec le statut de l'entreprise qui l'émancipera. Le progrès social naît de la richesse produite par le travail. La mise initiale de capital est bien vite diluée dans la richesse créée par le travail. La caution qu'elle constitue ne justifie pas ce pouvoir financier.



Les actionnaires se sont attribué deux fois et demi le bénéfice de 2012 et le bilan 2013 a vu les actifs diminués de 4 Md€. Le capital initial est de

10Md€, la société titre 20Md€, les actifs pèsent 90Md€. Et les actionnaires ont tous les pouvoirs ; c'est cela qu'il faut changer.

Pourquoi nous travaillons ?

[Publié le 25 mai 2014 sur condate.fr]

« *Faute de comprendre, l'Homme agit à contretemps et souffre du désaccord qui existe objectivement entre les réalités et l'image qu'il s'en fait.* » (Fourastié, 1975) Pourquoi l'Homme est-il obligé de travailler pour vivre ? Pourquoi est-il rationné dans la satisfaction de ses besoins ? Comment travaille-t-il et comment se fait ce rationnement ?

Au début du 19^{ème} siècle, un enfant sur trois mourrait avant un an, et un seul des deux autres dépassait l'âge de vingt-cinq ans. L'homme naturel, celui qui, comme les animaux, se satisfait de ce que lui fournit la nature, ne vit pas plus d'une vingtaine d'années et endure des conditions que plus aucun homme ne peut endurer aujourd'hui.

Nous travaillons parce que, contrairement aux animaux, la nature ne nous suffit plus. A part l'oxygène dont nous disposons sans effort autre que notre réflexe respiratoire, nous ne consommons que des créations de notre travail.

Sciences, techniques et productivité du travail ont conduit les hommes à constituer des groupes de travail spécialisés, les entreprises ; le progrès technique a produit la division du travail qui oblige l'humanité à recourir à l'échange.

« *La science économique a pour objet l'étude des moyens qui permettent à l'humanité d'aménager et de réduire le rationnement qui résulte pour elle du fait que ses aspirations dépassent dramatiquement les disponibilités offertes par la terre où elle vit.* » (Fourastié, 1975)

On est bien loin de cette science avec ce que présentent les media qui s'invitent tous les jours à la télévision, à la radio et dans la grande presse.

L'Union plutôt que l'Europe

[Publié le 30 mai 2014 sur condate.fr]

Comme d'habitude, les élections européennes n'ont pas mobilisé les citoyens européens. Une longue habitude d'alternance sans effet sur les politiques menées, au niveau national et européen, a persuadé les citoyens qu'il ne servait à rien de voter. Mais le loup est aux portes et l'intelligence disparaît.

Même contestée, la 5^{ème} République n'empêche pas l'alternative : l'arrivée de la gauche de 1981 au pouvoir. Les gens de gauche cachent leur incapacité à se mobiliser derrière le prétendu verrouillage des institutions.

Par contre, les institutions européennes constituent un véritable problème. Le conseil joue comme un véritable verrou de l'exécutif européen, encore viable lorsque les Etats étaient moins nombreux, mais devenu invivable avec l'élargissement à 27 : les décisions y sont le produit de tractations obscures et les avancées progressistes rendues impossibles par le veto minoritaire.

L'idée européenne fondatrice s'est perdue dans une bureaucratie incompréhensive, bien utile pour des responsables politiques nationaux qui n'assument pas leurs décisions.

« L'homme n'est esclave ni de sa race, ni de sa langue, ni de sa religion, ni du cours des fleuves, ni de la direction des chaînes de montagnes. Une grande agrégation d'hommes, saine d'esprit et chaude de cœur, crée une conscience morale qui s'appelle une nation. » (Renan, 1882)

L'idée européenne est née de la volonté de responsables politiques qui voulaient rendre la guerre entre les peuples européens impossible.

« [...] faire reconnaître toutes les nationalités, restaurer l'unité historique des peuples et rallier cette unité à la civilisation par la paix, élargir sans cesse le groupe civilisé, donner le bon exemple aux peuples encore barbares, substituer les arbitrages aux batailles ; enfin, et ceci résume tout, faire prononcer par la justice le dernier mot que l'ancien monde faisait prononcer par la force. » (Hugo, 1849)

Dans « Union Européenne », c'est « Union » qui est le mot fort, européenne n'étant qu'un qualificatif conjoncturel. Il est illusoire de vouloir installer une adhésion à l'union européenne en cherchant à concurrencer les adhésions identitaires installées comme la nation, la

religion ou l'ethnie et d'en appeler à un attachement à l'Europe qui n'existe pas. Seule l'union, conjoncturellement développée en Europe, représentant clairement les citoyens et les peuples et animant une activité économique peut obtenir l'adhésion des citoyens et des peuples. Le fonctionnement démocratique peut être porté par :

- une assemblée représentant les citoyens à la proportionnelle, élue sur scrutin paneuropéen ;
- un sénat représentant les nations proportionnellement au poids de leur population élu sur scrutin national ;
- un exécutif élu par les chambres parlementaires réunies en congrès et chargé d'exécuter les lois proposées et votées par l'assemblée et le sénat de l'union.



Le parlement européen élu en 2014 peut mettre en place une démocratie obtenant l'adhésion des citoyens et des nations. C'est le meilleur moyen de se protéger des catastrophes que ne peuvent que produire les replis identitaires ethniques, religieux, raciste ou nationalistes.

Mais cette démocratie, si elle est nécessaire, n'est pas suffisante. Il faut encore qu'elle n'empêche pas la marche du progrès social comme le font aujourd'hui les institutions européennes instrumentalisées par le pouvoir financier. Par contre, le parlement européen élu en 2014 en est incapable. Il faudra donc intervenir au niveau des entreprises, là où les revenus primaires sont produits puis que les Etats n'en ont plus la possibilité ou la volonté. Et l'outil adapté est le syndicat confédéré au niveau européen et mondial.

La société contre l'entreprise : l'exemple d'Orange

[Publié le 17 juin 2014 sur condate.fr]

Après l'assemblée générale 2014 de la société Orange, l'analyse des chiffres replacés dans une perspective historique (huit ans) permet de sentir le besoin d'émancipation de l'entreprise.

Le vingtième siècle a vu s'affronter les partisans de la propriété publique des moyens de production et ceux de la propriété privée. Chaque camp a été à l'origine des pires monstruosité sociales : esclavage des populations colonisées par les empires européens pour développer l'industrie, terreur stalinienne pour maintenir au pouvoir une oligarchie vieillissante, dictature militaire pour sécuriser le commerce des grandes entreprises de la démocratie qui se prétend la plus grande du monde...

Pris dans cette histoire, nous avons oublié de voir la réalité qu'ont très bien dévoilée l'équipe de chercheurs de Mines Paris-Tech (Segrestin & Hatchuel, 2012) : l'entreprise et la société sont deux réalités liées, mais dont les intérêts sont indépendants.

L'affrontement qui va marquer le vingt-et-unième siècle ne porte plus sur le type de propriété, mais sur la capacité de l'entreprise à s'émanciper de la tutelle des actionnaires.

Après le débat sur la compétitivité communément vu comme lancé par le rapport Gallois⁸ (Gallois, 2012) sous l'angle du coût du travail et repris par la CGT à la suite du rapport du CLERSE de l'université de Lille 1 sous l'angle du coût du capital (Cordonnier & Dallery, 2013), il est clair que les intérêts de la société (association de défense des actionnaires) ne sont pas ceux de l'entreprise.

Le chiffre d'affaires apporté par les clients est consacré pour partie aux achats et produit la valeur ajoutée. Les salaires constituent la rémunération du travail qui a produit cette valeur ajoutée.

La production du capital est de fournir à l'entreprise les moyens financiers de disposer des infrastructures, d'acheter les matières premières et de financer le retard de règlement des factures. Ce capital a deux origines : le capital social mis à la disposition de l'entreprise par la société

⁸ En fait la compétitivité est une vieille rengaine patronale qui n'a produit qu'une multiplication d'exonérations sociales et fiscales sources des déséquilibres financiers des Etats et d'un modèle de société de Low Cost appauvrissant tout le monde.

(contribution du capital) et les crédits des banques remboursés par la valeur ajoutée (contribution du travail). La source de la rémunération du capital est le résultat net.

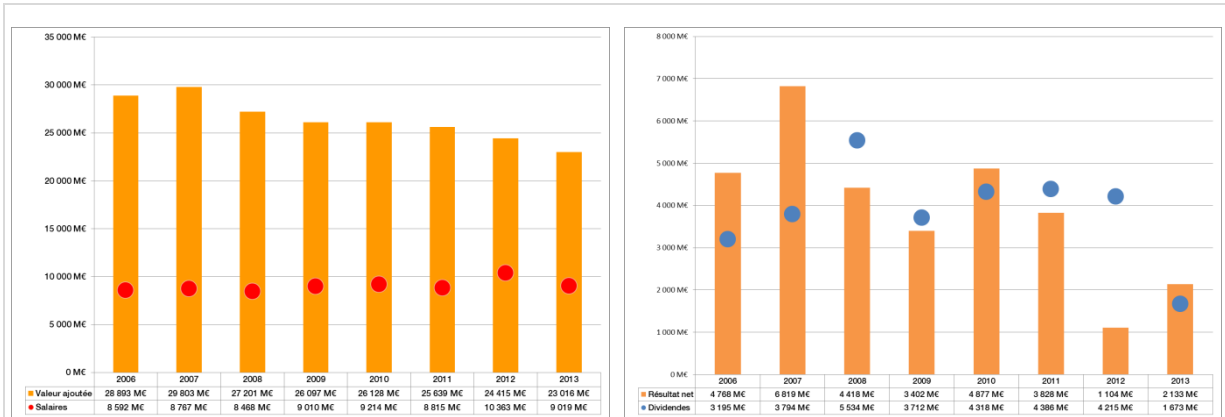


FIGURE 11 - LA REMUNERATION DES SALAIRES PAR RAPPORT A LA VALEUR AJOUTEE QU'ILS PRODUISENT

FIGURE 12 - LA REMUNERATION DES ACTIONNAIRES PAR RAPPORT AU RESULTAT NET

A la vue de ces figures qui coûte le plus inconsidérément, le travail ou le capital ?

Depuis 2006, le travail prélève en moyenne 35% de la valeur ajoutée, le capital 128% du résultat net. La règle des trois tiers de Sarkozy est largement dépassée. « La résultat net, c'est à nous dit la société. » Orange SA y rajoute une prime de plus du quart.

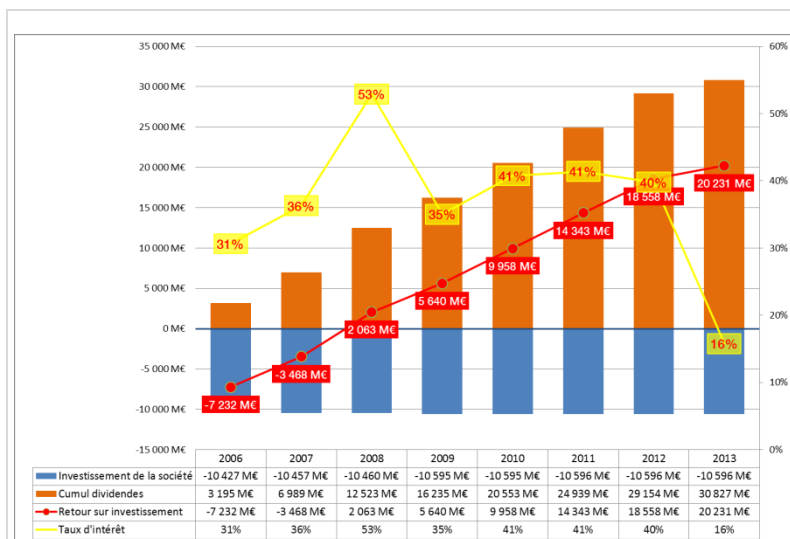


FIGURE 13 RETOUR SUR INVESTISSEMENT ET TAUX D'INTERET ANNUEL DU CAPITAL SOCIAL APORTE PAR LA SOCIETE

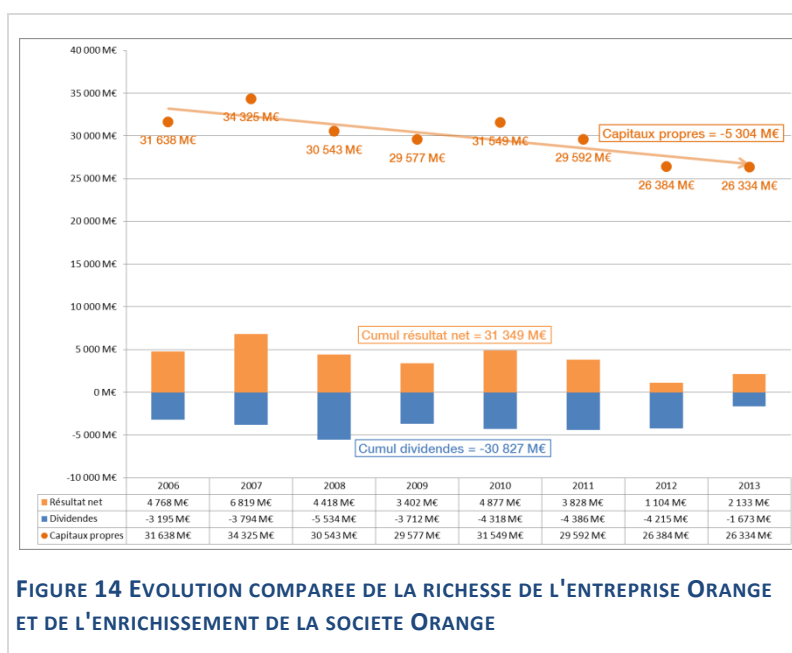
Orange est une entreprise qui a une longue histoire : administration des PTT dotée d'un budget annexe, direction des télécommunication dotée d'un

budget de plus en plus séparé de celui de la poste, société anonyme France Telecom. Considérons que le capital social ait été apporté par la société en 2006. Deux ans après elle a retrouvé sa mise grâce aux dividendes et huit ans après, elle en a retiré deux fois la somme tout en gardant la propriété du capital. Cela fait un intérêt annuel moyen de 37%.

Le bilan emmagasine la richesse de l'entreprise. Cette richesse évolue au fil des ans selon les réserves, les emprunts, les dettes aux fournisseurs, les dettes des clients, les variations des disponibilités, les renouvellements d'équipements, etc.

La valeur de la société totalise la valeur à laquelle se vendent les actions sur le marché des valeurs. Elle reflète ce que pensent devoir déboursier les acheteurs pour en posséder. Sa variation n'apporte rien à l'entreprise. La société n'a contribué à l'entreprise qu'avec le capital social qu'elle lui a cédé à l'origine ou au cours des augmentations de capital.

Pour évaluer l'apport ou le coût du capital, il faut évaluer l'évolution de la richesse de l'entreprise par rapport au cumul des dividendes.



La nécessité d'émanciper l'entreprise de la société apparaît là clairement. Le PDG cumule les fonctions de président de la société et de directeur général de l'entreprise. Il met l'entreprise au service de la société. C'est pour cela que l'UGICT-CGT s'engage (résolution I.1 du 17^{ème} congrès) « à agir pour un nouveau statut de l'entreprise, distinct de celui de la société d'actionnaires, [...] ».

L'histoire du vingtième siècle condamne la viabilité d'une propriété publique généralisée des moyens de production. La crise actuelle condamne la propriété privée sur les entreprises qui met l'entreprise sous tutelle de la société d'actionnaires et condamne la société civile au low cost générateur de chômage. La propriété légitime de la société sur l'entreprise se limite au capital social, le reste des actifs et le résultat net appartiennent à l'entreprise. La richesse de l'entreprise appartient à la communauté de projet qu'elle constitue.

La définition de l'entreprise considérée comme société d'actionnaires doit s'effacer dans la vie de l'entreprise considérée comme communauté créative de richesses. C'est là que se construit le combat de la gauche. A côté des luttes avec les sous-traitants et du développement des interventions dans la gestion des entreprises les salariés feront cette transformation qui doit être portée par les députés de gauche.

Lumières 21

[Publié le 22 juin 2014 sur condate.fr]

En 2012, au temps du discours du Bourget, cela avait un sens de se dire de gauche. Même Mélenchon a appelé à voter pour Hollande. Mais aujourd'hui ?

Le sentiment de s'être fait roulé est très fortement partagé par mes amis, ceux avec qui nous battions le pavé contre les réformes des retraites, contre le CPE pour soutenir les jeunes dans leur combat, etc. Aujourd'hui beaucoup d'entre eux ont cessé de s'intéresser aux débats et un certain nombre ont même cessé de voter – beaucoup ont voté Hollande en 2012, mais nombreux sont ceux qui ne se sont pas déplacé pour les municipales ou les européennes.

« Un Monde d'Avance » nous sollicite sur la question du moment : « Comment rassembler la gauche ? ». S'il s'agissait seulement d'une divergence sur la situation présente de crise, sur la réalisation d'un programme pour sortir de la crise... Mais la gauche est morte.

La gauche est morte, Hollande l'a tuée. Depuis longtemps... François Hollande écrivait avec ses amis (Hollande, Le Drian, Jouyet, Gaillard, & Mignard, 1985) sous le pseudonyme de Jean-François Trans : « *Finis les rêves, enterrées les illusions, évanouies les chimères. Le réel envahit tout. Les comptes doivent forcément être équilibrés, les prélèvements obligatoires abaissés, les effectifs de la police renforcés, la Défense nationale préservée, les entreprises modernisées, l'initiative libérée.* » - citation puisée dans (Pinçon & Pinçon-Charlot, 2013).

Ce texte met mal à l'aise tous les socialistes. La politique menée au gouvernement depuis 1983 est le fruit d'une volonté formalisée en 1985. Que devient le discours du Bourget. Hollande savait ce qu'il voulait faire.

Si l'on veut remettre la gauche sur pied, il faut quitter le piège dès maintenant : ce piège qui perd la gauche dans une alternance pour mener toujours la même politique condamnant toute volonté de changement.

« Aucun ordre établi n'est légitime s'il est injuste. [...] Pour éviter à l'homme du 21^{ème} siècle de sombrer dans un nouvel âge de la résignation, la vision prospective créée par les Lumières d'un individu acteur de son présent, voire de son avenir, reste irremplaçable. » (Sternhell, 2006)

Débloquer la France.

[Publié le 7 juillet 2014 sur condate.fr]

Se présentant comme un réformiste assumé, Manuel Valls a affirmé vouloir débloquer la France à 150 militants socialistes. C'est pourtant la politique qu'il conduit qui la mène au blocage.

Les gouvernements qui se sont succédés depuis les années 1980 n'ont pas fait semblant de « réformer », ils ont détruit la sécurité sociale et ont enlevé tout pouvoir à l'Etat providence. Cette « réforme » a appauvri le pays et donné un pouvoir incontrôlable à ses bénéficiaires – Hollande cède maintenant au moindre mouvement de menton du patronat.

Les salariés (prêt de 95% des actifs en France) investissent 30 Md€ dans l'entreprise par an - 27 Md€ si l'on compte ce que coûte la fiscalisation du financement de la sécurité sociale aux revenus du capital en CSG. La « réforme » dont il est question aujourd'hui consiste à prélever encore 40 Md€ sur les salaires et 50 Md€ sur les dépenses publiques en plus des aides déjà apportées sans contrôle.

Cette politique a montré son incapacité à augmenter les investissements. Elle a par contre prouvé ce qu'elle apportait à une minorité de plus en plus riche au détriment de l'emploi de qualité, au détriment de la reconnaissance des qualifications, au détriment de la santé même des salariés en emploi ou non.

La réforme nécessaire aujourd'hui, c'est celle qui doit émanciper l'entreprise (communauté de projet) de la société (association de défense des actionnaires), celle qui doit requalifier la place du capital dans l'entreprise. Le débat cotisation / fiscalité qui a fait l'objet d'une conférence au Conseil d'Etat n'est qu'un chapitre du débat sur le pouvoir et la rémunération du travail et du capital dans l'entreprise.

Le moment de vérité est bien arrivé. La « réforme » que mettent en avant tous les fossoyeurs de la protection sociale et de l'Etat providence est une contre-réforme, une restauration de l'idéal d'une royauté de début du 19^{ème} siècle, Louis Philpparde, qui ne peut qu'amener qu'à un régime liberticide : le second empire au 19^{ème} siècle, le lepénisme aujourd'hui.

La conférence sociale selon Ouest-France

[Publié le 7 juillet 2014 sur condate.fr]

La conférence sociale fait l'objet de l'éditorial de Pierre Cavret dans l'édition du 8 juillet de Ouest-France (Cavret, 2014).

Le Medef gagne son chantage à la participation. La CGT et FO s'illustrent dans une politique de la chaise vide. Pourquoi? La CGT serait en proie à de graves tensions internes et FO se noierait dans un inutile dogmatisme à l'opposé de la position progressiste de la CFDT qui avale bien des couleuvres.

L'échec de la troisième conférence sociale tiendrait à l'entrée dans une phase de réforme sans consensus. Bien sûr, le seul consensus admis vise à réaliser les "réformes" de nos "voisins européens" de la baisse des "charges", du soutien public aux "entrepreneurs", de la précarisation de l'emploi, du salaire déchargé, du low cost... et espérer que la France "tire son épingle du jeu dans un monde en pleine mutation".

Finalement, il faudrait, pour avoir une chance de jouer dans la cour des grands, approfondir la politique menée tout au long des trente dernières années qui nous a conduit là où nous en sommes.

Démocratie sociale

[Publié le 10 juillet 2014 sur conddate.fr]

La démocratie sociale constitue l'une des cinq priorités de la CGT parmi les propositions qu'elle a faites à l'occasion de la conférence sociale 2014. Sans argumentation, même si cette exigence devient une priorité, elle reste, pour beaucoup de syndiqués à la CGT aussi, une utopie pour "des lendemains qui chantent". En fait l'analyse des finances de l'entreprise donne du corps à cette exigence.

Le pouvoir exorbitant du capital dans la société est justifié par le risque pris par l'entrepreneur. Celui-ci investit sa fortune dans l'entreprise est risque de tout perdre! Pourtant, sa première action après d'en avoir constitué le capital social est d'engager l'entreprise dans un crédit pour compléter les fonds nécessaires, le capital social restant insuffisant. Et les exercices complètent le capital social en étendant les fonds propres pour constituer une richesse de l'entreprise de plus en plus sécurisée.

Le capital est nécessaire à la création de l'entreprise, mais c'est le travail qui produit les ressources nécessaires à la constitution de cette richesse. Pourtant, faute de séparation claire entre société (association de défense des actionnaires) et entreprise (communauté de projet industriel), le capital reste propriétaire de tous les actifs.

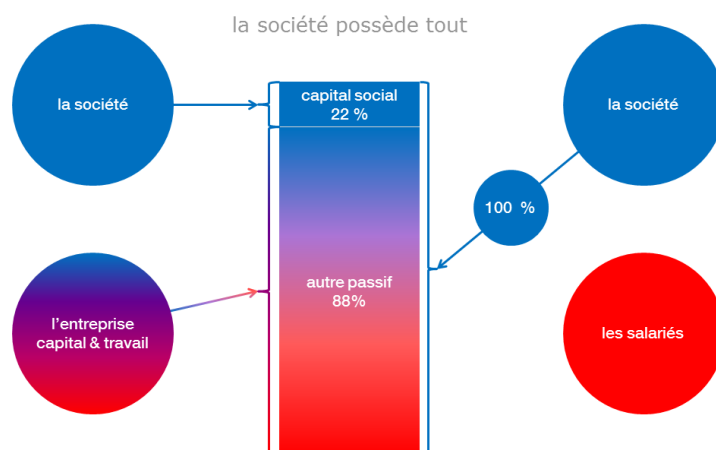


FIGURE 15 - LE TRAVAIL EST IGNORE AUJOURD'HUI DANS LA CONSTITUTION DE LA RICHESSE DE L'ENTREPRISE

L'absence de statut de l'entreprise n'a pas été gênante jusque dans les années 1970. En effet, les fonctions de président représentant les intérêts des actionnaires et de directeur général conduisant le projet industriel en

composant intelligemment capital et travail étaient des fonctions portées par des personnes différentes.

Aujourd'hui, les PDG, bénéficiant de salaires exorbitants (la carotte) et risquant de perdre leur poste à tout moment (le bâton), mettent l'entreprise au service de la société (Segrestin & Hatchuel, 2012). C'est ainsi que le coût du capital fourni par les actionnaires est devenu insupportable pour beaucoup d'entreprises.

Capital et travail sont nécessaires à l'entreprise. Le meilleur compromis historique serait de reconnaître la propriété partagée du bilan, hors capital social bien entendu, celui-ci appartient à la société.

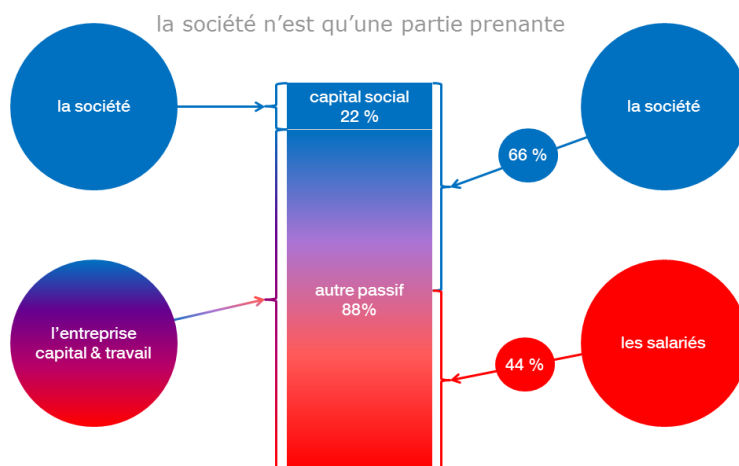


FIGURE 16 - LE TRAVAIL EST RECONNU CONSTITUTIF DE L'ENTREPRISE ET LES SALARIES PLEINEMENT PARTIE-PRENANTE

La définition d'un statut juridique de l'entreprise indépendant de la société reconnaît à part égal l'intervention du capital et du travail dans la production du bénéfice et donc la propriété sur le bilan hors capital social. Les salariés ont donc toute légitimité à entrer dans le conseil d'administration en proportion de leur part. Par exemple, avec un capital social représentant 22% du bilan, les salariés doivent disposer de 44% des sièges.

La démocratie sociale n'est pas une utopie.

Reprendre la main

[Publié le 6 août 2014 sur condate.fr]

Le jeu du béret a été gagné par les propriétaires. Pendant cent ans, ces propriétaires ont été raisonnables. Le directeur général de l'entreprise avait suffisamment de pouvoir pour défendre les intérêts du projet industriel contre les intérêts particuliers défendus par le président de la société. Mais la disparition du bloc communiste a libéré leur égoïsme et le président a absorbé les fonctions du directeur général pour mettre l'entreprise au service des actionnaires. Tout porte à croire que le béret ne peut être remis en jeu. L'Etat perd sa capacité de contre-pouvoir face au pouvoir de l'argent. Le parti socialiste même baisse les bras.

Le monde semble maintenant acquis pour toujours à l'économie privée, dans un environnement de libre concurrence où l'inégalité n'est plus injustice, mais juste récompense des plus forts présentés comme les plus méritant. Avec la chute du mur de Berlin, l'histoire se serait arrêtée. Plus d'alternative. L'Etat providence doit s'effacer devant un Etat policier qui défend la propriété et garantit la stabilité de l'environnement des affaires (Wallach, 2013) avec une pénalisation du mouvement social et des traités internationaux qui interdisent toute loi touchant au commerce et aux affaires.

Aujourd'hui, le capital se considère propriétaire de l'entreprise, alors qu'il n'a fourni qu'une partie de sa richesse. Le capital social est l'étincelle première qui a fait que tout est possible. Mais c'est le travail qui a fait grossir la richesse de l'entreprise.

Le capital intervient comme caution permettant à l'entreprise d'obtenir les crédits nécessaires aux investissements. Cette responsabilité ne justifie pas le hold-up permanent de la société sur l'entreprise. Elle doit être rémunérée explicitement et cette rémunération doit apparaître dans le compte d'exploitation au même titre que les salaires qui constituent les ressources nécessaires à l'entretien de la force de travail au niveau de vie d'aujourd'hui.

Le résultat produit par l'entreprise au cours d'un exercice n'appartient pas au capital, le travail doit avoir sa part. Et c'est la proportion du capital social dans le bilan de l'entreprise qui doit fixer cette part. Si rien ne serait possible sans le capital initial, rien ne serait non plus possible sans le

travail qui permet de rembourser les crédits, de prévoir les investissements futurs et de dégager du résultat.

Travail et capital sont tous deux nécessaires. Contrairement au débat politique central du 20^{ème} siècle, on n'a pas le choix seulement entre propriété privée des moyens de production et propriété publique. L'expérience du socialisme réel a montré que la propriété publique sur les moyens de production était aussi aliénante que la propriété privée, l'Etat propriétaire ne rencontrant en plus aucun contre-pouvoir au contraire d'un Etat libéral évolué.

Le vingtième siècle est celui de l'émancipation de l'entreprise, personne morale autonome combinant explicitement capital et travail. Il convient donc en ce début de siècle, après la crise financière dont n'arrive pas à sortir l'Europe, de mener la réforme de l'entreprise.

Cette réforme est difficile car elle touche à la répartition du pouvoir produite par l'histoire. Les salariés doivent gagner du pouvoir dans l'entreprise et les actionnaires en perdre. Le premier acte de cette réforme consiste à séparer les fonctions de président et de directeur général, il faut démanteler l'institution PDG, véritable arme de main au profit des actionnaires. Si cette réforme n'est pas réalisée avec l'intelligence de la démocratie, elle sera menée dans un conflit révolutionnaire alimenté par la pauvreté intérieure et l'immigration incontrôlable – même par les Etats les plus policiers et xénophobes.

Le compte d'exploitation est instrumentalisé pour convaincre de la nécessité de « baisser le coût du travail ». Le compte d'exploitation ne présente qu'une face de l'entreprise, que le profil qui embellit le capital. Ce compte d'exploitation, modifié pour prendre en compte le coût de la caution du capital, doit être présenté avec le bilan de l'année précédente et celui qui est produit une fois l'exercice clos de l'année.

C'est la part du capital social dans le bilan qui mesure la valeur de sa contribution à l'exercice. Et la société n'a aucune légitimité à s'attribuer entièrement le résultat de l'exercice, seulement la proportion entre le capital social et le bilan initial. Tout le reste revient à l'entreprise.

La part du travail est la différence entre le bilan et le capital social. Et les salariés doivent pouvoir intervenir dans l'affectation du résultat en proportion de cette part. C'est donc cette proportion qui doit fixer le nombre d'administrateurs au conseil d'administration qui nomme le directeur général, l'assemblée générale de la société nommant seulement

son président qui la représente au conseil d'administration assisté d'un nombre d'administrateurs proportionnel au poids du capital social dans le bilan de l'entreprise.

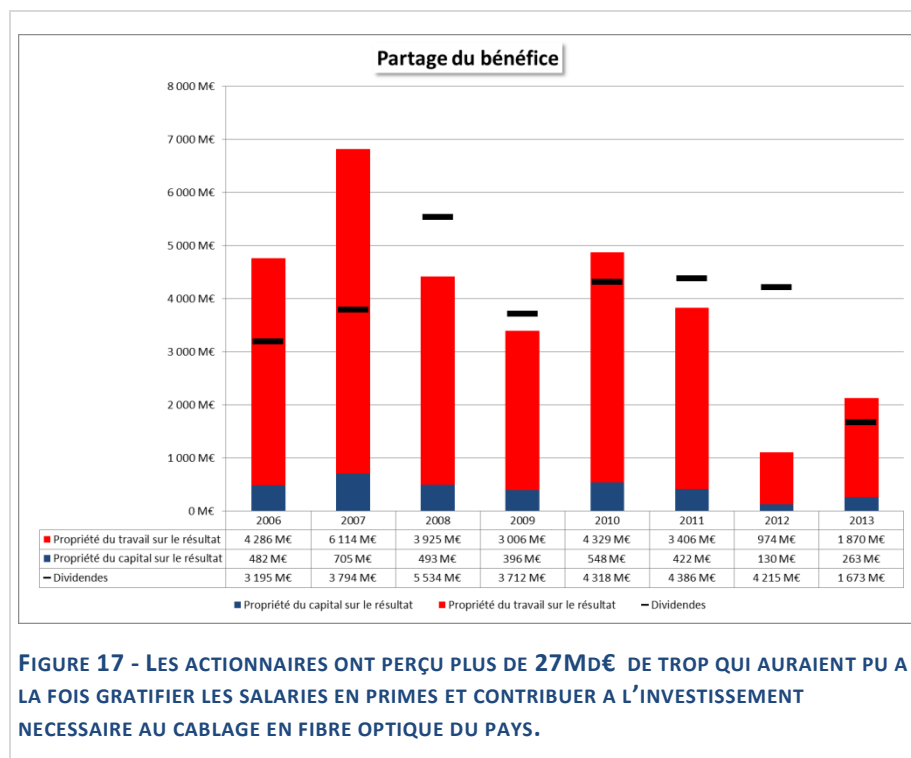


FIGURE 17 - LES ACTIONNAIRES ONT PERÇU PLUS DE 27Md€ DE TROP QUI AURAIENT PU A LA FOIS GRATIFIER LES SALARIES EN PRIMES ET CONTRIBUER A L'INVESTISSEMENT NECESSAIRE AU CABLAGE EN FIBRE OPTIQUE DU PAYS.

Avec un statut de l'entreprise Orange émancipé de la société Orange, le bilan n'aurait probablement pas baissé comme cela s'est produit durant ces sept années d'exercice, le câblage en fibre optique du pays aurait pu avancer sans impôt, les salariés d'Orange auraient pu bénéficier d'une meilleure gratification et ceux des sous-traitants obtenir de meilleurs statuts en étant recrutés par Orange. Les actionnaires auraient été rémunérés selon leur contribution à la richesse de l'entreprise et leur responsabilité reconnue au travers d'une ligne dans le compte d'exploitation au titre de leur caution.

La réforme est nécessaire. Débattre, proposer et agir pour développer l'activité économique sans appauvrir la majorité. Le patronat se présente comme le défenseur de l'entreprise. Il n'est que le promoteur de son asservissement aux intérêts des plus riches. Le salariat est le moteur de l'émancipation de l'entreprise qu'il faut lancer pour ré-enchanter l'avenir.

Compromis social, remplacer ce qui ne marche plus.

[Publié le 27 août 2014 sur condate.fr]

Le compromis social construit sur l'échange sécurité contre subordination ne fonctionne plus quand un salarié sur cinq vit dans la précarité. La sécurité n'étant plus garantie, la subordination n'est plus supportable.

Il n'y a pas d'organisation de la société idéale. Pour qu'une organisation soit bonne, il suffit que tout le monde y trouve son compte.

Aujourd'hui, l'activité économique est au point mort, les pauvres sont de plus en plus pauvres, les riches de plus en plus riches et tout le monde touche de plus ou moins près la précarité. La politique, au lieu d'inventer de nouvelles solutions, se réduit à la mise en œuvre de solutions qui ont montré leur inanité depuis trente ans.

Le fonctionnement d'une société livrée à la finance est soumise à une démocratie d'alternance entre une droite ouvertement hostile à toute protection sociale et une gauche sans alternative à une politique dite de compétitivité.

Le compromis social du vingtième siècle est mort.

Sur fond de lutte des classes, le vingtième siècle est en fait un long cheminement vers un compromis social qui a produit son plus grand effet dans les années 1970. Ce compromis assurait l'ascension sociale des jeunes fondée sur une formation de plus en plus complète et un marché du travail de plus en plus large fondé sur un appel à l'intelligence de plus en plus important.

En échange de sécurité d'emploi, de sécurité sociale (maladie, vieillesse et chômage) financée par la cotisation sur les revenus primaires de l'entreprise, les salariés ont accepté leur état de subordination envers le propriétaire de l'entreprise sans regarder la légitimité de cette propriété. Le pouvoir du propriétaire était limité par la pratique de la séparation des pouvoirs entre le président qui le représentait et le directeur générale en charge du projet d'entreprise.

Depuis la fin des années 1970, le directeur général qui composait les facteurs de production (capital, travail) au bénéfice du projet d'entreprise a disparu. Le président s'est attribué ses prérogatives pour mettre le projet d'entreprise au service du rendement financier exigé par les propriétaires ; le PDG, homme de main de la société (association de

défense des actionnaires) a pris le pouvoir dans l'entreprise en toute soumission envers la société, par la carotte du salaire exorbitant et le bâton du siège éjectable.

Le compromis social fondé sur l'échange sécurité contre subordination aveugle ne fonctionne plus. La subordination imposée au salarié doit donc être remise en cause. Un nouveau compromis social doit être recherché.

La légitimité du poids de la propriété dans l'entreprise doit être revisitée.

Une entreprise est une personne morale non autonome qui dépend de la société, association de défense des actionnaires, au travers d'une propriété totale qui déséquilibre les rapports entre capital et travail et qui ne permet pas de reconnaître le travail à sa juste valeur.

Pour créer une entreprise, le futur chef d'entreprise apporte le capital social et le complète des crédits obtenus auprès des banques pour constituer les actifs nécessaires à l'activité. C'est par son travail et celui qu'il mobilise éventuellement auprès de ses salariés ou de ses associés que le créateur d'entreprise rembourse ces crédits, investit et constitue des réserves. Mais, ce faisant, il diminue la part relative du capital social dans la richesse de l'entreprise. Plus l'entreprise s'enrichit, moins le poids de son capital est important.

Orange est une très ancienne entreprise passée d'un statut d'administration à budget annexe qui se finance sans impôt depuis 1923 à un statut de société anonyme en 1997 [P.Musso, 2008]. Le capital social représente 12 % du bilan actuellement. En 2006, il en représentait 10 %, la société n'ayant augmenté sa part seulement par l'appauvrissement de l'entreprise.

Comme toutes les entreprises, Orange ne fait de publicité que pour son compte d'exploitation à charge contre les salaires sur le thème de la compétitivité. Le bilan met pourtant le doigt sur l'enrichissement des actionnaires à l'encontre de celui de l'entreprise : en sept ans, l'entreprise Orange a perdu plus de 17Md€ pendant que les actionnaires ont touché près de 30Md€. Aucune publicité n'est donnée à ce sujet. C'est pourtant le trésor de guerre de l'entreprise qui disparaît.

Le collectif de travail doit intervenir dans les décisions, le résultat d'un exercice n'est pas légitimement la propriété entière de la société alors que le capital social ne représente qu'une part beaucoup plus restreinte du

bilan. La représentation de la société dans le conseil d'administration de l'entreprise doit se limiter à cette part, le reste étant réservé à la représentation salariée.

L'intervention des salariés est le pivot de la réforme nécessaire du statut de l'entreprise.

En devenant mouvement des entreprises de France, le conseil national du patronat français a formalisé le hold-up de la société sur l'entreprise.

Le compromis social qui rendait viable la subordination du travail envers le capital étant tombé, la légitimité du pouvoir de la société dans l'entreprise doit être revisitée.

C'est la contribution du capital social mis à la disposition de l'entreprise qui mesure le pouvoir de la société dans l'entreprise. Les salariés doivent exercer le pouvoir que leur donne leur contribution à la richesse de l'entreprise, c'est à dire le complément du capital social dans le bilan.

Les actionnaires peuvent donner le statut qu'ils souhaitent à leur société. La loi doit légiférer sur le statut de l'entreprise qui donne le pouvoir aux différents facteurs de production selon leur apport à la richesse de l'entreprise : société représentant les actionnaires et représentants élus du collectif de travail.

Cette réforme ne change rien à la valeur de l'entreprise sur le marché des valeurs. La valeur de l'entreprise n'est que l'idée que s'en font les actionnaires lorsqu'ils s'échangent le titre de propriété d'une part du capital social. Par contre, elle sécurise le projet porté par le chef d'entreprise en cas de besoin de financement en limitant le pouvoir obtenu par le repreneur du capital social.

Voter CGT

[Publié le 24 septembre 2014 sur condate.fr]

Pour intervenir dans l'entreprise et donner accès au meilleur du monde d'aujourd'hui à tous.

Il ne s'agit pas de se refaire une virginité au moment des élections. La CGT travaille au quotidien et milite pour que le Comité d'Etablissement soit :

- un outil d'intervention des salariés dans l'entreprise et un outil d'action social et culturel qui donne accès au meilleur du monde d'aujourd'hui,
- pas une simple chambre d'enregistrement des décisions de la direction du groupe déclinées à Orange Ouest produisant seulement du complément de salaire.

Redonner du sens au travail

Ne présentant que les comptes d'exploitation, la direction demande toujours plus d'effort et de retenu dans les revendications. Après une période plus attentive à l'humain, le management prescrit se fait de plus en plus rude.

La pression sur les responsables d'équipe s'accroît. Proches des opérateurs, connaissant le travail et sachant toute la souplesse que nécessite sa réalité pour répondre aux aléas, ils doivent appliquer des prescriptions qui ne répondent pas aux surprises de la vie au travail. Ils connaissent ce qu'est un travail de qualité, mais on leur impose de ne gratifier que la conformité.

L'entreprise Orange

Orange est une entreprise dynamique qui produit un taux de marge double de la marge moyenne en France.

Mais elle souffre d'une réglementation européenne du secteur qui impose une concurrence si lourde au niveau de chaque Etat que l'Europe hérite d'un secteur balkanisé avec plus de cent opérateurs alors que les Etats-Unis ou la Chine n'en ont que deux ou trois.

Le seul intérêt de cette réglementation est la pression exercée sur le travail qui permet un rendement des capitaux énorme au détriment de l'emploi. Le dernier rapport de l'ARCEP montre que les emplois diminuent chez les opérateurs classiques et augmentent chez les low-cost, mais

cache sous les chiffres qu'il publie une diminution cette année de 8 000 emplois, soit 8% du secteur.

Cette pression sur le travail génère un rendement énorme du capital avec un taux d'intérêt moyen de 37% sans amortissement et un retour sur investissement en deux ans si l'on convient d'un apport du capital social en 2006.

Opérationnel de proximité ou exécutif autonome ?

C'est l'autonomie du travail qui détermine le statut du cadre et son rythme de travail. Mais le forfait jour n'efface pas la frontière entre vie privée et vie professionnelle. En effet, la déconnexion de la vie professionnelle est un droit, bien sûr exercé avec souplesse.

Le statut de CEA n'est pas une gratification promotionnelle, son attribution doit être discutée sur la réalité du travail et interroge la charge de travail. Celle-ci ne doit pas être discutée individuellement dans le cadre de l'entretien individuel où les relations sont soumises à la subordination du managé vis-à-vis du manager. Elle doit être discutée collectivement en réunion d'équipe.

Reconnaître les qualifications

Qu'elle soit acquise en formation initiale ou en reconnaissance des acquisitions de connaissance du parcours professionnel, la qualification appartient à la personne. Elle doit être rémunérée indépendamment de la gratification attribuée par le manager pour la conformité imposée d'en haut qui tient lieu d'évaluation de l'implication (fiches 13 et 14 des repères revendicatifs de la CGT).

Références tirées des documents annuels Orange

En se fixant sur le compte d'exploitation, nos dirigeants mettent en scène le coût du travail. Il faut suivre le bilan et voir le tableau des flux financiers pour se rendre compte à quel point le capital appauvrit l'entreprise.

Etats-généraux des socialistes Contribution sur « Entreprise et ré-industrialisation »

[Publié le 18 octobre 2014 sur condate.fr]

Pourquoi l'industrie française s'est-elle affaïssée depuis plus d'une décennie ? Est-ce inéluctable ? Comment renforcer notre appareil productif, industriel, mais aussi agricole ? Quel doit être notre conception de l'entreprise ? Quel rôle pour les salariés et les partenaires sociaux ? La robotique et le progrès technologique nuisent-ils à l'emploi ? Comment lutter contre la rente ? Le risque est-il une valeur de gauche ? (Etats Généraux du Parti Socialiste)

Parmi les questions posées pour inviter à contribuer sur le sujet de l'entreprise, deux questions sont centrales :

Quel doit être notre conception de l'entreprise ?

Quel rôle pour les salariés et les partenaires sociaux ?

Elles sont placées symboliquement entre trois questions portant sur la désindustrialisation et trois questions qui suggèrent que l'innovation serait le moteur et le risque, la voie.

C'est de l'entreprise que vient la richesse. La conception qu'on en a est essentielle pour légitimer un partage de cette richesse qui permette à chacun de vivre, de faire vivre sa famille et de construire un monde propice à l'intégration dans la société des Hommes, au progrès social personnel de chacun.

Le mouvement des entreprises de France (Medef)

Conseil national du patronat français (CNPFP), le mouvement patronal a bien compris qu'il lui fallait cacher la défense de ses intérêts particuliers, sa raison d'être. En pleine réforme des 35 heures, il s'est donné un nom qui affiche une préoccupation plus altruiste que la défense particulière de ses mandants.

Depuis cette époque, le dialogue social s'est déplacé de l'opposition entre les intérêts de deux catégories sociales (patrons-salariés) vers l'opposition entre l'entreprise et les salariés, ceux-ci étant bien sûr mus par leur égoïsme corporatiste. Le patronat n'existe plus. Ses intérêts particuliers ont disparu et c'est l'intérêt général qui exige l'acceptation des efforts nécessaires des salariés.

Le CNPF a bien compris l'intérêt de disparaître en voyant l'efficacité qu'a eu le théorème de Schmidt⁹ sur le partage de la richesse et l'affaiblissement des organisations syndicales. Et la volonté du gouvernement Jospin de réaliser la réforme des 35 heures a produit le choc nécessaire à cette transformation.

Le paysage en est changé. Le Medef représente l'entreprise et travaille au bien commun puisque l'entreprise est le lieu où la richesse à partager se crée. Les organisations syndicales ne représentent que leurs membres, aux intérêts particuliers, corporatistes. La lutte des classes n'existe plus. Le temps de la responsabilité est venu.

La propriété sur l'entreprise

L'entrepreneur a mis de l'argent dans des équipements. A chaque exercice (une année), il achète des fournitures et du temps de travail pour produire et vendre. A partir du total des ventes, une fois payé les fournitures, les salaires et les impôts, mis de côté de quoi renouveler ses équipements, il fait un profit qu'il s'attribue naturellement. Il est propriétaire de l'entreprise.

C'est le mythe de l'entrepreneur. En réalité, dès qu'il a constitué son entreprise, l'entrepreneur l'endette et c'est le travail qui rembourse cette dette. Dans le bilan, le capital social dont est propriétaire l'entrepreneur ne représente plus qu'une part de la richesse de l'entreprise.

Au début du premier exercice, à côté du capital social, le bilan affiche au passif le travail futur qui remboursera la dette. A la fin de l'exercice, la richesse de l'entreprise vient du capital social apporté par l'entrepreneur, le travail passé des emprunts remboursés, des dotations aux amortissements et des résultats non distribués, ainsi que le travail futur des emprunts à rembourser.

Quand l'entrepreneur est seul à travailler, il est seul propriétaire de l'entreprise, comme investisseur sur le capital social et comme travailleur sur le reste du bilan.

Quand la production est assurée par tout un collectif de travail, l'entrepreneur n'est propriétaire que du capital social et, s'il travaille aussi, d'une part de la propriété du collectif de travail sur travail passé et travail futur.

⁹ Helmut Schmidt (1975) : « Les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain ».

Au cours de l'exercice, il peut aussi demander la rémunération de la caution qu'il a donnée pour que l'entreprise obtienne crédit auprès des prêteurs. C'est une ligne à rajouter au compte d'exploitation.

L'entrepreneur, souvent, recouvre une réalité plus collective avec des associés ou des actionnaires. Dans ce cas une société est formée. La société représente donc les intérêts de l'entrepreneur, des associés ou des actionnaires. Elle apporte à l'entreprise le capital social. Le reste de la richesse de l'entreprise appartient au collectif de travail.

Cet examen de la propriété sur l'entreprise est la base la plus saine pour prendre en compte la contribution de chaque facteur de production et pour assurer une indépendance plus propice à son développement durable.

Une entreprise émancipée de la société

Les intérêts de l'entreprise ne sont pas forcément ceux de la société.

Patrick Arthus explique très bien ce qu'il appelle la spécificité française : 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.

La soumission de l'entreprise à la société, compte tenu des exigences de rentabilité exigées par les associés ou les actionnaires, ne permet plus d'assurer la sécurité des salariés ni la pérennité des entreprises. Les salariés n'accepteront pas l'extension de l'insécurité sans s'approprier le pouvoir de décision correspondant à leur contribution à la richesse de l'entreprise.

La clef de répartition entre capital et travail est fonction du poids du capital social dans le bilan. Elle détermine la part de chaque facteur de production dans la répartition du résultat et celle des sièges au conseil d'administration.

L'entreprise doit acquérir une personnalité juridique conduite par le conseil d'administration formé pour partie de représentants de la société (selon la clef de répartition) et pour partie (au complément) de représentants du collectif de travail.

Entreprise et ré-industrialisation

L'industrie française a énormément souffert des exigences de rendement imposées par « les investisseurs » qui s'attribuent toute la richesse produite par le travail et la détournent vers la spéculation.

La désindustrialisation n'est pas inéluctable puisqu'elle est le résultat d'une volonté politique qu'il est possible de changer.

La gouvernance qui en est la cause doit être réformée de façon à reconnaître les facteurs de production selon leur contribution à la richesse de l'entreprise.

Pour renforcer notre appareil productif, industriel, mais aussi agricole, il faut impliquer le collectif de travail dans les décisions selon la part du travail dans la richesse de l'entreprise.

L'entreprise doit être une personne morale indépendante de la société des associés ou des actionnaires.

Le président de cette société ne peut pas conduire l'entreprise. Son rôle est de défendre les intérêts de la société et de ses membres. Le conseil d'administration est formé des représentants de la société et des salariés élus par le collectif de travail. L'équilibre entre société et collectif de travail est fixé par la part de chaque collègue dans la richesse de l'entreprise mesurée par le bilan. Il nomme le directeur général.

Le progrès technologique peut perturber l'emploi au niveau d'une entreprise ou d'un secteur industriel. C'est la qualité de la gestion prévisionnelle au niveau de l'entreprise, du secteur, mais aussi du territoire que cette incidence ne sera pas un drame pour les personnes.

La reconnaissance de la contribution de chacun, travail ou capital, est le meilleur frein à l'apparition et la persistance des rentes.

Le risque n'est pas une valeur. Elle est présentée comme tel par les rentiers qui ont souvent hérité du patrimoine qui les fait vivre. Cette présentation alimente le mythe du gagnant, du plus fort. Le risque est le lot de toute initiative. C'est l'initiative qui est une valeur de gauche que la protection sociale doit développer.

Le monde des petits-enfants de Keynes

Avec l'augmentation de la productivité obtenue grâce au progrès technologique et au savoir-faire sera un jour suffisant pour rendre les Hommes seuls face à eux-mêmes, oisifs et riches.

« Trois heures par jour et une semaine de quinze heures constitueront une transition utile pour commencer. » écrit John Maynard Keynes dans sa lettre à ses petits-enfants.

A la recherche d'un nouveau compromis social

[Non publié sur condate.fr]

Quand le compromis sur lequel la société est construite n'a plus cours, il faut trouver les moyens d'en construire un autre.

Le patronat français s'est tellement compromis avec le pouvoir de Vichy et l'occupant nazi qu'il n'a pu empêcher la mise en place d'un compromis social favorable aux salariés, mais où il gardait la main sur les décisions.

En fait, c'est le 20^{ème} siècle qui s'est construit sur l'échange sécurité contre subordination. Les salariés sont assurés d'avoir un emploi, un salaire et une carrière qui leur construisent un parcours d'ascension sociale, et depuis la dernière guerre, une couverture sociale qui les protège eux et leur famille.

Dans ce modèle, la fiscalité des particuliers et des entreprises assure le financement du système éducatif et l'activité absorbe le flux des jeunes qui en sortent et leur permet d'employer les qualifications et de les développer.

La confiance, à la fin des années 1970 était si grande qu'elle a produit l'acceptation générale du théorème de Schmidt. Personne n'a mis en doute que les profits alimentent les investissements pour créer des emplois.

C'est en poursuivant ce louable projet que la politique a fabriqué la précarité, baissé les salaires, dégradé le financement de la protection sociale, dénigré le service public, dérégulé des secteurs essentiels pour la cohésion sociale, cassé le compromis fondateur.

Quand un cinquième des salariés vit dans la plus grande insécurité, l'échange « sécurité – subordination » n'a plus cours et le respect de la subordination n'a plus de raison d'être. En perdant la sécurité, les salariés ont obtenu le droit d'intervention dans la conduite de l'entreprise.

Plus de sécurité, la subordination doit être abolie pour une appropriation de l'entreprise par tous ses acteurs en fonction de sa contribution pour un partage juste des décisions et des richesses.

Etat social et service public

[Publié le 27 octobre 2014 sur condate.fr]

« *Comment moderniser et améliorer l'État social? Pour l'éducation nationale, le système de santé, la politique du logement, la formation professionnelle, le droit à la sécurité, la prise en compte du vieillissement ou la dépendance. Quelle solidarité intergénérationnelle?* » (Etats Généraux du Parti Socialiste)

L'appel à contribution semble ne faire qu'un paquet de l'Etat social et du service public comme pour valider sans discussion le mouvement du financement de l'Etat social vers la fiscalisation – ressource financière du service public.

Il est pourtant essentiel de séparer Etat social et service public :

l'Etat social a pour but d'assurer la sécurité de ses membres face aux risques inhérents à l'activité économique (chômage) et à ceux qui les empêchent de travailler (maladie, accidents du travail, vieillesse, dépendance) ;

le service public est l'instrument de la volonté communauté nationale, européenne ou humaine d'assurer l'éducation de ses enfants et le contrôle du niveau de qualification de ses membres (validation des acquis de l'expérience et formation tout au long de la vie), le logement, la sécurité des personnes et des biens dans une justice qui a les moyens de sa mission, la disponibilité des services réseaux (énergie, eau, télécommunications, courrier et colis, transports nécessitant des infrastructures lourdes comme le chemin de fer ou les routes et autoroutes, etc.).

Les ressources de l'Etat social doivent être prises sur les revenus primaires pour bien affirmer qu'il ne s'agit pas de financer une protection sociale de type charitable, mais une protection sociale qui assure la capacité de tous et de chacun à contribuer de façon solidaire à la richesse de la société.

Les ressources du service public doivent être prises sur un flux de financement secondaire prenant en compte la capacité financière de chacun dans une fiscalité progressive exprimant la volonté politique de former une communauté – aujourd'hui nationale, mais évoluant vers l'Europe (dans l'Union européenne, le mot important est « union ») et vers toute l'Humanité.

L'Etat social

Avant la dernière guerre, en France, le Front populaire n'avait pas pu mener à bien les réformes qu'il souhaitait mettre en œuvre. Le patronat n'a cessé de déconstruire la mise en place d'un Etat social qui réponde aux besoins de la population. Il a trouvé dans le pouvoir de Vichy et le contexte de l'occupation le soutien nécessaire à l'asservissement qu'il souhaitait.

Après la guerre, pas seulement en France, le patronat avait été si complice de la politique raciste et violente du nazisme ou du fascisme, qu'il n'a pas pu empêcher la mise en place de l'Etat social des trente glorieuses.

Ce mouvement avait été lancé par la déclaration de Philadelphie lors du lancement de l'Organisation internationale du travail et repris par le programme du Conseil National de la Résistance. Il s'est achevé avec la politique de baisse des coûts du travail et de libéralisation de l'économie dans l'environnement d'innovation financière débridée.

Avec plus ou moins d'acceptation – les artisans et commerçants n'en voulaient pas, les mutualités ont voulu survivre – la sécurité sociale universelle couvrant la maladie, la vieillesse et le chômage s'est financée comme la mise en commun d'une partie du salaire sous la conduite des salariés eux-mêmes. En 1967, le patronat s'est invité, puis l'Etat a pris de plus en plus de poids au fur et à mesure que les ressources s'amenuisaient : développement du chômage, des exonérations, des éléments de rémunération sans cotisation, etc. Aujourd'hui, les réformes multiplient les réductions de couverture et la sollicitation de mutuelles de plus en plus gérées comme des entreprises d'assurance sous la législation européenne.

Le service public

Avec l'Etat social, l'après-guerre a rebâti l'économie la plus puissante grâce à l'animation publique de l'économie, au contrôle du prélèvement exercé par le capital et à la sécurité apportée aux salariés en échange de la subordination dans laquelle le plaçait le pouvoir du capital dans l'entreprise.

Pour porter l'ambition de la communauté nationale, mais aussi européenne et à terme universelle, le service public doit disposer de ressources financières qui impliquent chacun selon ses moyens. Le seul outil capable de répondre à cette exigence est l'impôt sur le revenu

progressif assis sur tous les revenus, dans les mêmes conditions selon leur niveau.

La communauté service par ce service public doit être le plus large possible pour éviter la concurrence faussée entre agents de communautés voisines – concurrence entre Etats européens par exemple.

Le périmètre du service public s'est fortement réduit au cours du dernier quart du 20ème siècle. Au nom du dynamisme dont était affublée la concurrence, la législation européenne a imposé une régulation nationale du secteur des télécommunications par exemple, qui aboutit aujourd'hui à l'existence de plus d'une centaine d'opérateurs alors que les Etats-Unis ou la Chine offrent à deux ou trois opérateurs la puissance de leur marché.

La fiscalisation de la protection sociale

Il est facile de comprendre pourquoi la droite milite pour la fiscalisation de la protection sociale, surtout au moyen de la TVA qui frappe d'abord les bas revenus.

Une partie de la gauche adhère à cette politique en pensant qu'ainsi le capital contribue comme le travail. La fiscalisation est pourtant un mouvement sans précédent de baisse massive des revenus du travail.

La CSG (Contribution Sociale Généralisée) est payée à plus de 95% par des salaires. Contre sa contribution à 5% du financement fiscal de la protection sociale, le capital économise plus de 30Md€ par ans actuellement. Finalement, les cotisations sociales des salariés les moins payés (un salarié sur deux) sont alimentées par les impôts des salariés mieux payés, mais pas suffisamment pour pouvoir défiscaliser.

En fait la fiscalisation de la protection sociale est une très mauvaise idée. Elle adapte le financement d'une protection sociale de plus de 95% d'actifs (les salariés) au mode d'une minorité qui vit, le plus souvent pas totalement, sans travail. Il vaut mieux laisser la petite minorité des actifs qui ne vit pas de travail en dehors du champ de la protection sociale, cette minorité ayant les moyens de couvrir les risques de la vie avec l'usage des entreprises d'assurance.

Pour un nouveau statut du travail salarié

Un entrepreneur qui investit du capital dans une entreprise le fait dans un projet qui mobilise du travail de sa part la plupart du temps – autrement il utilise de l'épargne de travail passé ou un héritage, des situations pas très

fréquentes. Le modèle économique de son projet doit intégrer sa rémunération en tant que salarié. Il obtient alors une rémunération du capital qu'il a investi et une rémunération de son travail, salaire net et cotisations.

Assurer la sécurité des salariés, c'est assurer la sécurité de la plupart des actifs. Comme la sécurité ne peut plus être assurée au niveau de chaque entreprise avec l'emploi à vie, il faut l'assurer sur un droit interprofessionnel attaché à la personne. Cette sécurité sociale professionnelle doit assurer la protection sociale des actifs et de leur famille. Son financement doit être assuré par une cotisation liée au salaire par prélèvement direct. La fixation de son taux doit assurer la totalité des dépenses.

Le niveau du salaire doit rémunérer la qualification selon une échelle de six barreau : sans qualification, CAP-BEP, Baccalauréat, Licence, Master et Doctorat. Une carrière de vingt ans doit assurer un doublement du salaire. Les promotions doivent gratifier une validation des acquis de l'expérience (VAE par l'employeur et le service public de l'éducation) ou un cursus de formation possible tout au long de la vie et doivent permettre de passer d'un barreau à un autre.

De la satisfaction des clients à leur enchantement

[Publié le 30 octobre 2014 sur condate.fr]

Vivre des expériences uniques, ressentir de l'émotion, de l'enchantement à chaque contact avec une marque sont les devoirs que nous donne la société pour laquelle nous travaillons.

L'article de promotion de l'enchantement d'Orange Mag ne parle en effet que de la chaleur et de l'empathie, de la bienveillance et de la prévenance des conseillers en boutique et à distance, des techniciens d'intervention, des vendeurs.

Il ne suffit pas à Orange de faire aussi bien que les grandes marques du quotidien, mais de créer une dynamique globale qui constitue un levier pour se différencier de ses concurrents et de créer de la valeur. Pour cela, Orange souhaite distiller auprès de l'ensemble des salariés cette nécessité de transformation pour créer une dynamique globale.

Bien sûr, la déception ressentie par le client venu plein de confiance prendre contact avec Orange et reparti déçu ne vient que du manque de chaleur et d'empathie de l'accueil reçu, pas du défaut de solution, de la complexité des processus, ni de la pression du chiffre pour améliorer un salaire de base insuffisant.

Selon Wikipédia, l'enchantement d'une personne s'obtient par le charme et la sorcellerie au moyen de formules incantatoires. L'enchantement est un ensorcellement, un envoûtement, un sortilège, bénéfique ou maléfique, qui a une durée indéterminée, qui n'est pas instantanée.

La campagne pour l'enchantement consiste donc à distiller dans la tête des salariés, les dispositions susceptibles à produire cet enchantement des clients.

Activité et plein emploi

[Publié le 2 novembre 2014 sur condate.fr]

Est ce qu'il faut une société du plein emploi ou de la pleine activité ? Que serait une société du plein emploi et du bon emploi ? Comment mettre la formation au cœur de la société et de la vie de chacun et chacune ? Comment répondre au chômage de masse vécu dans les quartiers ? (Etats Généraux du Parti Socialiste)

Belle alternative : plein emploi ou pleine activité ! C'est le plein emploi qui permet à chacun de vivre et de faire vivre sa famille à partir des revenus primaires sans risquer d'être traité d'assisté. Mettre en balance le plein emploi et la pleine activité, c'est compliquer le monde, c'est affaiblir la gauche en la divisant.

Activité-emploi, c'est le travail, rémunéré ou non. Le flou a bien servi la réforme des retraites. Avec l'allongement de la vie, il faut bien travailler plus longtemps. Mais le retraité qui fait de l'accompagnement scolaire, qui intervient dans une épicerie sociale ou aide des jeunes à construire sa recherche d'emploi travaille. Il n'est pas rémunéré, mais sa pension lui permet de vivre. Rémunération et travail sont indépendants, mais la première soutient et rend possible le deuxième.

En fait, trois situations de travail se succèdent tout au long de la vie après l'enfance normalement intégrée dans la vie de la famille : les études supérieures ou l'apprentissage, l'emploi et la retraite. La société doit permettre à ces trois situations d'offrir à chacun de vivre pleinement sur le partage de la richesse produite par le travail employé dans une entreprise, un projet productif.

Parler de chômage de masse comme question centrale à résoudre par une politique spécifiques pour les quartiers, pour les jeunes, pour les femmes ou les sans qualification, c'est évacuer le fait que le plein emploi peut être obtenu quel que soit la quantité de travail disponible par un ajustement du temps de travail.

La société vivable et durable que fabrique la croissance de la productivité, c'est celle dont Keynes parlait à ses petits-enfants. Celle où l'Homme a un seul problème, celui d'utiliser la liberté que lui laisse le peu de temps nécessaire à produire ce dont a besoin la société.

Le bon emploi, c'est celui qui ne mobilise chacun pas plus qu'il ne faut pour que tout le monde participe à la production des richesses dans « la force de l'âge », s'il le faut quinze heures par semaine en trois jours entre trente et cinquante ans. Dans les quartiers comme ailleurs, il faudra alors apprendre à vivre « oisif et riche ».

La formation, la culture, c'est l'avenir de l'Homme, ce qui lui permettra de bien vivre sa liberté, son oisiveté.

Il faut garder la rémunération de toutes les périodes de la vie de tous par un emploi dans la période centrale de la vie de chacun.

Le cœur de la société et de la vie de chacun, ce n'est pas d'abord ce qui va lui permettre de construire son emploi, mais ce qui va lui permettre de construire sa vie. En effet, c'est sa formation initiale dans le cocon familial qui fait défaut à beaucoup de personnes, sa formation en apprentissage ou supérieure, sa formation tout au long de la vie dont peut bénéficier son emploi si l'intelligence des directions de ressources humaines dans les entreprises le permet et son activité en retraite.

Le véritable problème du siècle à venir, si les problèmes d'aujourd'hui sont traités correctement, c'est d'apprendre à vivre riche et oisif.

Le dialogue social

[Publié le 15 novembre 2014 sur condate.fr]

Medef, CGPME et UPA ont réalisé l'unité syndicale avec leurs propositions inacceptables mises sur la table de négociation sur le dialogue social. Le gouvernement mise sur l'image moderne d'un accord qu'il souhaite à tout prix.



FIGURE 18 - LES PROPOSITIONS DE LA CGT EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL

N'obtenant des organisations syndicales ni l'acceptation de ses exigences visant à soumettre le cadre et le contenu du dialogue social aux impératifs économiques qu'il s'est fixées ni l'inversion des normes en matière de relations collectives du travail, le Medef reporte les négociations sur le dialogue social.

Les droits des salariés doivent progresser en matière de défense contre l'exploitation, de représentation collective, d'intervention sur les choix économiques dans l'entreprise et sur les activités culturelles et sociales qui y sont organisées, de négociation collective, de préservation de sa santé et d'amélioration des

conditions de travail.

La CGT a publié ses propositions le 13 novembre et appelle les salariés à créer le rapport de force nécessaire au progrès.

La question du dialogue social a changé de teneur. La négociation reste dans le cadre du compromis social du vingtième siècle où les salariés avaient accepté la subordination pour garantir leur sécurité d'emploi. Or aujourd'hui, un salarié sur cinq ne dispose que d'un emploi précaire et quatre recrutements sur cinq se font sur un emploi précaire.

Sans sécurité d'emploi, la subordination devient inacceptable. Les salariés doivent intervenir dans la direction de l'entreprise. S'il n'y a pas d'entreprise sans capital, il n'y a pas de valeur ajoutée sans travail.

L'entreprise, ne peut être réduite à la société - association de défense des associés ou des actionnaires. L'entreprise est une personne morale dont capital et travail sont également partie prenante. L'une d'elle ne peut pas s'attribuer la propriété totale des actifs.

Le passif décrit d'où vient la richesse de l'entreprise. La société ne fournit que le capital social et la caution qu'elle constitue sur cette base pour financer l'entreprise. Mais c'est le travail qui produit la valeur ajoutée, rembourse les prêts et constitue l'investissement et les réserves. L'analyse du bilan fait apparaître que la richesse de l'entreprise vient du capital social fourni par la société, du travail passé et du travail futur fournis par le collectif de travail. Et à chaque exercice il faudrait rémunérer le travail pour la qualification et l'expérience qu'il apporte et le capital pour l'apport de sa caution.

La question de la propriété des moyens de production n'est plus la même aujourd'hui que celle qui était posée au vingtième siècle. Il ne s'agit plus de socialiser les entreprises ou de privatiser le secteur public. Il s'agit maintenant d'organiser socialement la reconnaissance de chacun des facteurs de production: capital et travail.

Nul n'est censé ignorer la loi

[Publié le 20 novembre 2014 sur condate.fr]

Légifrance est le site du gouvernement qui permet de retrouver toutes les lois. Pour ne pas ignorer la loi, il faut qu'elle soit aisément accessible. Le site est à la disposition de tous et donne accès à toutes les lois présentes et passées.

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-687 DC en date du 23 janvier 2014,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE Ier : CLARIFICATION DES COMPÉTENCES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET COORDINATION DES ACTEURS

Chapitre Ier : Le rétablissement de la clause de compétence générale

Article 1

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie LOI n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 - art. 73 (V)
- Modifie Code général des collectivités territoriales - art. L1111-4 (V)
- Modifie Code général des collectivités territoriales - art. L1111-8 (V)
- Crée Code général des collectivités territoriales - art. L1111-8-1 (V)
- Modifie Code général des collectivités territoriales - art. L2112-6 (VT)
- Modifie Code général des collectivités territoriales - art. L3211-1 (VT)
- Modifie Code général des collectivités territoriales - art. L4221-1 (V)
- Modifie Code général des collectivités territoriales - art. L4433-1 (V)

FIGURE 19 - LE DEBUT DE LA LOI MAPTAM DONNE PAR LE SITE LEGIFRANCE

Mais il ne suffit pas de trouver la loi recherche, encore faut-il pouvoir en lire le contenu. Chacun peut en faire l'expérience, le texte de loi est difficilement accessible. J'ai essayé de trouver le texte de la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM).

Impossible de connaître le contenu de la loi. Les textes modifiés pour chaque article sont donnés, mais pas le contenu. Pour en prendre connaissance, il faut trouver des commentaires, des présentations, etc. Il faut faire confiance, le citoyen n'est pas capable d'aller aux sources.

Le gouvernement veut simplifier la vie administrative pour "sécuriser" la vie des entreprises (simplification du code du travail, instituer la non réponse comme acceptation administrative, etc.), mais pas pour assurer l'accès à la loi. Il faut être un spécialiste pour cela. Cela nourrit toute une économie de conseil et permet d'éviter les débats citoyens.

La défaite de la CGT aux IRP Orange 2014

[Publié le 27 novembre 2014 sur condate.fr]

La cuvée 2014 des élections IRP Orange est très mauvaise pour la fédération des activités postales et de télécommunications CGT. Elle ne permet même pas de dire que l'organisation reste première comme les années précédentes.

Personne ne doit être désigné comme responsable de la défaite électorale. Gardons à l'esprit le fait que notre but n'est pas de gagner des élections, mais de gagner les salariés à nos idées, idées alimentées par la connaissance du monde tel qu'il est aujourd'hui.

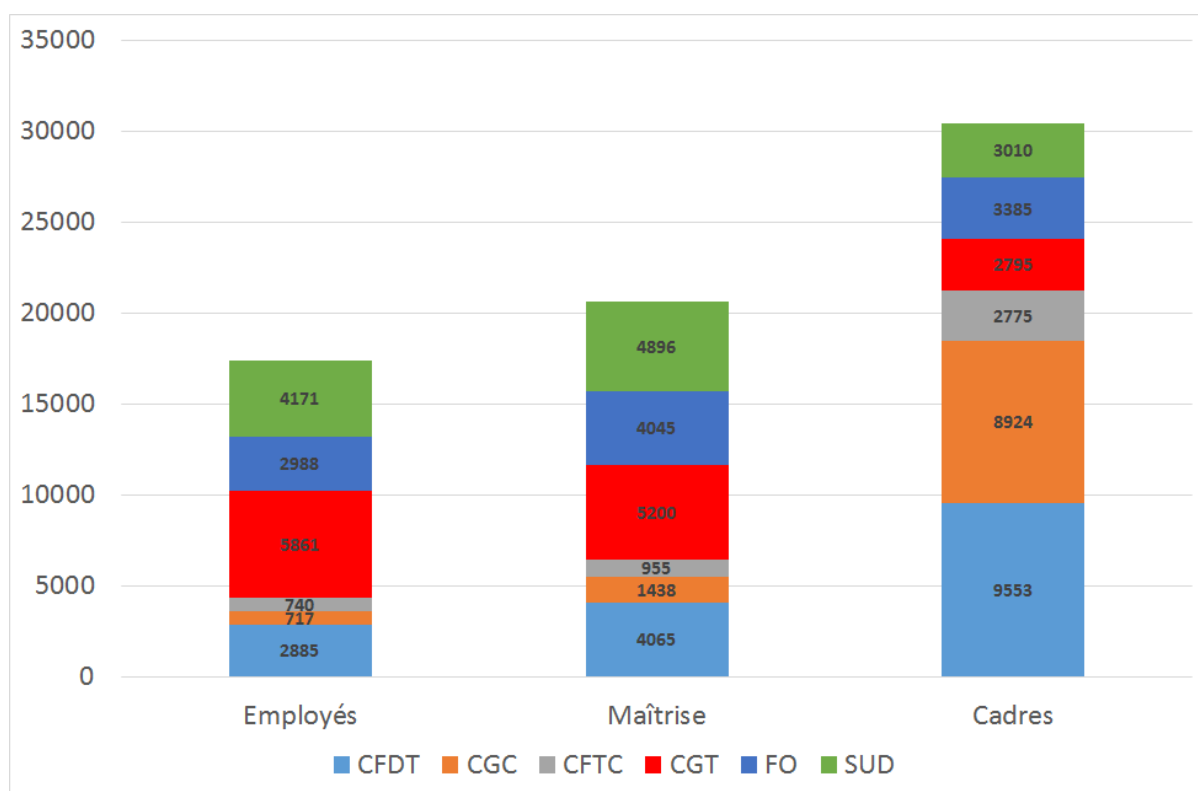


FIGURE 20 - LES RESULTATS AUX IRP ORANGE 2014 FONT DE LA CGT UN SYNDICAT COMME LES AUTRES.

Le monde n'est plus celui que beaucoup d'entre nous regrettons parce que c'était celui de notre jeunesse et que nous en avons embelli le souvenir. Le compromis social sur lequel s'était construit la société nous garantissait la sécurité d'emploi contre l'acceptation de la subordination. Les propriétaires de l'entreprise pouvaient décider de tout, ils devaient simplement nous garantir la sécurité d'emploi.

Les salariés pouvaient participer aux actions syndicales sans crainte pour leur emploi et acceptaient bien le discours de l'organisation syndicale selon lequel il fallait revendiquer plus de salaire compte tenu de la valeur ajoutée que le travail produisait.

D'autre part, la structure du collectif de travail permettait à la CGT de trouver un écho plus important grâce au poids de la catégorie employés. Aujourd'hui, la structure du collectif de travail a changé et les cadres sont majoritaires chez Orange.

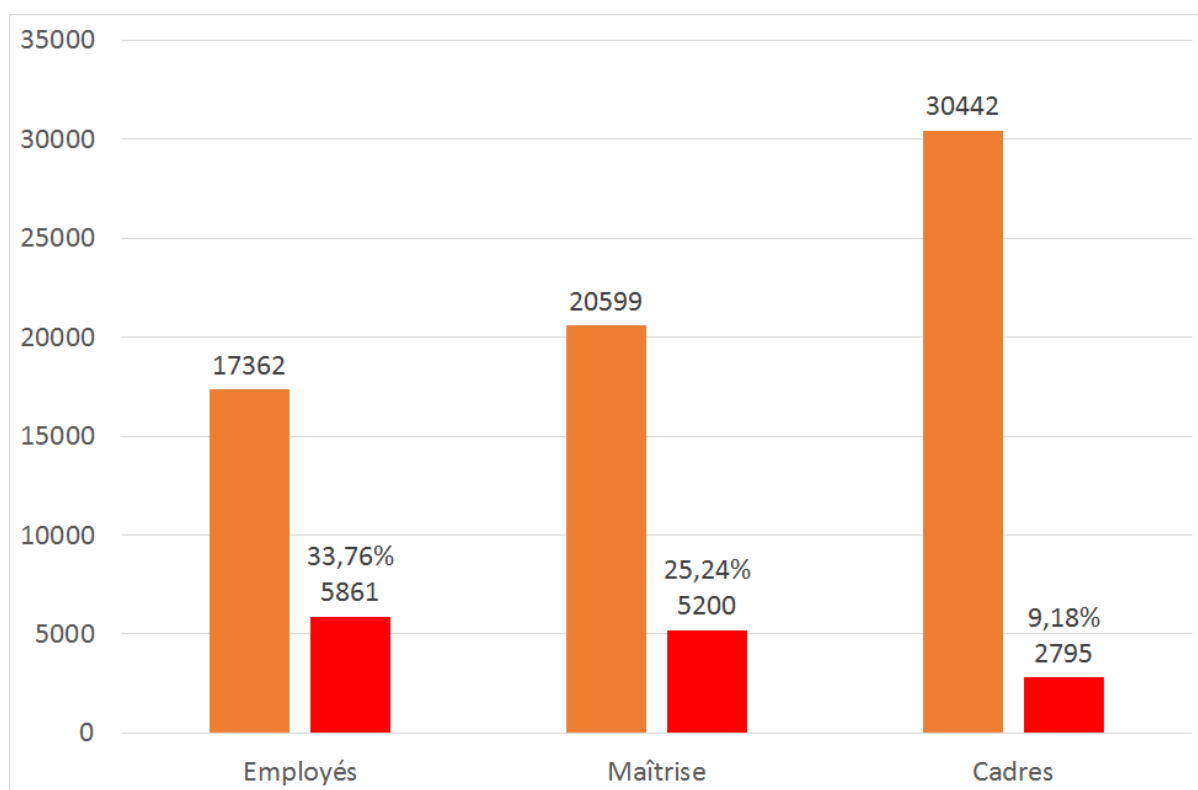


FIGURE 21 - A STRUCTURE DU COLLECTIF DE TRAVAIL A UN IMPACT SUR LE POIDS DE LA CGT.

La CGT passe en deuxième position globalement, en cinquième position chez les cadres avec seulement 20 électeurs de plus que FO, la plus petite organisation dans la catégorie.

Nous devons réinterroger notre organisation et notre pratique syndicale, mais aussi notre conception des relations que nous devons avoir avec tous les acteurs de l'entreprise : les salariés, les autres syndicats, les collègues des directions, le comité exécutif, le PDG et les actionnaires.

L'encadrement est la catégorie qui augmente le plus. Nous avons besoin d'organiser notre travail auprès des cadres au niveau de l'Établissement principal, la direction Orange Ouest. Le salarié d'un département ne fait

pas partie d'un cheptel réservé au syndicat de ce département. Notre collectif DOO (élus et mandatés) doit pouvoir organiser et mettre en œuvre des actions dans toute la DOO. Les salariés des départements qui ne fonctionnent pas ne doivent pas pâtir de cette faiblesse. L'organisation fédérale doit être interrogée, vivement le congrès.

Le travail que nous avons à accomplir se réduit pas à une posture qui se satisferait d'un simple renouvellement de notre communication. Il doit porter sur notre conception même de l'entreprise.

Le compromis social qui consistait à échanger la sécurité d'emploi contre l'acceptation de la subordination aux prérogatives patronales n'a plus cours. Aujourd'hui, un salarié sur cinq ne dispose que d'un emploi précaire, quatre sur cinq n'est recruté que sur un emploi précaire. Et les salariés n'ont le choix qu'entre deux syndicalismes :

- la CFDT accepte cette insécurité sans remettre en cause la subordination ou si peu quand elle signe l'ANI pour des promesses de négociation sur la conduite des entreprises, négociation sur la démocratie sociale toujours sabotées par les exigences patronales ;
- la CGT prend le parti de toujours revendiquer la sécurité alors qu'elle apparaît de plus en plus irréaliste à de plus en plus de salariés et contradictoire avec leur situation et celle de leurs proches.

La subordination devient inacceptable aujourd'hui. La revendication de la démocratie sociale ne permet pas de la remettre en cause. Elle ne prend pas appui sur une légitimité suffisamment forte par rapport à celle sur laquelle s'appuient les associés ou les actionnaires : la propriété. C'est donc la propriété de la société (association de défense des associés ou des actionnaires) sur l'entreprise qu'il faut remettre en cause.

Les directions présentent les comptes de l'entreprise aux équipes. Mais elles se limitent au compte d'exploitation, le compte qui met en exergue le coût du travail.

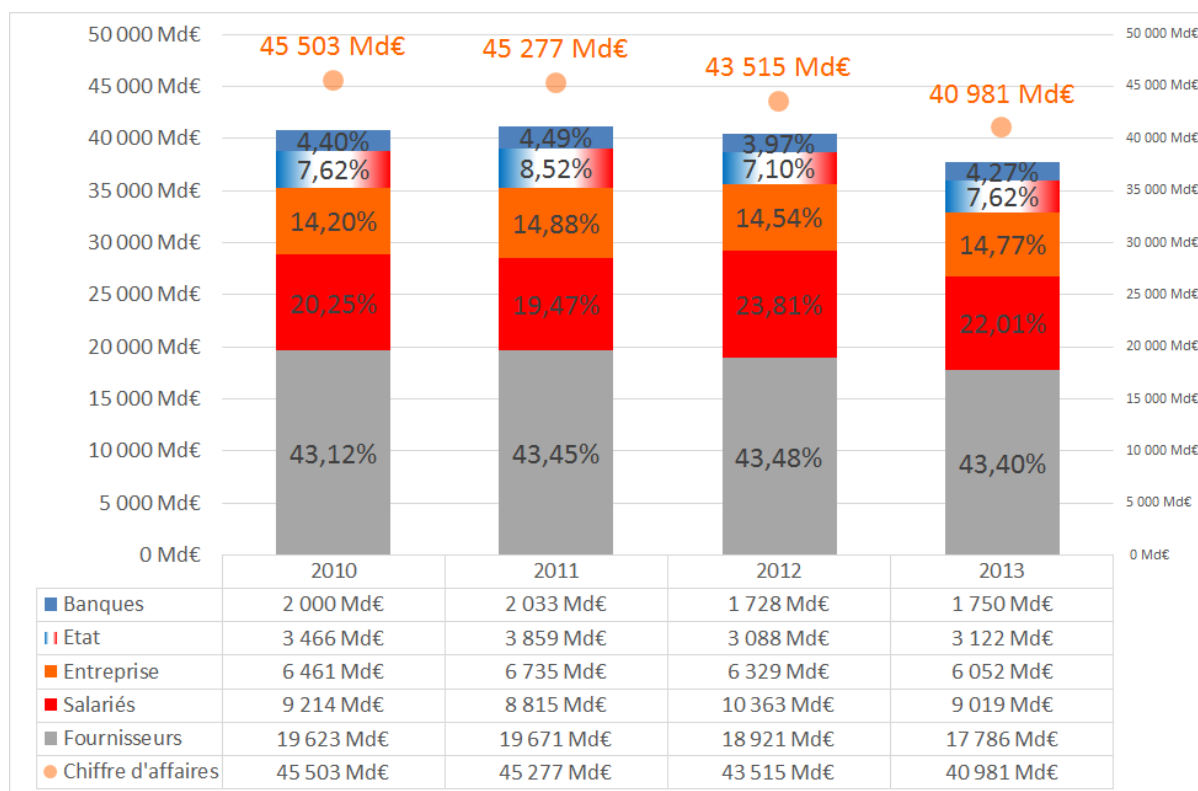


FIGURE 22 - E COUT DES PARTIE-PRENANTES EVOLUENT SOUS LA CONTRAINTE DE LA BAISSSE DU CHIFFRE D'AFFAIRES.

Quand le chiffre d’affaire baisse, le poids du travail dans le compte d’exploitation augmente naturellement. Cette lapalissade est instrumentalisée pour démontrer une dérive du coût du travail.

Cette démonstration est l’élément central du rapport de force qui affaiblit le travail. Les salariés doivent en accepter les conséquences : insécurité de l’emploi, modération des salaires, économie sur les moyens de travailler, coaching serré pour augmenter la productivité, mutualisations en tout domaine, généralisation de la multi compétence, sous-traitance même sur le cœur de métier sans regard sur toute la chaîne sous-traitante, etc.

Portons le débat sur le bilan. Formé de deux colonnes, il décrit dans la première où se trouve la richesse de l’entreprise et dans la deuxième d’où vient cette richesse.



FIGURE 23 - C'EST L'ORIGINE DE LA RICHESSE DE L'ENTREPRISE QUI DOIT EN DETERMINER LA PROPRIETE.

Chez Orange, le capital social, propriété de la société des actionnaires, ne représente que 12% du bilan. Le reste vient du travail passé et du travail futur qui doit rembourser les dettes.

Sur cette base, la revendication de démocratie sociale paraît bien fade à côté de l'exigence de prise en main par le collectif de travail de la part de la richesse de l'entreprise qui lui revient. L'impact de cette appropriation porte sur l'attribution du résultat et la composition du conseil d'administration. La clef de répartition doit être définie par le poids du capital social dans le bilan.

L'entreprise n'est pas la société. Pourtant Elle n'a pas d'existence juridique propre. L'organisation des cadres de la CGT, l'UGICT (Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Technicien) a décidé de travailler à une proposition de loi qui donne à l'entreprise un statut juridique séparé de la société.

Le président de la société n'y pourrait bien sûr pas cumuler les fonctions de directeur général : le président représenterait la société des associés ou des actionnaires, le directeur général représenterait l'entreprise et serait chargé de composer les facteurs de production (capital et travail) au service du projet d'entreprise. Les représentants du collectif de travail seraient élus par le personnel.

La CGT doit s'emparer de ce nouveau compromis social qui signe la fin de la subordination et qui assure la sécurité des salariés avec le nouveau statut du travail salarié. Quant à la volonté nationale, elle peut exiger la nationalisation d'une entreprise ou d'un secteur pour être portée.

La charte des socialistes pour le progrès humain

[Publié le 30 novembre 2014 sur condate.fr]

Les socialistes vont voter la charte pour le progrès humain que la direction a tiré des contributions à leurs États généraux. J'ai contribué, mais je n'adhère pas à ce texte qui constitue une évolution notable par rapport à la déclaration de principe votée en 2008 et qui ne répond pas à l'enjeu du 21ème siècle.

La déclaration de principe parlait d'économie de marché régulée par la puissance publique. Aujourd'hui la charte déclare que le parti veut faire de la politique dans le cadre de l'économie de marché. C'est une évolution notable qui est insupportable. Il n'est pas possible d'affirmer le caractère primordial de la politique si l'action politique se place dans le cadre de l'économie de marché.

Le bloc réactionnaire et antirépublicain n'est pas le principal adversaire des conquêtes et du progrès social. Ce n'est que le bloc qui récoltera les fruits de l'échec. Ce sont les exigences du Medef, un Medef si peu promoteur de l'entreprise et si défenseur d'intérêts de caste privilégiée, ce sont les renoncements de la gauche au pouvoir qui démoralisent et poussent les plus désemparés dans les bras de la peste noire.

Les nouveaux compromis que les socialistes appellent de leurs vœux interdisent l'adoption du nouveau compromis social qu'il faut trouver pour répondre aux défis du 21ème siècle. Ce compromis doit abolir la subordination dans l'entreprise et assurer la réappropriation par le collectif de travail de la part de propriété sur l'entreprise qui leur revient.

L'objet du combat politique du 21ème siècle n'est plus celui du 20ème, à savoir la nationalisation ou la privatisation des moyens de production. L'objet du combat politique du 21ème siècle est l'encadrement des marchés pour assurer *« l'émancipation individuelle, la distribution des richesses (pas la redistribution), la préservation écologique, la souveraineté démocratique, la conquête de nouveaux droits. »*

Les voies et moyens de la politique sont aussi importants que les objectifs. Les salariés ont perdu la sécurité d'emploi qui constituait la contrepartie de leur acceptation de la subordination. Celle-ci devient inacceptable avec la disparition de la sécurité d'emploi. La recherche de la démocratie sociale n'est pas suffisante, toujours remise en cause par "les contraintes

économiques". La propriété sur l'entreprise est le seul levier de réussite et doit être reconsidérée selon la contribution de chacun au bilan.

Il se passe des choses au PS entre ceux qui ont accepté de rallier la majorité du PS (Hamon) et ceux qui ont essayé de rassembler le courant dans une motion spécifique (Maurel) et que j'ai suivi. Aujourd'hui je ne suis plus au PS; Il me semble que je ne suis pas le seul membre d'Un Monde d'Avance à avoir pris cette troisième voie.

Aujourd'hui, l'enjeu n'est plus de sauver le gouvernement, mais de construire un mouvement qui mobilise la gauche, toute la gauche.

Lettre ouverte à Michel Sapin

[Publié le 5 décembre 2014 sur condate.fr]

« *Qui peut penser que la gauche ne soit pas au côté de l'entreprise.* » (Michel Sapin).

Le travail est un objet essentiel à gauche, comme source des revenus, mais aussi comme élément principal de formation des consciences à la forme de la société et à la nécessité de la transformer pour le bien de tous. C'est là que se construit le sens du collectif malgré l'obsession de l'individualisation des managers.

La gauche ne peut être qu'au côté de l'entreprise, mais elle doit couper le cordon qui présente le Medef comme le meilleur défenseur de l'entreprise aux yeux du public. Et je pense que l'ANI est la plus mauvaise façon de le réaliser en privant les salariés du rapport de force nécessaire pour le faire.

Je pense que le meilleur moyen de réunifier la gauche est de lui donner un grand projet et l'entreprise en est le terrain tout désigné. Le projet que je propose est de donner un statut juridique à l'entreprise qui l'émancipe du pouvoir de la société. Présidence de la société et direction générale de l'entreprise doivent être des fonctions séparées, incompatible à une même personne.

La négociation sur la démocratie sociale est insuffisante. Il faut construire l'intervention des salariés sur une réalité beaucoup plus tangible : la propriété. Pour cela, je propose d'affecter la propriété de la richesse de l'entreprise (le bilan) à la société (le capital social) et au collectif de travail (le reste du bilan). La proportion définirait la clef de répartition des bénéfices et le pouvoir dans le conseil d'administration.

Cette répartition du pouvoir n'empêche pas l'existence d'une démocratie sociale visant à ce protéger des choix de direction au niveau d'un CE (comité d'entreprise) centré sur les questions économiques et sociales, d'un COS (comité des œuvres sociales) sur les questions sociales et culturelles et de CHSCT sur les questions de santé au travail.

Les organisations syndicales perdent leur audience à cause de leur incapacité d'assurer la sécurité d'emploi qui constituait la contrepartie à l'acceptation de la subordination. Sans sécurité d'emploi, la subordination du travail au capital est inacceptable.

Le statut juridique de l'entreprise que je propose permettrait non seulement de réunifier la gauche politique, mais aussi les deux grande organisations syndicales que sont la CFDT qui a tendance à faire la moitié du chemin en acceptant l'insécurité de l'emploi avec la promesse d'intervention des salariés (l'ANI) et la CGT qui a tendance à rester sur le schéma de la sécurité d'emploi malgré sa proposition de nouveau statut du travail salarié qui vise à y substituer une sécurité multi-entreprises.

Et si on utilisait les deux ans et demi qui restent pour faire ce travail ?

Bibliographie

- Cavret, P. (2014). Le dialogue mis à rude épreuve. *Ouest-France*, 1.
- Cordonnier, L., & Dallery, T. (2013). *Le coût du capital et son surcoût*. Lille: Université de Lille 1, CLERSE.
- Fourastié, J. (1975). *Pourquoi nous travaillons*. Que sais-je? Presses universitaires de France.
- Gallois, L. (2012). *Pacte pour la compétitivité de l'industrie française*. Rapport au premier ministre.
- Hollande, F., Le Drian, J.-Y., Jouyet, J.-P., Gaillard, J.-M., & Mignard, J.-P. (1985). *La gauche change*. Paris: JC Lattès.
- Hugo, V. (1849, août 21). Discours d'ouverture du Congrès de la Paix.
- Pinçon, M., & Pinçon-Charlot, M. (2013). *La violence des riches*. Paris: La Découverte.
- Renan, E. (1882, mars 11). Qu'est-ce qu'une nation? Paris Sorbonne.
- Segrestin, B., & Hatchuel, A. (2012). *Refonder l'entreprise*. Paris: Seuil.
- Sternhell, Z. (2006). *Les anti-Lumières: du 18ème siècle à la guerre froide*. Paris: Fayard.
- Wallach, L. (2013). Le traité transatlantique, un typhon qui menace les Européens. *Le Monde diplomatique*, p. 4 & 5.