

## ● Éditorial

# Un message fort des cadres

*Malgré une baisse de participation, imputable en partie aux entraves créées par le patronat et le gouvernement, les élections prud'homales confortent nettement la CGT comme première organisation syndicale. Le progrès dans la section encadrement (17% soit + 1,15%) est d'autant plus remarquable qu'en ont été exclus les techniciens et la plupart des cadres moyens. La CGT réalise une vraie progression dans le noyau de la population cadre. La CGT a été perçue comme répondant davantage aux attentes des salariés et défendant fermement les intérêts des cadres. Les mobilisations pour la RTT où l'Ugict-CGT et la CGC se sont retrouvées côte à côte l'ont récemment traduit. Les cadres se sont exprimés à partir de leur vécu au travail marqué par les politiques d'individualisation, de mise sous pression et de mise à l'écart des décisions. Leurs interrogations sont fortes sur l'avenir de leur entreprise et de leur emploi. Tout cela nous encourage à renforcer notre campagne pour transformer le travail et gagner un autre mode de management. Ce vote pour un syndicalisme revendicatif est de bon augure pour des mobilisations unitaires et d'ampleur. Il nous encourage à proposer largement la syndicalisation aux cadres et techniciens, à déployer partout le syndicalisme spécifique afin d'élargir encore audience et présence de la CGT parmi eux.*

Jean-François Bolzinger  
Secrétaire général adjoint de l'Ugict-CGT

## ATTENTION modification de dates

### Formation syndicale 2009

#### Module « Vie syndicale Ugict »

● 14-15-16 janvier

● 5-6-7 octobre

Centre de formation Benoît Frachon à Gif-sur-Yvette (91).

Contacteur: Julien Guérin au 01 48 18 81 85 (83 46)

Gilles Bénateau au 01 48 18 58 21 (85 12)

#### Module « Démarche qualité »

● 23-24-25 septembre

Centre de formation Benoît Frachon à Gif-sur-Yvette (91).

Contacteur: Sylviane Lejeune au 01 48 18 85 10 (85 06)

Julien Guérin au 01 48 18 81 85 (83 46)

#### Stage « Jeunes diplômés »

● 26-27-28 janvier

Centre de formation Benoît Frachon à Gif-sur-Yvette (91).

Contacteur: William Lys au 01 48 18 81 25

#### Stage national

● 30 mars - 3 avril

● 19 - 23 octobre

Centre de formation Benoît Frachon à Gif-sur-Yvette (91).

Contacteur: Julien Guérin au 01 48 18 81 85 (83 46)

#### Stage « Cadres et management : pour un management alternatif »

● 8 - 12 février

Institut du Travail de Strasbourg (67).

Contacteur: Éric Thouzeau au 01 48 18 85 15 (85 06)

#### Stage technique sur les retraites

● 9 - 13 mars

● 5 - 9 octobre

● 25 - 29 mai

● 7 - 11 décembre

Centre de formation Benoît Frachon à Gif-sur-Yvette (91).

Contacteur: Sylvie Durand au 01 48 18 85 09 (85 12)

## ● ÉDITO

*Un message fort des cadres*

## ● REVENDICATIF

*Salaires : une exigence incontournable en France et dans toute l'Europe*

## ● PREMIERE D'UNE NOUVELLE SÉRIE DE SOIRÉES-DÉBATS

*L'entreprise, une société d'actionnaires ou une communauté de travail ?*

# Salaires : une exigence incontournable en France et dans toute l'Europe

Début octobre, la Confédération Européenne des Syndicats, organisation qui représente les intérêts de 60 millions de syndicalistes de 36 pays et dans laquelle la CGT est pleinement impliquée, a organisé une conférence sur les salaires en Europe.

En pleine période de crise financière, Jean-Claude Trichet, président de la BCE, et Joaquin Almunia, commissaire européen des affaires économiques et monétaires, y ont réaffirmé le besoin de taux d'intérêt fort et la nécessité d'une modération salariale.

Face à cette idéologie qui a mené l'Europe à la situation que l'on connaît aujourd'hui, des économistes et des syndicalistes ont pu échanger sur une autre vision de la société, une société dans laquelle la machine économique serait au service des citoyens et qui redistribuerait les richesses à travers des salaires justes et décents.

Ces dernières années, en dépit de crises régulières dans l'économie, la somme des richesses produites n'a jamais cessé de croître. Dans ce contexte, **le faible niveau des salaires n'est pas une fatalité ; c'est le résultat d'une politique salariale.** Pour privilégier les revenus des actionnaires, **les entreprises choisissent de ne pas rétribuer le travail et notamment le travail qualifié à sa juste valeur.** La Banque des Règlements Internationaux (BRI), une institution qui réunit chaque mois, à Bâle (Suisse), les banquiers centraux est sans ambiguïté : « *La part des profits est inhabituellement élevée à présent (et la part des salaires inhabituellement basse). En fait, l'amplitude de cette évolution et l'éventail des pays concernés n'ont pas de précédent dans les quarante-cinq dernières années* ». Ce constat est assez unanimement partagé. Mis en chiffre, il est édifiant. D'après la Commission européenne, la part des salaires dans le produit intérieur brut (PIB) a chuté de 8,6% au sein de l'Europe entre 1983 et 2006. Et, en France, de 9,3% ! Quand on sait que le PIB de la France s'élève à près de 1 800 milliards d'euros, « *il y a en gros 120 à 170 milliards d'euros qui ont ripé du travail vers le capital* », calcule Jacky

Fayolle, ancien directeur de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES). Le trou le plus abyssal de notre économie, ce n'est pas celui de la Sécurité sociale, c'est celui creusé par les actionnaires dans la poche des salariés !

Les « *grands médias* » réduisent le salaire à un simple acte économique, voire financier : « *l'échange de monnaie* » représentant une partie de la valeur ajoutée créée par le salarié. Nous ne pouvons pas accepter cette définition. Le salaire, c'était peut être cela lorsqu'on rétribuait les travailleurs à la pièce mais cela ne l'est plus. **Le progrès social, les luttes de nos prédécesseurs, ont fait du salaire bien autre chose qu'un simple acte marchand, ils l'ont « socialisé ».**

Aujourd'hui, défendre les salaires, c'est défendre notamment la retraite et la protection sociale dans son ensemble. Si nous voulons que le salaire soit un outil de solidarité, il doit se situer sur un plan macro-économique et ne pas se négocier de manière trop décentralisée. On peut alors poser la question de la **solidarité entre les secteurs économiques**, avec de justes salaires dans le secteur public et dans les secteurs productifs qu'ils soient en croissance ou en crise. La politique salariale doit s'appuyer sur des valeurs de

cohésion sociale et de solidarité sociale, **le salaire de chacun étant une partie du bien de tous.** C'est pourquoi, nous défendons à l'UGICT-CGT un salaire qui serait une **juste rémunération des qualifications**, acquises soit par la formation initiale, par la formation professionnelle qualifiante ou par la reconnaissance de l'expérience professionnelle. Nous avons des repères revendicatifs précis :

accéder à un véritable emploi est une négation des qualifications qui permet aux entreprises non seulement de disposer de salariés qualifiés à bon marché mais aussi de **peser sur les salaires de tous.**

Cette volonté de tirer les salaires vers le bas conduit à une impasse. Les salaires ne sont pas un coût mais un moteur de l'économie par la demande car « *une voiture n'achète pas une voiture* ». Dans

**A partir d'un SMIC à 1 600 euros en début de carrière pour un salarié non qualifié, nous revendiquons :**

- pour un BAC+2, 1,6 fois le SMIC soit 2 560 euros ;
- pour un BAC+3 (ou L), 1,8 fois le SMIC soit 2 880 euros ;
- pour un BAC+5 (ou M), 2 fois le SMIC soit 3 200 euros ;
- pour un BAC+8 (ou D), 2,3 fois le SMIC soit 3 680 euros.

**Et le doublement de la rémunération au cours de la carrière.**

Mais aujourd'hui, de nombreux salariés qualifiés sont recrutés au SMIC et les **jeunes diplômés entrent souvent dans le monde du travail avec des stages hors cursus**, pendant des mois ou des années, durant lesquels **ils sont de véritables travailleurs pauvres.** Le plus jeunes sont d'ailleurs parmi les plus concernés par les salaires indécents : stagiaires mais aussi « *petits boulots* », souvent « *au noir* », c'est-à-dire travail on ne peut plus précaire et sans couverture sociale. Ce soi-disant « *passage obligé* » pour

une économie saine, ils doivent augmenter régulièrement en évitant les ajustements cycliques. Réduire les salaires ne conduit pas à augmenter l'investissement mais le profit, injecté dans la spéculation financière, avec les conséquences que l'on connaît. Nous pouvons tirer un enseignement de la crise financière. Pour soutenir la consommation, moteur de la croissance, on a favorisé le crédit, parfois jusqu'au surendettement, rendant inévitables les explosions répétées de bulles spéculatives. **De nou-**

velles dispositions sur le crédit ne seront pas suffisantes pour permettre aux salariés de consommer ; c'est de salaires décents dont ils ont prioritairement besoin !

### Égalité professionnelle, une bataille à gagner

On ne peut pas parler de salaires sans évoquer notre exigence d'égalité professionnelle. Il y a maintenant cinquante ans que l'égalité des rémunérations pour les hommes et les femmes a été posée dans le premier traité européen. Pourtant, les faits sont là : aujourd'hui encore, **en Europe, l'écart de salaire moyen entre femmes et hommes reste de 15 %**, mais il est de plus 20 % dans plusieurs pays.

**Ce phénomène touche durement les salariées de nos catégories ICT.** De manière générale, plus le niveau de responsabilité croît, plus l'écart de salaires entre femmes et hommes sur un même emploi est important. A cela s'ajoute le « *plafond de verre* » qui ferme injustement en dépit de qualifications suffisantes l'accès aux postes les plus élevés, ceux pour lesquels le salaire est le plus haut.

Pour lutter contre cette réelle discrimination, il faut une réponse collective forte. Cela exige des organisations syndicales de **traiter spécifiquement cette question lors des négociations collectives sur les salaires et de promouvoir partout un autre mode de management**, plus centré sur la qualification et les compétences et moins sur la disponibilité, sur l'« *implication* », sur l'adhésion apparente aux projets d'entreprise.

Nous devons également lutter contre les sanctions salariales du temps partiel, véritable double peine qui, indépendamment des incidences sur le salaire direct,

pénalisent le -et souvent la-salarié(e) concerné(e) dans l'ouverture des droits à la retraite et dans le déroulement de carrière. Rappelons qu'à la sortie du système éducatif, les femmes sont plus qualifiées que les hommes. La société ne peut pas se priver de ces qualifications et elle doit les reconnaître. C'est une question de justice sociale et c'est aussi l'intérêt de tous.

### Les salaires des cadres dirigeants

Avec les scandales financiers de ces derniers mois, il est réaffirmé que les managers ne doivent pas sortir des règles de principes appliquées à tous les autres salariés et qu'il est indispensable de réduire l'opportunisme des dirigeants, leur tentation de gains personnels par des comportements irresponsables.

**Au-delà des déclarations de bonnes intentions, pour réduire ces comportements inadmissibles, revendiquons le droit de refus et d'alternative pour les salariés qualifiés en responsabilité, permettons-leur aussi de sortir de la loi du silence et de dénoncer les abus.**

### Salaires et temps de travail

**Travailler plus pour gagner plus, c'est un retour en arrière historique, c'est l'antithèse du progrès social.** Depuis des siècles, une génération a toujours travaillé moins que les précédentes avec, dans le même temps, une amélioration du niveau de vie. Dire aux jeunes que la tendance doit aujourd'hui s'inverser alors que les profits n'ont jamais été aussi élevés, c'est indécent !

Avec les heures supplémentaires « *gratuites* » et la remise en cause des régimes de retraite, le salaire des ingénieurs, cadres et techniciens doit plus que jamais s'ap-

précier **au regard du temps de travail. Défendre nos revendications en matière de temps de travail, c'est aussi défendre nos salaires.**

### Salaires et individualisation

Pour tirer les salaires vers le bas, les employeurs ont besoin de casser les repères collectifs, d'opposer les salariés, de casser la notion de qualification, en un mot, d'individualiser les salaires. La rémunération liée à la performance et aux objectifs est l'outil pour cette casse. Pour que le salaire soit la juste rémunération des qualifications et compétences de chacun, **nous revendiquons des critères d'évaluation objectifs et transparents.**

La place des salaires est trop importante dans la société pour rester le domaine réservé des dirigeants d'entreprise. Les salariés doivent s'emparer de cette question et **l'influence de l'autorité publique ne peut pas se limiter au salaire minimum, ignorant de fait l'emploi qualifié.** Les politiques salariales menées depuis des années ont conduit nos sociétés à la précarité, au chômage de masse, aux travailleurs pauvres, au surendettement, à la peur du lendemain. Dans le même temps des profits scandaleux et des attitudes irresponsables apparaissent comme une insulte au monde du travail. **Depuis quelques mois, le ressentiment monte au point que l'inquiétude gagne nos dirigeants.** Alan Greenspan, ancien directeur de la réserve fédérale américaine déclarait il y a déjà plus d'un an : « *ce découplage entre faibles progressions salariales et profits historiques des entreprises fait craindre (...) une montée du ressentiment, aux États-Unis comme ailleurs, contre le capitalisme et le marché* ». Effectivement, la coupe est pleine !

**Avec les heures supplémentaires « gratuites » et la remise en cause des régimes de retraite, le salaire des ingénieurs, cadres et techniciens doit plus que jamais s'apprécier au regard du temps de travail.**

**Avec le mouvement syndical européen, l'Ugict-CGT demande instamment à la Banque Centrale Européenne de cesser ses appels récurrents à la modération salariale et demande aux gouvernements et aux employeurs de ne plus considérer la modération salariale comme seule variable d'ajustement.**

**Nous exigeons :**

- une augmentation des salaires réels pour accroître le pouvoir d'achat ;
- des salaires minima décents pour lutter contre la pauvreté ;
- une réelle égalité de paiement entre hommes et femmes ;
- des négociations collectives renforcées y compris au niveau européen.



# L'entreprise, une société d'actionnaires ou une communauté de travail ?

La première d'une série de soirées débats organisées par l'Ugict-CGT et animée par Daniel Bachet<sup>(1)</sup>, le 13 novembre dernier, avait pour thème : « L'entreprise, une société d'actionnaires ou une communauté de travail ? » Un sujet de rentrée au cœur de l'actualité de la crise financière, économique et sociale.

**D**epuis les années 90, l'économie est entrée dans une phase de déréglementation de la circulation des biens, des services, de libéralisation des mouvements de capitaux. Désormais, le dogme de la « *corporate governance* » (gouvernement d'entreprise) soumet les sociétés à la finance, c'est-à-dire aux actionnaires. Pour répondre à l'augmentation permanente des dividendes, les sociétés ont imposé la « *modération salariale* » comme seule alternative, en avançant pour faire bonne mesure, l'argument de l'intérêt du consommateur et de la baisse des prix. Conséquence : les actionnaires définissent seuls la stratégie de l'entreprise et les dividendes ont augmenté quatre fois plus rapidement que les salaires alors qu'ils ne sont propriétaires que de parts sociales. Et pour « *coller* » à ce paradigme unique, la comptabilité de sociétés a été organisée sur cet axe. Daniel Bechet affirme, lui, que de nouveaux outils de gestion existent et que leur application

a permis à des entreprises de redémarrer. Ils remettent en cause la logique économique traditionnelle qui veut que la rentabilité d'une société passe exclusivement par la baisse de coûts. Ils prennent le contre-pied de l'équation taylorienne de la productivité, jugée sur une échelle de temps, à la minute ou à l'heure, dont le volume des effectifs devient la seule variable. « *En fait, la productivité c'est le rapport entre la production et les ressources mise en œuvre* » précise Daniel Bachet. L'origine de la logique économique unique actuelle tient à une présupposition et surtout une confusion entre l'entreprise et la société. En effet, si la société est une entité juridique, en revanche l'entreprise n'est ni sujet de droit, ni objet de droit, c'est une entité économique détaille Daniel Bachet. La société, personne morale, finance l'entreprise avec les capitaux investis par les associés qui prennent aussi le risque, avec les organismes de prêts, de contri-

buer aux pertes éventuelles. Quant à l'entreprise, elle s'affirme comme une organisation industrielle ou commerciale qui produit des biens et de services et dont les salariés sont partie prenante, alors que leur contrat de travail les lie à la société.

Il devient dès lors nécessaire de dissocier les objectifs de la société de l'entreprise et celui de l'entreprise est de produire des biens et services avec, comme impératif à sa pérennité, la création d'une valeur ajoutée directe (VAD), aujourd'hui absente de la comptabilité<sup>(2)</sup>. Dans cette approche de gestion, le concept de marge, qui est une « *créature comptable* », disparaît, même si la notion de profit pour la société n'est pas remise en cause.

Mais pour mettre en application cette nouvelle démarche, il faut donner aux dirigeants les moyens de discuter la politique des actionnaires. Il s'agit aussi pour les cadres de réinvestir leur pouvoir sur la stratégie et le management et de se doter d'un droit de refus et de proposition. La remise

à plat de la notion de productivité suppose aussi une redéfinition des évaluations qui ne peuvent plus prendre appui sur des performances et des objectifs. D'autres éléments doivent être pris en compte comme la satisfaction, la validité de la production et le sens social de la stratégie économique. « *Avec l'outil de la VAD, il est possible de donner aux entreprises cette nouvelle chance* » estime Daniel Bechet.

Certains acteurs économiques voient dans la VAD, une nouvelle démarche entrepreneuriale, c'est le cas du Centre des Jeunes Dirigeants (CDJ) ou encore des Chambres Consulaires. ■

<sup>(1)</sup> Daniel Bachet, maître de conférence à l'Université d'Evry, chercheur et auteur de *Les fondements de l'entreprise*, éditions de l'Atelier (2007) et de *Sortir de l'entreprise capitaliste*, éditions du Croquant (2007).

<sup>(2)</sup> En fait, cette notion n'apparaît que dans les calculs intermédiaires des grands comptes de l'État.

## Qu'est-ce que la VAD ?

Ce mode de gestion permet de repositionner l'entreprise dans le développement, une problématique d'autant plus prégnante que « *nous ne sommes plus dans une économie de marché, mais dans un capitalisme prédateur* » constate Michel Bachet.

Que change la notion de VAD ? Tout. La valeur ajoutée directe, c'est la valeur ajoutée moins les consommations intermédiaires. Si les objectifs de la société restent les mêmes : profit et performance financière, ceux de l'entreprise s'inscrivent dans un environnement économique et social « *physiques* » où elle doit satisfaire ses clients, créer des emplois, induire une activité pour ses fournisseurs. Elle contribue à la richesse nationale. L'entreprise reste avant tout une structure de production qui fonctionne grâce à un mécanisme actionné par quatre moteurs : la direction, la recherche et développement, les ventes, les achats. Ainsi, chaque produit vendu est porteur d'une valeur ajoutée directe (VAD), différence entre son prix de vente et sa consommation directe. La VAD des ventes représente soit le chiffre d'affaires diminué de la consommation directe, soit la somme des VAD de tous les produits vendus. Comment mesurer cette VAD dans le prix d'un produit ou de la totalité des produits vendus dans le chiffre d'affaires ? Il s'exprime par un taux d'intégration qui est le rapport entre la VAD et le chiffre d'affaires. Ce rapport varie d'un produit à l'autre et démontre que juger de l'intérêt d'une activité commerciale ne dépend pas uniquement de son chiffre d'affaires. En utilisant l'outil « *compte de valeur ajoutée* » à la place du classique « *compte de profits* », le taux d'équilibre d'une entreprise (TEE) se calcule par la différence entre le coût de la structure de production (CSP) avec la valeur ajoutée directe (VAD). Le TEE doit être au moins égal à 1.