



<http://www.cgt.fr>
info@cgt.fr

Gagner des droits

pour développer l'industrie et l'emploi

*Arcelor, Eads, Gdf, Suez, Dim,
Opa, fusions, restructurations, fermetures,
crise de gouvernance...*

*L'actualité n'en finit pas d'étaler les
conséquences désastreuses sur les grandes
entreprises industrielles de la « dictature des
dividendes » qui ronge notre tissu social et
industriel.*

*La Cgt fait des propositions concrètes pour
accroître les droits des salariés.*



Stopper l'hémorragie sociale et financière

Sous couvert de promouvoir des « champions nationaux », la pression de la Bourse n'en finit pas de déstabiliser des entités industrielles. Les seules opérations annoncées en France sur le premier semestre 2006 mobilisent 100 milliards d'euros. Cette vague concourt toujours à « rationaliser les capacités d'étude et de production », pour promouvoir la compétitivité. La course aux volumes, aux effets de taille, au nom de la spécialisation sur un métier, ne peut avoir pour conséquence que de créer quelques firmes mondiales qui feront la loi dans un secteur déterminé.

De ces batailles boursières ne sortent gagnants que les actionnaires et les banques d'affaires.

La vitrine des fabuleux résultats financiers des grands groupes internationalisés, côtés au Cac 40, ne peut masquer la réalité de l'affaiblissement du potentiel industriel et humain :

- ➔ les investissements « productif » stagnent avec des conséquences immédiates. La France a vu baisser sa part dans les exportations industrielles mondiales de 15 % depuis 1995 ;
- ➔ les conditions de vie et de travail des salariés se dégradent alors que la productivité horaire du travail dans l'industrie est la plus élevée au monde ;
- ➔ la place du travail recule dans le monde industriel au rythme des suppressions d'emplois. La France a perdu 300 000 emplois directs dans l'industrie depuis dix ans !

Le triste et honteux spectacle des salaires exorbitants des Pdg et la perversité du système des *stocks options* discréditent les dirigeants d'entreprises. Tel président de groupe reçoit, par exemple, l'équivalent de 7 000 Smic annuels comme indemnités de départ !



Nous refusons de nous satisfaire à relater les dégâts d'une logique économique de compétitivité, qui détruit l'emploi et les savoirs, au seul profit des actionnaires :

- ➔ 50 % des bénéfices leur sont distribués ;
- ➔ 50 milliards d'euros ont été dilapidés en rachat de leurs actions par des entreprises françaises ces trois dernières années ;
- ➔ des dizaines de milliards d'euros ont été mobilisés pour lancer ou contrer des Opa afin d'assurer aux actionnaires une rentabilité maximale.

Pourquoi la richesse produite par le travail ne devrait-elle pas revenir à l'emploi, à la consommation, à l'investissement ?

Voilà la question posée par la Cgt, pour en faire

un grand débat national et des sujets multiples d'interventions des salariés. Dans chaque entreprise, il y a urgence à réunir les conditions d'une pression sociale, plus forte, pour peser sur les choix stratégiques des entreprises et imposer une autre utilisation des capacités productives.

Bénéfices records

Le bénéfice net des quarante sociétés les plus importantes de la Bourse de Paris (Cac 40) a grimpé de 50 % en 2005 et atteint 85 milliards d'euros.

	Résultat net (en millions d'euros)	Hausse en un an
Sanofi-Aventis	6 335	26 %
France Télécom	5 709	89 %
Arcelor	3 846	66 %
Renault	3 367	19 %
Edf	3 242	200 %
Suez	2 513	48 %
Eads	1 676	39 %
Danone	1 464	300 %
Saint-Gobain	1 318	6 %
Schneider Electronic	994	21 %
Air Liquide	933	20 %
Alcatel	930	61 %
Michelin	889	36 %
Lagardère	670	35 %

Investir dans le travail, la recherche, la formation, le social

Cet objectif devient une dimension stratégique pour développer l'atout essentiel que constitue le personnel. Augmenter les salaires, reconnaître les qualifications, renforcer la formation, sont les moyens pour redonner à l'entreprise une mission au service des besoins des populations. C'est aussi la bonne façon de contribuer à la croissance, à la relance de la consommation, en créant de l'emploi, en valorisant le travail.

Nous appelons les salariés à s'organiser, à construire l'action collective, à se rassembler sur leurs revendications, pour leur donner la force nécessaire de s'imposer comme des choix de gestion.

Priorité aux salariés et aux besoins sociaux, pour que la mission des entreprises soit conforme à l'intérêt général.

Il est temps que l'industrie retrouve son rôle et sa raison d'être : mettre en application le savoir des femmes et des

hommes, dans le sens du progrès social et du développement économique.

En donnant de la force aux exigences sociales, de l'entreprise à la filière industrielle, nous visons à remettre à plat une logique industrielle redonnant au travail sa place dans la société.

Pour un développement industriel durable, nous sommes confrontés à des choix qui appellent à des ruptures.

Pérenniser et transmettre le savoir ne peuvent se concevoir sans faire reculer la précarité, sans réhabiliter le Cdi comme la référence pour tous.

Nous voulons tordre le cou à l'idée qu'il faudrait partager l'industrie entre les activités à forte valeur ajoutée et les autres dont on accepterait à court ou moyen terme la délocalisation.

Elle a besoin, au contraire, de se nourrir des synergies et des compé-

tences qui émergent, en croisant les savoirs dans la proximité de la création et de la production.

Par contre, l'entreprise fait trop peu pour la recherche. 50 % en moins en France qu'en Allemagne ou aux États-Unis ! Deux fois moins qu'au Japon.

Non au fétichisme du coût de travail

Le coût de travail est pour le patronat un véritable fétiche : les licenciements, les restructurations, les délocalisations, le chômage, tout cela serait dû aux coûts soi-disant trop élevés du travail.

Pourtant, le salaire ne représente qu'une petite partie du prix d'une marchandise, ceci même dans les industries dites de main d'œuvre. Dans l'habillement de moyenne gamme, le salaire ne représente que 13 % du prix de vente (source : *Les Echos*, 2 mars 2006).

Gagner des droits pour les salariés

Dans cette campagne durable, pour relancer l'industrie, nous visons un double objectif :

1 - à l'appui d'une poussée plus forte sur les revendications, nous posons,

comme un nouvel enjeu, la conquête d'un véritable pouvoir d'intervention sur les stratégies d'entreprises pour qu'elles prennent en compte les besoins de formation, de recherche, d'investissement et d'emplois ;

2 - les salariés et les syndicats doivent mieux utiliser les droits existants, notamment en cherchant à anticiper sur les décisions patronales. Les prérogatives des comités d'entreprise et des comités de groupe (expertise, alerte, information, consultation...) peuvent fournir des points d'appui à l'intervention sociale en amont des situations de crise.

Mais on le mesure bien depuis quelques années : ces droits conçus pour un univers économique relativement stable dans le cadre national avec généralement des actionnaires de l'entreprise identifiés, se révèlent bien insuffisants pour faire face à la tempête financiero-industrielle qui se déchaîne.

La Cgt met en avant une série d'exigences qui peuvent devenir autant d'objectifs revendicatifs concrets, applicables rapidement :



→ que des biens et des services s'achètent et se vendent, cela se conçoit. Mais, peut-on admettre que les entreprises composées d'hommes et de femmes, portant tout le travail et le savoir-faire accumulé pendant des décennies puissent s'échanger comme de vulgaires produits ? Même s'il est ici collectif, c'est d'une certaine manière revenir au « marché aux esclaves ».

La Cgt demande l'interdiction des Opa et exige que les opérations de rapprochement de firmes soient soumises à l'approbation des comités d'entreprise.

Les donneurs ont des responsabilités à l'égard des sous-traitants :

→ on ne peut pas plus admettre l'irresponsabilité des donneurs d'ordre à l'égard de leurs sous-traitants. D'autant que le phénomène d'externalisation a pris une ampleur sans précédent. L'entreprise est aujourd'hui un réseau d'établissements qui peuvent avoir leur autonomie juridique, mais qui sont aussi indépendants que les ateliers, les bureaux, les centres de recherche des entreprises d'hier.

La création de comités interentreprises, regroupant donneurs d'ordres et sous-traitants, est désormais posée comme l'exigence d'avoir des représentants des salariés dans les conseils d'administrations et dans toutes les entreprises.

La responsabilité sociale des entreprises ne peut plus être un discours

L'entreprise a des comptes à rendre sur les territoires. Elle doit bien sûr rembourser les aides qu'elle a perçues si les engagements d'emplois ne sont pas tenus. Mais, on ne peut pas en rester là surtout quand les entreprises qui suppriment des activités disposent de moyens financiers importants. Plusieurs exemples récents (Thomson, Nestlé) montrent que l'on peut imposer des alternatives. Nous pouvons, sans aucun doute, trans-

former un certain nombre d'engagements quelque peu formels en règles applicables dans un bassin d'emploi ou une région.

La Sécurité sociale professionnelle, revendication mise en avant par la Cgt, peut rapidement être applicable.

Ceux qui en admettent le bien-fondé sont nombreux. Mais leur conception est bien différente de ce que nous proposons. Pour la Cgt, la Sécurité sociale professionnelle n'est ni une super caisse d'assurance-chômage, ni la réédition des stages parkings des années 80. C'est un système qui, sur la base de la réutilisation des dizaines de milliards d'euros d'exonération de cotisations patronales inefficaces, permet de financer la formation, la rémunération, les frais d'un salarié en mobilité professionnelle, sans rupture préalable du contrat de travail avec des droits transférables d'une entreprise à une autre.



La Cgt exige la mise en place d'outils innovants pour financer le développement industriel.

Il s'agit de ne pas laisser les entreprises à la merci des aléas des marchés financiers. Dans les dossiers récents comme Arcelor, nous avons vu l'inefficacité des moulinets politiques autour du thème du « patriotisme économique ». Où sont les outils financiers mobilisables au plan régional, français mais aussi européen ?

La Cgt demande la tenue d'une conférence financière nationale pour examiner les conditions de mise en place des outils de financement adaptés.

La France : un pays rentable pour les capitaux étrangers

Le gouvernement a multiplié des mesures pour rendre la France encore plus attractive. Selon Clara Gaymard, ex-président de l'Agence française pour les investissements internationaux (Afi) : « La plupart des obstacles qui existaient pour les investisseurs ont été levés ou sont en train de l'être : taxe professionnelle, fiscalité des hauts revenus, 35 heures » (source : *Les Echos*, 20 février 2006).

Entre 2000 et 2005, 900 sociétés françaises (tous secteurs confondus) ont été achetées par les investisseurs internationaux ; cela représente 350 milliards de dollars. Le développement social est loin d'être au rendez-vous !

Les investissements directs (en milliards d'euros)

	Français à l'étranger	Etrangers en France
2000	190,5	46,6
2001	92,5	58,8
2002	66,0	56,8
2003	50,8	41,6
2004	38,5	19,6
2005	79,7	38,3
Total	518,0	261,7