

## “Il faut rassurer les marchés” (humour noir)

“ La réduction rapide des déficits publics est inatteignable sans croissance soutenue. Mais, les plans d'austérité fondés sur l'obsession du déficit et de la dette vont freiner la consommation et la production déjà déficientes.

Les marchés financiers font monter les enchères sur les taux d'intérêt car ils savent que la convalescence est beaucoup plus incertaine que ne le prétendent les politiques. Pour une fois, les marchés ont raison.

Si la question de la dette publique est une question de société, pourquoi est-elle devenue une question de marché ? Car nous voici arrivés au point où le Président de l'Autorité des marchés financiers en France avoue lui-même « *Nous sommes entrés dans une nouvelle forme de guerre, inconnue jusqu'à présent, contre des marchés qui sont dotés de technologies sophistiquées, qui agissent sans contrôle et de façon très rapide* ».

Dans ces conditions, peut-on vraiment exclure une nouvelle plongée dans la récession, dont on aurait envoyé les avis de décès un peu vite ?

”

N° 168 - Mai 2010

### **Vers la prochaine récession ?**

Faut-il croire ceux qui avaient annoncé que “la sortie de crise était pour bientôt”.... > page 2

### **Le laboratoire grec**

> page 3

### **Retraites : un débat social avant tout**

Les négociations sur les retraites commencent sur fond de batelage médiatique aussi médiocre que mal intentionné. Faits et mystifications. > page 4

### **Pourquoi occupent-ils leur entreprise ? Pourquoi séquestrent-ils leur patron ?**

Ramener ces conflits à la « nature » des salariés ou à la singularité du management local, voilà qui est bien simplificateur. > page 7

### **La modération salariale : pas pour tout le monde**

Pour réduire les coûts, les entreprises se sont bien évidemment attaquées à la masse salariale > page 10

### **Plus de concentration financière, plus de dispersion des lieux de production**

> page 12

## Vers la prochaine récession ?

### A-t-on jamais autant menti ?

Non il ne s'agit pas d'austérité ! Non la Grèce n'est pas un laboratoire pour le reste des pays européens. Oui le déficit public français va être prestement ramené aux 3% du PIB d'ici quatre ans... Oui les riches vont payer. Non on ne va pas s'attaquer aux principes des retraites par répartition !

Faut-il croire ceux qui avaient déjà annoncé que « *les responsables seront les payeurs* » (Discours présidentiel, Toulon, 25/09/08).

Que la sortie de crise était pour bientôt. Puis la « *moralisation du système* » (Sommet de Londres). Puis le fameux « *désormais, les spéculateurs doivent savoir qu'ils en seront pour leurs frais* » (8 mai 2010). Ou encore que « *une politique de rigueur reviendrait à ne pas remplacer les effectifs (de fonctionnaires) qui partent à la retraite et à ne pas augmenter le pouvoir d'achat de ceux qui restent. Notre objectif est d'avoir moins de fonctionnaires, mais mieux payés* ». Craché, juré !

### Et si les marchés disaient vrai ?

Devant tant de mystifications, il faut s'en remettre à l'évidence : hormis les secteurs les plus spéculatifs qui jouent généralement à contre-courant, « les marchés » nous livrent à leur manière une vérité que les politiques veulent absolument cacher.

Les tensions sur les marchés financiers européens ont deux origines. La première porte sur la solvabilité des Etats européens.

Quelle stabilisation des finances publiques alors que la croissance attendue est limitée, que la situation de départ (déficit public et dette publique) est préoccupante ? La seconde source est celle de la liquidité à partir des inquiétudes sur la Grèce à tenir ses engagements et la possible contagion vers d'autres pays.

Les marchés financiers fonctionnent sur l'anticipation. Si la croissance est modeste alors le rééquilibrage des finances publiques sera plus long et plus complexe.

Dès lors, l'objectif du seuil des 3 % de PIB de déficit à un horizon de 3 à 4 ans apparaît impossible Et

puisque la dette publique va continuer de s'accroître, les Etats se trouveront face à une dette très importante malgré les efforts demandés. De nouveaux efforts sociaux devront être mis en œuvre pour que cette dette se stabilise.

Cette situation fait porter un risque à tous les pays même s'ils apparaissent encore robustes.

En cas de difficulté d'un pays, l'Espagne par exemple, la France et l'Allemagne devront intervenir pour lui venir en aide dans le cadre du plan européen, ce qui serait de nature à dégrader la situation de chacun des deux pays.

Dans ce cadre,

- Il faudra allonger la durée d'ajustement des finances publiques, voire approfondir les mesures socialement régressives.
- La réduction des déficits publics passera en partie par une baisse des dépenses publiques et une hausse des prélèvements.
- La demande interne sera touchée, ce qui aggravera le chômage. La compétitivité, pour relancer les exportations (en partie en substitution de la demande intérieure) passera par une baisse des prix de production. Autant dire des gains de productivité et des salaires fortement limités. C'est – soit dit en passant – ce que l'Allemagne a fait de depuis quelques années.

Les « marchés » indiquent une solide probabilité là où les politiques tergiversent, baratinent, gagnent du temps.

### Spirale récessive

La Commission européenne maintient l'objectif d'un retour des déficits à 3% du PIB en 2013 ! Affichant chacun des niveaux de déficit et des taux de croissance différents, les gouvernements européens ne se sentent pourtant pas gênés de crier « Banco, on va le faire ! ».

Cet objectif de 3% ne tient que si la croissance est voisine de 5% par an avant inflation, soit pour le moment une croissance d'environ 3% pour la zone. Autrement dit, 2% pour l'Allemagne, 2,5% pour la France, plus de 3% pour l'Espagne etc.

Hors de portée... à moins de mettre en place de très violents plans d'économies.

Résumons :

- Une dette publique qui n'arrive pas à se stabiliser et des intérêts à payer qui plombent les comptes publics
- Un recul des solidarités sociales, une réduction des investissements publics
- Une pression grandissante sur les salaires, une augmentation du chômage, une économie privilégiant la compétitivité extérieure à la demande intérieure.

N'allez surtout pas appeler cela « austérité » ou « rigueur » !! Et surtout n'ayez pas la mauvaise grâce de rappeler la promesse présidentielle : « *Les responsables (de la crise spéculative de 2007) seront les payeurs* », vous passeriez pour des rabat-joies.

D'un côté l'obsession monétariste qui s'obstine à imposer des règles identiques à des pays de la zone euros ayant pourtant des taux de productivité différentes.

De l'autre la tentative d'en imposer l'application aux populations par un régime sec. Ce faisant le risque est grand d'une nouvelle récession.

## Le "laboratoire" grec

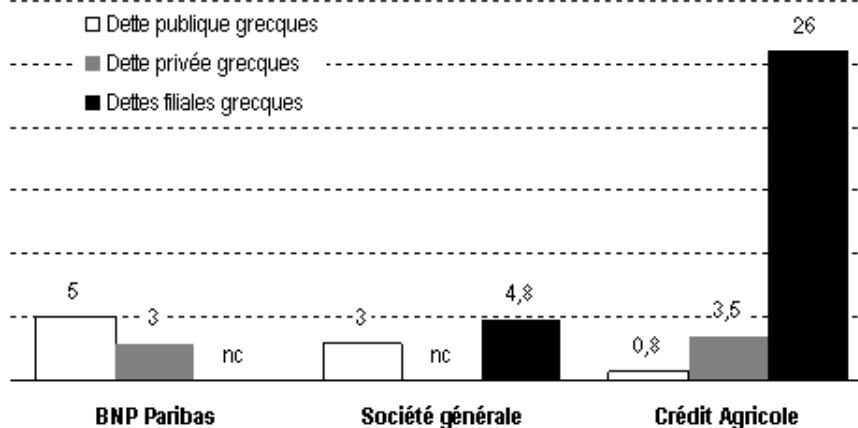
Le gouvernement d'Athènes met en place un programme économique qui prévoit des efforts budgétaires pour réduire le déficit de 11 points du PIB, soit 30 milliards d'euros, à partir d'aujourd'hui et sur les trois prochaines années.

Ce qui n'empêche pas les taux d'emprunt, (évaluation spéculative du risque de défaut de l'État) de monter en flèche : vendredi 7 mai, les taux des obligations grecques a de nouveau crevé le plafond : plus de 12 % pour les emprunts à dix ans et 18 % pour les emprunts à deux ans. Les banques ont un intérêt dans le rendement de ces obligations... jusqu'à un certain point. Car si la Grèce faisait défaut, c'est toute leur exposition aux créances grecques qui leur reviendrait en pleine figure.

Du coup, fini les dirigeants de 47 grandes banques européennes viennent de supplier la Banque centrale européenne d'être "acheteur de dernier recours" de la dette grecque, ce qui lui est statutairement impossible. Dit autrement, les banques demandent à la BCE de prêter directement à la Grèce et donc de faire marcher la planche à billets de l'euro pour éviter que le marché des obligations grecques sur lequel elles sont fortement exposées ne s'effondre tragiquement. Début mai, le Crédit Agricole a annoncé que le montant total de son exposition à la Grèce s'élève à 29,5 milliards d'euros.

### Exposition des banques françaises à la Grèce en milliards d'euros

(7 mai 2010)



# Retraites, un débat social avant tout

Les négociations sur les retraites commencent sur fond de batelage médiatique aussi médiocre que mal intentionné. Reprenons donc ici simplement quelques faits et mystifications.

## Quelques contrevérités :

- **« L'âge de départ à la retraite est de 61,5 ans, reculer l'âge légal de départ à la retraite ne changerait donc rien ».** Hors l'âge moyen de cessation d'activité est aujourd'hui de 58,8 ans (licenciement, invalidité, maladie durable) et 6 salarié-e-s sur 10 sont hors emploi au moment de liquider leur retraite.

- **« L'espérance de vie augmente, c'est normal de travailler plus longtemps ».** L'augmentation de l'espérance de vie depuis près de deux siècles, s'est accompagnée de la baisse du temps de travail. Pourquoi ce mouvement devrait-il s'interrompre, alors que la richesse produite est toujours plus importante ? De plus, l'espérance de vie n'est pas l'espérance de vie en bonne santé. À 35 ans, un cadre peut espérer vivre 46 ans et un ouvrier 39 ans. L'espérance de vie « en bonne santé », c'est-à-dire sans incapacité majeure n'est que 64,2 ans pour les femmes et 63,1 ans pour les hommes, selon une note récente de l'INSEE.

- **« Les jeunes ne pourront pas financer les pensions des futurs retraités, il faut donc qu'ils travaillent plus longtemps ».** La répartition induit que la génération qui travaille prend à sa charge la génération en formation et celle en retraite. Ce n'est pas la richesse d'aujourd'hui qui permet de financer les retraites de demain, mais bien la richesse future qui assurera les pensions de demain, et cela quel que soit le mode de financement (répartition ou capitalisation).

- **« Le système par répartition ne sera plus capable de garantir des pensions décentes aux jeunes générations, celles-ci doivent d'ores et déjà se prémunir en se constituant un supplément de retraite par une épargne privée ».** Si les jeunes peuvent dégager des ressources pour assurer des versements dans une épargne privée, qu'est ce qui empêcherait d'affecter

ces ressources à l'augmentation des cotisations ?

- **« Les fonctionnaires sont des privilégiés ».** Le montant des pensions versées est similaire à celui du secteur privé, sans oublier les tentatives de division autour du thème ressassé des privilèges qui exclut toujours les vrais privilégiés.

- **« Il y aura trop de retraités et pas assez d'actifs »** Si contrairement aux hypothèses retenues de baisse du nombre de femmes au travail, de chômage massif persistant, on table sur des politiques visant à l'égalité et à l'emploi pour toutes et tous, on retrouverait le même ratio retraités/actifs qu'en 1970, sans oublier que les projections démographiques sont plus qu'aléatoires et se sont révélées fausses dans le proche passé.

## Études aléatoires, projections, chiffres corrigés... :

- Le taux de fécondité (nombre d'enfants par femme), qui entre en compte dans le futur des retraites, s'est révélé totalement erroné en France. Les experts soulignaient un déficit, qualifié de dramatique, des naissances ; or la fécondité actuelle suffit au renouvellement des générations.

- Dans son rapport de 2001, le Conseil d'orientation des retraites (COR) estimait que, même avec un taux de chômage ramené à 4,5 % de la population active, il faudrait encore augmenter de 15 points le taux de cotisation retraite pour équilibrer nos régimes de retraites en 2040 et revenir à un taux de remplacement de l'ordre de 75 % du salaire (comme avant 1993)... 15 points d'augmentation en 40 ans (de 2000 à 2040 ou de 2010 à 2050), cela représente une augmentation d'environ 0,37 point par an. A raison de 0,25 point pour les cotisations patronales et de 0,12 points pour les cotisations salariales.

- Le COR chiffre aujourd'hui la hausse des besoins, pour financer les retraites entre 1,7 point et 3 points du PIB. Il suffit donc d'accroître légèrement les prélèvements sur la richesse produite, ce d'autant qu'entre 1982 et 2007, les dividendes sont passés de 3,2% à 8,5% du PIB et que la part de la masse salariale a chuté de plus de 8 points en trente ans.

- En 40 ans, avec un taux de croissance (modeste) de 1,7 % par an, le PIB de notre pays doublera. En 2050, le montant de la richesse nationale passera donc de 1.900 milliards d'euros à plus de 3.800 milliards euros. Entre 1960 et 2000, la part du PIB consacrée au financement des retraites par répartition avait augmenté de 8 points, pourquoi serait-il impossible de l'augmenter de 3 points entre 2010 et 2050 ?
- Le recul ou la disparition du droit à la retraite à 60 ans ferait presque automatiquement sauter le verrou des 65 ans. Or, ce verrou est essentiel. Il permet à un salarié dont la carrière est incomplète de bénéficier d'une retraite à taux plein lorsqu'il atteint l'âge de 65 ans. Ce sont, aujourd'hui, surtout les femmes qui sont concernées puisque 23 % des femmes ne peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein avant 65 ans. Si l'âge légal de la retraite disparaissait ou passait à 62 ans, le Medef utiliserait aussitôt ce recul comme levier pour imposer la disparition du butoir que constitue l'âge de 65 ans.
- Un constat semble, par ailleurs, toujours oublié. La dernière crise, et ces conséquences sur l'évolution erratique des cours de bourse, ont ruiné les fonds de retraites anglo-saxons. Des millions de futurs retraités en paieront les conséquences.

## **La pension est un salaire continué, correspondant à une qualification acquise**

Si la question posée est celle du nombre de retraités par rapport à celui des actifs, le premier remède possible consisterait à :

- Atteindre le plein emploi des actifs
- Augmenter la part des richesses produites dédiée aux retraités
- Modifier la répartition des revenus.

Le Président de la République, le 25 janvier affirmait qu'il fallait « *tout mettre sur la table* ». Il promettait d'examiner toutes les pistes. Curieusement, toutefois, il n'a évoqué que « *la perspective d'un allongement de la durée de cotisation* » et jamais d'une hausse des cotisations retraites. Pourtant, dans son dernier

## **Abonnez-vous LA LETTRE DU CE**

**Abonnement annuel  
125 € TTC**

**Tarif spécial CE  
80 € TTC**

**Tél. 01 53 72 00 00**

## **APEX-ISAST**

**APEX et ISAST forment un groupe indépendant de diagnostic et de conseil économique, financier, social et de santé au travail, au service des élus, des C.E., des C.C.E., des C.H.S.C.T.**

**Pour anticiper les plans de l'entreprise, les stratégies des actionnaires, pour obtenir des engagements précis des directions, APEX et ISAST apportent dans leur domaines respectifs une expertise critique qui permet d'ouvrir la boîte noire de l'entreprise.**

### **Siège d'APEX et d'ISAST**

**17, boulevard Poissonnière  
75002 Paris**

**Tél. : 01 53 72 00 00**

### **APEX LILLE**

**36, rue Inkermann - 59000 Lille**

**Tél. : 03 20 15 86 19**

### **APEX GRAND OUEST**

**La Rigourdière - C.A Alizés**

**35510 Cesson-Sévigné (Rennes)**

**Tél. : 02 99 83 53 98**

### **APEX RHÔNE-ALPES**

**45 av. Alsace Lorraine**

**38000 Grenoble**

**Tél. : 04 76 20 33 10**

**Bernard Friot (L'enjeu des retraites, Éditions La Dispute, Paris 2010)** souligne l'illusion d'une épargne substituable au travail : « L'épargne n'est pas une opération (...) par laquelle de la monnaie ou de la valeur sont transférées d'une période à l'autre sous forme de "revenu différé", chacun récupérant demain sa mise d'aujourd'hui. (...) Qu'on soit en répartition ou en capitalisation, c'est toujours le travail de l'année qui produit la richesse correspondant à la monnaie qui finance les pensions de l'année ».

rapport, le COR constate que « l'effet positif d'une hausse du taux de cotisation sur le solde du régime est immédiat et durable ».

Depuis vingt ans, les mesures prises ont contribué à créer les « déficits ».

Sans les citer toutes, il faut néanmoins rappeler : la revalorisation des retraites sur les prix et non plus les salaires, l'exonération de cotisation, le développement de rémunérations « accessoires » (participation, intéressement stock-options, etc.) non soumises à cotisations ; sans oublier les mesures visant à inciter les femmes à cesser leur activité professionnelle, le développement du chômage et les blocages des salaires. En prime, un tabou absolu : le blocage du niveau des cotisations.

De plus, les décotes pour celles et ceux, de plus en plus nombreux, qui n'ont pas le nombre de trimestres pour bénéficier du taux plein, et le passage aux 25 meilleures années contre 10 auparavant, dans les secteurs public, ont induit un recul important du taux de remplacement et donc du niveau des pensions. Les propositions du COR et du MEDEF visent à accentuer ce recul des montants des pensions versées dans le cadre du système public et favoriser en complément le développement de l'assurance et de la capitalisation privées.

**Ces propositions renvoient à une individualisation de la responsabilité et de la gestion du futur.**

**Le débat sur les retraites n'est donc pas un débat technique, sur des contraintes qui s'imposeraient naturellement. Il s'agit d'un triple débat sur la répartition des richesses, le temps de travail et les aspirations au bien-être.**

Et pourquoi ne pas poser le débat, sous la forme proposée par Bernard Friot : une signification politique de la retraite à 60 ans comme « contingente, conventionnelle, et en même temps source de droits garantis à un âge qui ne peut être laissé à l'initiative privée mais doit être le même pour tous, et obligatoire dans ses effets, comme l'est "la majorité à 18 ans" ».

**[www.apex.fr](http://www.apex.fr)**

**un site internet au service des CE**

**Un portail unique pour votre comité. Vous y trouverez :**

- Les différentes missions d'expertise auxquelles votre comité a droit
- Les offres d'assistance et de formation du Cabinet Apex
- Les archives de « La Lettre du CE et du CHCST »
- Des interviews d'acteurs du mouvement syndical
- Des analyses régulières sur l'actualité économique et sociale sous forme d'articles ou de diaporama
- Un lien vers tous les communiqués de presse de l'ensemble des confédérations syndicales

# Pourquoi occupent-ils leur entreprise ? Pourquoi séquestrent-ils leur patron ?

Essex est une filiale du groupe coréen LG. La direction annonce le 29 mars la fermeture du site de Macon. Les salariés retiennent dans l'usine le directeur et le DRH pour obtenir un plan social amélioré avec une prime de 120.000 euros par personne contre celle de 30.000 proposée par la direction pour ceux ayant une ancienneté supérieure à 5 ans.

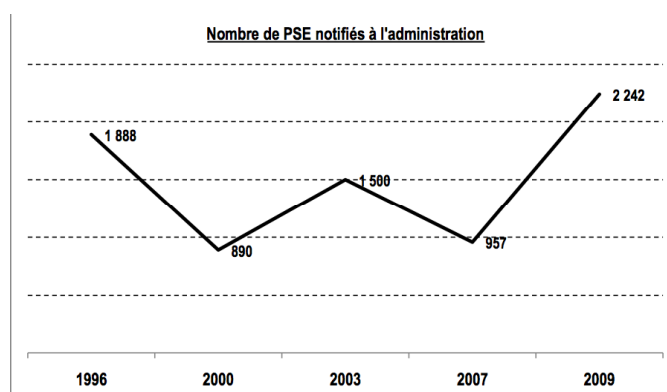
Le Ministre de l'Industrie se dit « *profondément choqué par le comportement d'une petite minorité de salariés (...) dans le but d'obtenir de l'argent sous forme d'indemnités de départ de 120.000 euros par salarié* » ; le ministre considère que « ce type de comportement est inacceptable et révoltant ».

Depuis les premiers cas de Sony France, 3M et Caterpillar en 2009, la presse souligne la multiplication des séquestrations et des menaces de « faire sauter » l'usine.

La crise bien sûr, mais pourquoi des conflits de ce type ? Est-ce réductible à un comportement patronal local ? Au risque d'en faire des événements insolites dont on ne doit tirer aucun enseignement comme le suggérait le Président de la République en avril 2009 : « *il y a des comportements d'un certain nombre de patrons qui sont inadmissibles, mais l'immense majorité des chefs d'entreprise souffre de la crise et se comporte formidablement bien* ».

Ramener ces conflits à la « nature » des salariés ou à la singularité du management local, voilà qui est bien simplificateur.

Beaucoup de ces conflits surviennent sur des sites industriels appartenant ou travaillant en sous-trai-



tance pour de grands groupes. La dureté de ces actions renvoie à l'injustice sociale des nouvelles hiérarchies productives que la financiarisation des entreprises a favorisées.

Ces conflits reflètent la violence sociale imposée à ceux que le système considère « en bout de chaîne », à la périphérie de la périphérie.

Ces personnes ne croient pas aux promesses de reclassement dans certaines localités déjà sinistrées depuis longtemps. Elles savent qu'elles ne retrouveront pas un emploi équivalent en termes de salaire et même pas de travail du tout, en dépit de toutes les promesses qui leurs sont faites.

Lucides, ces salariés savent qu'avec une prime représentant 12 ou 18 mois de salaires ils ne pourront pas « s'en sortir ». Ils ne supportent pas que leur travail et leur vie ne valent que quelques milliers d'euros après avoir travaillé des années durant pour de grands clients industriels ou même au sein d'un grand groupe.

Les représentants de l'Etat s'offusquent de ces accès de colère. Mais en plus des pertes d'emplois, l'autre question à laquelle les Pouvoirs publics devraient répondre est celle de l'inégalité de traitement des salariés licenciés selon la place de leur établissement dans les hiérarchies d'entreprises.

Le droit n'a pas suivi l'éclatement du processus productif. Il est resté à minima alors que le système s'organisait en de multiples cercles concentriques autour des vrais maîtres du marché, ces grands groupes qui ont pu ainsi ponctionner une partie grandissante de la valeur créée en amont.

Le droit entérine l'évolution des rapports de force au sein du système économique et participe à cette hiérarchisation.

## Goliath contre David

Beaucoup de sites sont pratiquement sans indépendance industrielle et financière vis-à-vis de leur principal donneur d'ordre. Que celui-ci soit dans le même groupe ou qu'il soit extérieur, la marge

conservée est essentiellement administrée par l'acheteur. Comme le note une étude récente de l'INSEE, dans l'industrie en trente ans l'évolution a été vers des établissements plus petits mais au sein d'entreprises plus grandes !

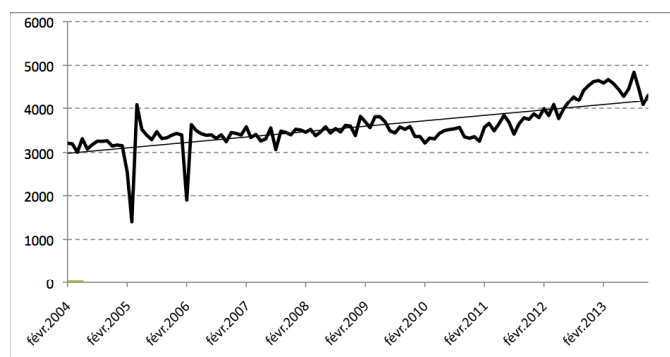
En d'autres termes une plus grande concentration du capital mais une plus grande dispersion des sites de production ou de services. L'établissement devient un sous-traitant (interne ou externe), sa raison d'être étant de permettre au « client » de remplacer des coûts fixes par des coûts variables.

## Continuité productive

Ce processus d'éclatement productif a donc permis de renforcer considérablement la ponction de valeur ajoutée au profit des sommets du capitalisme :

- Le donneur d'ordre gagne sur les deux tableaux : libre flexibilité des commandes et pression continue sur les prix d'achat.
- Il administre de plus en plus les filières productives dont il a besoin pour ses ventes finales mais il a partiellement ou totalement débouclé les responsabilités sociales afférentes à son pouvoir économique.

L'un des meilleurs exemples est celui de la filière automobile où jusqu'au rang deux des équipementiers le pouvoir du constructeur est quasi total. Mais que survienne un plan social parmi ceux-ci pour cause de pression sur les prix de revient ou baisse du carnet de commande, le « client » Renault



De janvier 2008 à novembre 2009 : +12% de défaillances

ou PSA se défasse sans problème. Ce qui était dans le passé du ressort d'une seule et même autorité managériale se présente désormais sous la forme de concurrence marchande. On retrouve

peu ou prou les mêmes mécanismes dans l'ensemble des branches et filières.

## Socialement, chacun pour soi !

Le droit français est très limité en matière d'obligations des entreprises vis-à-vis de leurs sous-traitants. Celles-ci sont essentiellement financières et économiques, fort peu sociales (coresponsabilité sur le travail illégal par exemple) et elles s'arrêtent le plus souvent aux fournisseurs directs sans préoccupation à l'égard des niveaux « inférieurs ».

L'imbricatio des sous-traitances en cascade permet le contournement des quelques lois protectrices et rend très difficile l'établissement des responsabilités partagées.

Le long de ces filières, les dépôts de bilan, les plans de réduction des coûts et la recherche impénitente de gains de productivité sont donc les fruits de très paradoxaux mécanismes « concurrentiels ». Le pire étant le jeu des prix de cession entre filiales d'un même groupe.

La logique voudrait que tous les salariés d'une même filière soient rigoureusement traités de la même manière en cas de coup dur, en faisant en sorte que les firmes qui in fine ramassent l'essentiel de la marge soient largement contributrices aux réparations des dégâts sociaux qu'elles provoquent. Mais le système actuel fait que sur ce point justement les principes de la libre concurrence, du chacun chez soi, retrouvent toute leur vigueur : le pollueur social n'est jamais le payeur. Les communautés d'activité n'incluent pas la responsabilité de toutes les entreprises partenaires.

## Absence d'équité de la loi

L'inégalité tient tout d'abord aux effets de seuil : être ou ne pas être dans une entreprise de plus de 50 salariés ; être victime d'un plan de suppression d'au moins dix postes ou pas ; être ou pas dans une entreprise qui a les moyens ; être dans une activité maintenue au-delà du plan ou dans un établissement qui va être fermé ; être dans un groupe ou pas etc. À chaque fois la loi établit des frontières pour des procédures différentes.

La validité administrative d'un plan social (qualité des reclassements internes ou externes, des forma-

tions, des aides individuelles diverses, etc.) s'apprécie normalement au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou son groupe (article L.1235-10). Mais cette règle joue évidemment dans les deux sens.

Une PME fournisseur a évidemment beaucoup moins de moyens que son donneur d'ordre pour assurer une politique d'aide et de reclassement. Les salariés dépendant d'un même processus de restructuration vont donc se retrouver avec un accompagnement très différent. C'est par exemple ce qui a déjà été évoqué dans le dossier sur la fermeture de la raffinerie Total de Dunkerque vis-à-vis de tous ses sous-traitants.

Malgré la loi, il est d'ailleurs bien difficile d'obtenir qu'au sein d'un même groupe, les mesures sociales d'aide en cas de suppressions de postes soient les mêmes pour un siège social, un service commercial ou un site de production. Les élus des comités de groupe en savent quelque chose, quand ils demandent en vain que soit défini au périmètre global de la société un cadre unique d'engagements sociaux. Selon que vous soyez au centre ou à la périphérie du groupe, votre sort ne sera pas réglé de la même manière. Même si les difficultés d'un simple établissement ne suffisent pas à justifier des licenciements alors que son entreprise dans l'ensemble se porte bien, combien de licenciements sont ainsi régulièrement prononcés et passent à travers les mailles très larges du filet ?

## **Le reclassement à 137 € par mois en Tunisie**

Un plan social doit comporter des mesures précises susceptibles d'assurer le reclassement des salariés à l'intérieur du groupe auquel la société appartient. Oui mais...

Non seulement l'emploi se fait de plus en plus rare mais surtout l'investissement des grands groupes sur le territoire français n'est pas toujours créateur d'emplois. L'obligation de faire des offres de reclassement au périmètre du groupe se traduit donc parfois par des propositions d'expatriation dans des pays à faibles salaires faute de poste disponible dans l'hexagone. Ce qui équivaut à envoyer aux salariés le message provocateur qu'ils sont « trop chers » pour le même travail. Les obligations faites aux entreprises, en matière de mesures sociales

## **Automobile, l'opportunité de la crise**

*Revoir son modèle économique, chercher des économies d'échelle, poursuivre l'inexorable mouvement de concentration de la puissance...*

*Renault et son partenaire Nissan croisent leurs intérêts avec l'allemand Daimler. Opération plus stratégique à cette étape que financière (3,1% de capital échangés), ce qui n'empêche pas le PDG de Renault de déclarer fort à justement : « Cette opération va certainement relancer le mouvement de concentration dans l'industrie puisqu'elle va avoir des conséquences importantes sur le paysage concurrentiel. Aujourd'hui, les constructeurs doivent se développer simultanément sur la voiture électrique, l'hybride, être présent sur l'ensemble de la gamme et dans de plus en plus de pays. Je ne vois pas comment un constructeur qui ne produit que 2 ou 3 millions de voitures peut faire face » (Le Monde, 7 avril 2010). ... Qu'à cela ne tienne, début mai, Peugeot-Citroën et le groupe chinois Chang'An Automotive annoncent un accord initial sur la création d'une coentreprise de fabrication à 50-50. D'entreprises internationalisées, les constructeurs deviennent peu à peu des firmes mondialisées. Plus grand-chose à voir avec le « pavillon national ». A quand l'entrée d'un chinois ou d'un américain dans le capital de Renault-Nissan-Daimler ?*

d'accompagnement, sont tellement relatives à la nature de l'entreprise qu'elles ouvrent un champ infini d'interprétation que le juge lui-même aura beaucoup de mal à traiter.

## **La révolte des derniers de la liste**

Comprenant parfaitement qu'ils sont des laissés pour compte aux confins de l'accumulation des profits, ces salariés estiment qu'ils n'ont pas d'autre défense que d'aller au-delà d'une simple grève - d'autant moins efficace que leur activité est de toute manière interrompue. Le moins que les Pouvoirs publics puissent faire serait de respecter ce désespoir. Au lieu de s'attaquer à la cause de la révolte, ils dénoncent les révoltés. **Pire, ils défient à la télévision pour stigmatiser la désindustrialisation mais dénoncent le lendemain les victimes de celle-ci.**

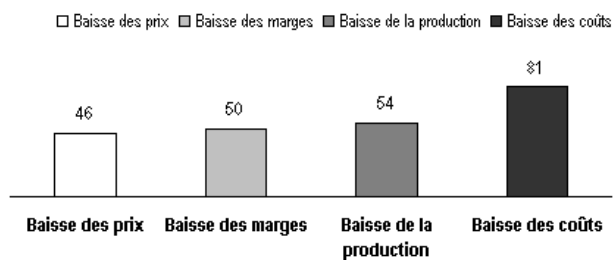
# La modération salariale : pas pour tout le monde

## Les entreprises dans la crise : les coûts salariaux comme principale variable d'ajustement.

D'après une étude la banque de France, face à la baisse des ventes, les entreprises ont réagi dans la plupart des cas en réduisant les coûts.

Près d'un tiers des entreprises ont diminué leur niveau de production, plus que la baisse des prix ou des marges.

**Stratégies d'adaptation des entreprises à la crise**  
Proportion des réponses signalant des réductions parmi les stratégies possibles (%)



Source : Bulletin de la Banque de France n° 179, 1er trimestre 2010, les politiques salariales des entreprises dans la crise. Lecture : 81% des entreprises ont réduit leurs coûts en réaction à la baisse de la demande.

Pour réduire les coûts, les entreprises se sont bien évidemment attaquées à la masse salariale : la moitié des entreprises ont diminué la masse salariale d'abord en réduisant l'emploi précaire (CDD et intérimaire) mais aussi permanent.

Le chômage partiel a été utilisé dans 20% des entreprises (88% dans le secteur automobile).

Concernant les rémunérations, les salaires de base sont restés globalement stables.

Certes le cadre réglementaire interdit à un employeur de diminuer le montant des salaires (sauf si le salarié l'accepte en signant un avenant à son contrat de travail).

Mais ce n'est pas la raison invoquée majoritairement par les employeurs : ils craignent principalement la baisse des efforts et de la motivation des salariés.

## Baisse des rémunérations variables et des emplois précaires, gel des salaires de base

En revanche, les rémunérations variables (heures supplémentaires, primes et compléments de rémunération, qui représentent 12% de la rémunération brute des salariés en 2006) ont diminué dans un tiers des entreprises en 2009. Cette part constitue donc une variable d'ajustement que les entreprises cherchent à développer : elle permet de reporter sur les salariés une partie des difficultés économiques conjoncturelles qu'elles rencontrent.

Par ailleurs, les rémunérations de base ont été gelées dans 81% des entreprises. Et 78% d'entre elles prévoient de le faire.

Ainsi, face à une conjoncture défavorable, les entreprises privilégient la baisse de la production et des coûts, en particulier de la masse salariale à la baisse des marges. La multiplication des plans sociaux depuis 2009, justifiés par la conjoncture économique défavorable, peut aussi être l'occasion de faire progresser la productivité en réduisant les effectifs au-delà de ce que nécessite l'adaptation à la demande.

Par ailleurs, la baisse des rémunérations variables en période de crise illustre bien la tendance des entreprises à faire supporter aux salariés les variations de la conjoncture.

### Baisse de la part variable des rémunérations

	Effectuées	Prévues
<b>PME</b>	28%	32%
<b>Grandes Entreprises</b>	36%	35%

Source : Bulletin de la Banque de France n° 179, 1er trimestre 2010, les politiques salariales des entreprises dans la crise.

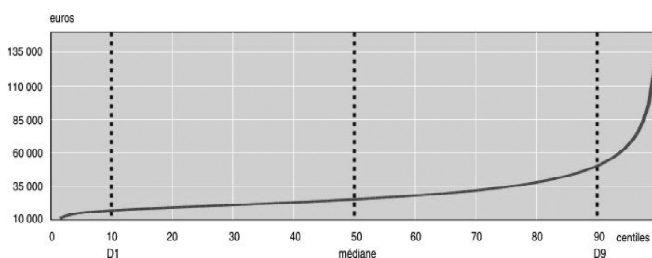
## Les inégalités salariales se creusent

Le gel des salaires majoritairement appliqué par les entreprises intervient dans un contexte d'aggravation des inégalités salariales.

Une étude de l'INSEE fait apparaître qu'il existe une forte inégalité salariale en France en 2007 et que cette inégalité s'est accrue au cours des dernières années.

L'INSEE étudie les évolutions des revenus salariaux. Pour étudier les inégalités salariales, on répartit la population par décile : le premier décile correspond aux 10% des salariés les moins bien rémunérés, le dernier décile correspond aux 10% des salariés les plus rémunérés.

D'après la dernière enquête de l'INSEE sur les salaires, la population salariée se répartit comme sur le graphique ci-dessous :



L'étude fait notamment ressortir une très forte dispersion du dernier décile : il comporte une population de 1,3 millions de salariés ayant des revenus très hétérogènes.

L'écart entre le bas et le haut de la catégorie est de 144%. Les 1% des salariés les mieux rémunérés du secteur privé perçoivent un salaire brut annuel moyen de 215 600 €. Ce sont les « très hauts salaires ». Le salaire annuel brut moyen de l'ensemble des salariés est 31 984 €.

Parmi ces très hauts salaires, 95% sont cadres ou dirigeants d'entreprise.

Dans la population des très hauts salaires, les sportifs de haut niveau, qui focalisent souvent l'attention sur le thème des très hauts revenus, ne représentent que 0,8% de la catégorie.

## Les très hauts salaires ont progressé plus que les autres entre 2002 et 2007

Autre constat fait par l'INSEE : entre 2002 et 2007, la catégorie des très hauts salaires a connu une augmentation supérieure à la moyenne de l'ensemble des salariés : alors que les très hauts salaires ont connu des augmentations de salaires de 5,8% en moyenne sur la période, la hausse a été de 2,3% pour l'ensemble. Pour ceux qui sont entrés dans cette catégorie sur la fin de la période, l'augmentation est encore plus forte : 14,5% en moyenne annuelle.

	Salaires bruts moyens	Part%
<b>Dirigeants</b>	225 340 €	25,3%
<b>Cadres d'État Major</b>	228 674 €	14,0%
<b>Cadres financiers</b>	228 674 €	14,9%
<b>Fonction commerciale</b>	181 257 €	10,2%
<b>Fonction technique</b>	180 230 €	12,7%
<b>Divers cadres</b>	195 349 €	17,5%
<b>Sportif Haut Niveau</b>	444 955 €	0,8%
<b>Autres</b>	210 446 €	3,1%

# Plus de concentration financière, plus de dispersion des lieux de production

Si les salariés travaillent aujourd'hui dans des firmes plus grandes qu'il y a trente ans, cet accroissement s'est accompagné dans le même temps d'une diminution de la taille des lieux de travail, autrement dit des établissements. Cette évolution s'est opérée au détriment des entreprises de taille moyenne alors que les petites entreprises concentrent autant d'emplois. En 2006, date de la dernière étude livrée récemment par l'INSEE, 33% des salariés travaillaient dans une entreprise de plus de 1.000 salariés contre 27% en 1985. Parallèlement, la part des salariés travaillant dans les PME de moins de 50 salariés est passée de 46 à 43% en 20 ans. Alors que 38% des salariés travaillent dans un établissement de moins de 20 salariés contre 34% vingt ans plus tôt.

## Création nettes d'emplois et concentrations

Créations nettes d'emploi et concentrations capitalistiques sont les deux leviers de cette évolution. Deux illustrations par exemple :

- les effectifs du petit commerce sont restés

stables lorsque les effectifs des super/hypermarchés sont passés de 320 000 à 615 000 entre 1985 et 2006.

- Le nombre de salariés de l'industrie travaillant dans des entreprises de plus de 1.000 personnes a légèrement augmenté alors que l'emploi dans l'industrie a perdu un tiers de ses effectifs entre 1980 et 2004.

## Un reflet de la transformation du capitalisme

Le salariat a donc vu son environnement de travail se modifier en profondeur. La transformation des grands groupes, la segmentation de leurs activités en centre de coûts ou de profit, la multiplication des filiales dédiées à telle ou telle activité ont « émietté » les centres de productions et de services. A l'inverse les firmes n'ont cessé de se concentrer, de gagner en puissance financière. D'un côté fragmentation du travail, dispersion des lieux d'activité dans des firmes de plus en plus centralisées et de plus en plus puissantes financièrement.

Nbre de salariés	ÉTABLISSEMENTS		ENTREPRISES		
	1985	2006	1985	2006	Eff. 2006 (en 000)
<b>1 à 9</b>	24	26	22	21	3 300
<b>10 à 19</b>	10	12	9	9	1 450
<b>20 à 49</b>	18	18	15	13	2 000
<b>50 à 250</b>	25	26	18	15	2 350
<b>250 à 1000</b>	15	14	10	8	1 250
<b>1000 à 5000</b>	6	4	10	12	1 900
<b>5000 et +</b>	2	1	17	21	3 300
<b>TOTAL</b>	100	100	100	100	15 500

Source : INSEE Première, n° 1289, avril 2010.

Lecture : en 2006, 21% des salariés du secteur privé travaillent dans une entreprise de moins de 10 salariés, ce qui représente environ 3,3 millions de salariés.