

## Toi, le « Président du pouvoir d'achat »

1. « Dire que tu veux soutenir la “valeur travail”, tu prétendras. »
2. « Avoir la volonté de remettre en cause la durée légale du temps de travail, tu dissimuleras. »
3. « Ne jamais expliquer pourquoi il faudrait travailler plus, tu oseras. »
4. « Permettre la négociation au niveau des entreprises du contingent d'heures supplémentaires et des repos compensateurs, tu auras la ruse. »
5. « Décider que l'inspection du travail ne sera plus nécessaire en cas de dépassement de ce contingent, tu auras l'effronterie. »
6. « Abaisser le coût des heures supplémentaires pour l'employeur, tu auras la malice. »
7. « Ne jamais proposer la progression des salaires, tu auras l'impudence. »
8. « Ne jamais dire qu'en définitive tu cherches à abaisser le coût du travail, tu auras la canaillerie. »
9. « Te moquer des organisations représentatives des salariés, tu auras la malignité. »
10. « Prendre le risque qu'un jour tout t'explose à la figure... »

### Le faux levier des heures sup'

L'objectif n'est pas de tirer la croissance mais de déréglementer le travail. Il s'appuie sur la faiblesse de certains salaires, obligeant les salariés à aller chercher un revenu supplémentaire par l'allongement de leur journée de travail. > page 4/5

### La grande distribution, seule coupable ?

Prétendre qu'elle a abusé de ses positions n'est pas faux mais cela ne décrit qu'une petite partie du problème, et détourne l'attention du problème global des salaires. > pages 6/7

### Actionnariat familial & fonds d'investissements

Plutôt que d'assister à une guerre civile entre tenants d'un capitalisme industriel et partisans d'une gestion spéculative de court terme, nous enregistrons de nombreux compromis, voire des alliances durables. > pages 10/11

**A la suite de la grève chez Renault-Daria, lire aussi notre article : « Les contradictions de l'Europe industrielle » > pages 8 à 10**

## EN BREF

### Dénonciation d'un accord d'entreprise *L'employeur doit, avant, consulter le CE*

Il y avait l'arrêt EDF-GDF qui, en 1998, avait imposé au chef d'entreprise de consulter le CE avant la signature d'un accord d'entreprise. Il y a, aujourd'hui, l'arrêt Océ Business Services du 5 mars 2008, qui impose la consultation du CE sur « *la dénonciation par le chef d'entreprise d'un accord d'entreprise qui intéresse l'organisation, la gestion ou la marche de l'entreprise* ». Une consultation conçue comme substantielle puisque, à défaut, la « *dénonciation demeure sans effet* ».

### Intranet

#### *Les messages doivent être liés à l'entreprise*

Constitue une faute disciplinaire le fait, pour un salarié représentant élu et délégué syndical, de diffuser sur le réseau intranet de l'entreprise un courriel de protestation sans rapport avec la situation sociale de l'entreprise (protestation solidaire à propos du procès d'un militant paysan) alors que l'accord syndical relatif à l'utilisation de l'Intranet posait l'exigence d'un lien nécessaire entre l'information diffusée et la situation spécifique de l'entreprise (*Cassation social, 22 janvier 2008, M. X c/ Crédit industriel et commercial*).

### Santé au travail

#### *L'arrêt Snecma*

L'arrêt, daté du 5 mars, de la chambre sociale de la Cour de cassation autorise le juge à suspendre une organisation du travail compromettant la santé et la sécurité des travailleurs

Par une note de service, l'employeur avait mis en place une nouvelle organisation du travail, cristallisant l'opposition du CHSCT et du comité d'établissement qui, régulièrement consultés, avaient successivement émis un avis négatif. A la demande syndicale, le juge a suspendu la mise en œuvre de cette organisation du travail « *de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs* ».

Le juge est donc autorisé à s'immiscer dans la gestion collective d'une entreprise au nom d'un principe supérieur : la santé et la sécurité des salariés.

Cet arrêt Snecma légitime le recours au juge, garant de la compatibilité de l'organisation du travail avec la santé des salariés. Nouvel outil qui s'ajoute à la panoplie existante : droit de retrait des salariés, droit d'alerte du CHSCT, document unique évaluant les risques, intervention de l'administration du travail (signalement au parquet, mise en demeure de l'employeur). ●

### La sous-traitance à forte qualification des TIC

EN 2006, 29 % DES ENTREPRISES d'au moins dix salariés confient à des entreprises extérieures des fonctions nécessitant des personnels spécialisés dans les Technologies de l'information et de la communication (TIC, infrastructure et logiciels pour la production, le traitement et la transmission d'informations). Cette sous-traitance est globalement assurée par des sociétés situées en France. Seules 8 % des firmes font appel à des entreprises situées à l'étranger et 3 % hors de l'Union européenne.

Globalement, les entreprises françaises sont encore loin d'un recours massif à cette sous-traitance et se trouvent en bas de liste des pays européens. Elles sont 30 % à le faire pour celles ayant plus de 10 salariés (hors restauration, énergie et activités financières) contre 76 % au Danemark, 65 % en Allemagne, 46 % en Pologne.

C'est une sous-traitance croissante avec la taille de l'entreprise : 72 % des entreprises françaises de plus de 250 salariés faisant appel à cette sous-traitance contre 50 % pour celles se situant entre 50 et 250 salariés, et 20 % pour les plus petites. Au demeurant, les opérations sous-traitées relèvent surtout du développement et des opérations courantes. Le management des activités TIC reste en revanche moins sous-traité. (*Source, INSEE.*) ●

## Le faux levier des heures sup'

LE GOUVERNEMENT VEUT ARRIVER très vite à un décontingement des heures supplémentaires. Le Premier ministre a déclaré que l'objectif de « la libération du travail » engagée par son gouvernement « est de sortir définitivement du carcan des 35 heures ». « Nous avons engagé la libération du travail avec une première étape qui est la défiscalisation des heures supplémentaires » qui « a déjà donné lieu à une augmentation au mois de mars de 28 % des heures supplémentaires ». « Mais ça n'est qu'une première étape vers l'objectif qui est le nôtre qui est de sortir définitivement du carcan des 35 heures ». Le chef du gouvernement a estimé que la défiscalisation des heures supplémentaires « est le signe d'un changement profond dans notre pays », « car qui aujourd'hui parle encore de RTT, de diminution du temps de travail, de partage du temps de travail comme une solution de l'économie française ? »

### Curieuse « libération du travail »

Actuellement, le plafond légal est de 220 heures par an. Mais certains accords de branche l'ont fixé à 180, 150 ou 130. Par le biais du droit à déroger du cadre conventionnel, les entreprises pourraient donc se doter, après accord entre partenaires sociaux, de contingents supérieurs. Voici donc la deuxième étape prévue pour la déréglementation du temps de travail. Car l'objectif n'est pas (malgré les déclarations officielles) de tirer la croissance mais bien de déréglementer durablement le travail. C'est plus un dossier social qu'un dossier économique. D'autant que l'accroissement du nombre d'heures supplémentaires dépend en premier lieu de la conjoncture économique. Et les tenants du « travailler plus pour produire plus » sont bien en mal de démontrer l'opportunité des mesures de défiscalisation des heures supplémentaires dans une conjoncture justement morose pour l'activité des entreprises.

- Mise en œuvre le 1<sup>er</sup> octobre, la réforme des heures supplémentaires aurait permis d'accorder un « plus » de 400 millions

d'euros d'exonération d'impôts et de charge pour les salariés. Mais ce chiffre ne dit rien sur l'extension du volume d'heures, celles-ci n'ayant jamais été recensées auparavant.

- Sur le dernier trimestre 2007, ce sont donc 144 millions d'heures supplémentaires qui ont ainsi été déclarées aux Urssaf. Mais la loi a aussi permis de « révéler » des heures supplémentaires non déclarées jusqu'à présent. En quelle proportion ?
- Les pouvoirs publics prévoyaient 900 millions d'heures supplémentaires par an. Sur la tendance actuelle, elles risquent d'atteindre péniblement 600 millions.
- En revanche, l'effet « complément de salaire » est très fort chez les salariés. Ainsi, 57 % de ces derniers disposant de RTT souhaitent les revendre (étude cabinet Michael Page). Dans une conjoncture florissante, les entreprises pourraient éventuellement satisfaire cette demande de travail supplémentaire. Mais ce n'est pas le cas : 55 % des entreprises interrogées par cette étude disent ne pas vouloir racheter ces jours de RTT, 38 % une partie et seulement 6 % la totalité.

### Une conjoncture économique à contresens

Pour qu'une société ait à ouvrir les vannes d'un allongement du temps de travail, il faudrait qu'elle connaisse à la fois :

- Un boom économique avec une très forte progression de la demande,
- Une situation de plein emploi,
- Peu de réserve de gains de productivité,
- Une stagnation démographique de sa population active.

Or la France est très loin aujourd'hui de cette équation, hormis le facteur de départ en retraite de la génération du *baby-boom*. A l'inverse, les premiers effets de la conjoncture mondiale et

française se font sentir :

- Fléchissement du crédit aux ménages, notamment en immobilier. En mars, les prêts personnels ont chuté de 11,8 % par rapport à mars 2007.
- Durcissement des conditions de crédit aux entreprises notamment aux PME.
- Hausse du taux d'épargne des ménages.
- L'inflation fait reculer la consommation : baisse de 1,7 % en mars de la consommation des ménages en biens manufacturés ; - 7,9 % sur l'habillement.

Comment les pouvoirs publics peuvent-ils expliquer la recherche d'une croissance des heures supplémentaires dans un contexte de morosité de la production et de la demande ? Et en quoi la course à l'allongement du temps de travail dans une situation de ralentissement économique permettrait-elle de résorber le chômage ? Cette déréglementation n'a aucune justification économique : elle vise un abaissement du coût horaire par extension de la flexibilité. Elle s'appuie cyniquement sur la faiblesse de certains salaires, obligeant les salariés à aller chercher un revenu supplémentaire par le biais d'un allongement de la journée de travail. Mais le pire, c'est que cette dimension soi-disant « pouvoir d'achat » ne marchera pas car, en l'absence de croissance économique vigoureuse, la demande réelle en heures supplémentaires sera très limitée. ●

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

## Le gouvernement

LE GOUVERNEMENT PRÉCISE la notion « *d'offre raisonnable d'emploi* » dans son projet de loi « *relatif aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi* ». Le texte a été transmis pour avis aux partenaires sociaux, une réunion du Comité supérieur de l'emploi étant prévue. Il devrait être ensuite présenté en Conseil des ministres, pour une adoption par le Parlement cet été. La disposition la plus sensible de l'avant-projet concerne « *l'offre raisonnable d'emploi* », qu'un chômeur ne peut refuser deux fois sous peine de radiation.

### Une offre raisonnable d'emploi « personnalisée »

Une nouvelle obligation apparaît pour le demandeur d'emploi, celle d'accepter les offres raisonnables d'emplois. Celles-ci seraient définies dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), élaboré conjointement entre le demandeur d'emploi et le futur organisme issu de la fusion ANPE-Assedic. Le PPAE préciserait la nature et les caractéristiques des emplois recherchés, en tenant compte de la formation du demandeur d'emploi, de ses qualifications, de son expérience professionnelle, de sa situation personnelle et familiale, ainsi que de la situation du marché du travail local. Seraient définis à ce stade la zone géographique privilégiée pour la recherche d'emploi et le niveau de salaire attendu par le demandeur d'emploi.

### Des critères et des contraintes évolutifs

**Au fil des mois, la définition de l'offre raisonnable d'emploi (ORE) deviendrait plus contraignante pour le demandeur d'emploi.** Comme le justifie le gouvernement dans l'exposé des motifs, « *il est normal d'élargir le champ de la recherche après une certaine durée de chômage* ».

Selon l'avant-projet, le PPAE serait actualisé au moins tous les trois mois par le demandeur

## définit « l'offre raisonnable d'emploi »

d'emploi et l'institution. A cette occasion, les caractéristiques des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le salaire attendu, constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi, seraient révisés.

C'est ainsi qu'au bout de **trois mois d'inscription**, serait considérée comme raisonnable l'offre d'un emploi compatible avec les qualifications de l'intéressé, rémunéré à au moins 95 % du salaire antérieur. Après six mois d'inscription, ce taux serait porté à 85 %. **Après un an**, serait considérée comme raisonnable l'offre d'un emploi rémunéré au moins à hauteur du **revenu de remplacement**.

Ces dispositions, précise le texte, « ne peuvent obliger à accepter un niveau de salaire inférieur au salaire normalement pratiqué dans la région et dans la profession et s'appliquent sous réserve des autres dispositions légales et des stipulations conventionnelles en vigueur, notamment celles relatives au smic ».

Concernant la zone géographique de recherche, le texte prévoit qu'après six mois d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, serait considérée comme raisonnable une offre d'emploi entraînant un temps de trajet en transport en commun, entre le domicile et le lieu de travail, d'une durée maximale d'une heure ou une distance à parcourir d'au plus 30 kilomètres.

Toute personne qui refuserait à deux reprises une offre raisonnable d'emploi telle que définie dans son PPAE **serait radiée de la liste** des demandeurs d'emploi, dans des conditions précisées par décret.

### L'impact sur les OVE des cellules de reclassement

La notion d'offre raisonnable d'emploi peut faire écho à celle d'« offre valable d'emploi » (OVE), rencontrée dans les procédures de reclassement externe à l'occasion des licenciements collectifs pour raison économique. A partir de quand l'offre de poste (souvent proposée par la cellule de reclassement mis en place par l'entreprise) est-

elle « valable » pour le salarié licencié ? Cette question, récurrente dans les plans sociaux, nécessite toujours une très forte attention du CE pour que les mailles ne soient pas trop larges. Or, l'apparition d'une notion d'offre « raisonnable » en ce qui concerne les chômeurs en recherche d'emploi pourrait influencer celle des OVE des plans sociaux. ●

Entretien avec André Grimaldi, médecin, sur la réforme des hôpitaux

Cliquez sur notre site

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



ABONNEMENTS : 125 € TTC • Prix CE 80 € TTC

## La grande distribution, seule coupable ?

NE PAS AUGMENTER LES SALAIRES... mais développer le discount ! Ne pas faire bouger les lignes de fractures sociales... mais « *augmenter la concurrence* » entre grandes enseignes pour contenir les prix !

Voici les dernières recettes libérales en matière de pouvoir d'achat. La formule est simple, trop simple même : « *Je rendrais aux Français du pouvoir d'achat, dit le chef de l'Etat, en obtenant soit la baisse des prix, soit en tout cas la maîtrise de l'augmentation* ». La formulation « *rendre du pouvoir d'achat* » est particulièrement alambiquée. Car si l'on « *rend* », c'est qu'il y a eu jusqu'à présent un mouvement inverse. Mais de quelle nature au juste ? Par le seul truchement des sur-marges d'Auchan, Leclerc et autres Carrefour ou, plus globalement, parce que la part salariale a stagné dans le partage des richesses créées ?

### Une diversion

Il y a un petit air de diversion dans cette soudaine stigmatisation des grandes surfaces alimentaires. Prétendre qu'elles ont abusé de leurs positions n'est pas faux mais cela ne décrit qu'une petite partie du problème, et détourne l'attention du problème global des salaires.

### Les belles paroles de la présidente du Medef

EN RÉPONSE À L'INTERVENTION d'un auditeur sur les salaires dans la grande distribution, M<sup>me</sup> Parisot a dit ceci : « *Vous me prenez avec un exemple précis que vous isolez de tout le reste, de tous les éléments de rémunération : simplement, il faut multiplier le tout par les 700 000 salariés dans la grande distribution et des marges qui se sont terriblement érodées. Il faut faire attention aussi : on n'a pas non plus, je crois chacun de nous, envie d'affaiblir nos grandes enseignes de distribution françaises - si on les affaiblit trop, elles vont être rachetées par un grand Américain qui s'appelle Wal-Mart et on sera les premiers à s'asseoir sur le trottoir et pleurer. Donc, il faut comprendre les mécanismes économiques dans leur ensemble.* » (Emission « *Interactiv* », France Inter, mardi 11 mars 2008).

Entre mars 2007 et mars 2008, l'inflation dans les hyper et supermarchés a été de 4,9 %. Mais est-ce suffisant pour faire oublier celle du gaz de GDF (+5,5 %), celle de l'essence qui permet aux compagnies pétrolières et à l'Etat d'absorber une nouvelle part de pouvoir d'achat, celle des loyers, celle des taux d'intérêt bancaire, etc. ? « *Rendre du pouvoir d'achat* » ne peut donc avoir comme sens que de réviser la politique actuelle de partage de la valeur ajoutée. Ou encore d'arbitrer autrement entre salaires et profits spéculatifs. Toutes choses que se gardent bien de faire les champions du « *dire vrai* ».

### Ça ne marchera pas

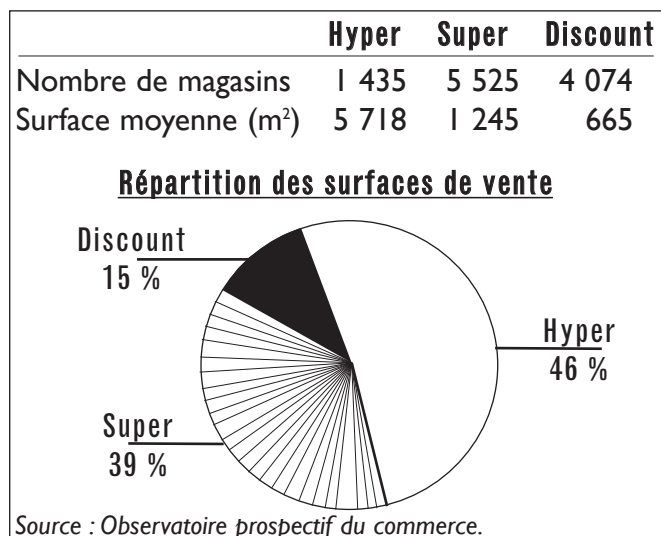
Plus de grandes surfaces commerciales, plus de concurrence, plus de discount ! Telle serait la solution pour le paquet de spaghettis ou le lot de yaourts. Comme si les Français n'avaient pas remarqué que la concurrence ne s'exerce pas forcément par les prix de vente mais souvent par les coûts de production, par les prix d'approvisionnement et les effets de taille. Concurrence non pas directement par le chiffre d'affaires mais plutôt par le taux de marge. Ce qui laisse ensuite un espace pour des ententes illicites ou des convergences de *facto* sur les prix de vente au public. A ce propos, faut-il rappeler la mésaventure survenue aux lois de la concurrence dans le domaine de la téléphonie ? Personne n'ignore en France que la folle concurrence entre France Télécom, Bouygues et SFR a permis de rançonner les consommateurs.

Ça ne marchera pas non plus pour d'autres raisons. Les grands groupes de distribution sont parmi les pépites du capitalisme français. Dans la phase économique actuelle, un de leurs premiers objectifs est de mondialiser leurs enseignes, d'accroître leurs présences en Asie, en Europe centrale et en Amérique latine. Ces investissements requièrent une importante capacité d'autofinancement dont l'une des sources importantes se trouve dans leur activité historique en France. S'attaquer à leurs sur-

marges quasi monopolistiques équivaldrait à handicaper leurs ambitions mondiales. L'audace du gouvernement français va-t-elle jusque là ?

## Vive le discount ?

Le discount, c'est l'une des idées actuellement en vogue et que l'on retrouve résumée dans le rapport remis récemment au gouvernement par Charles Beigbeder, P.-DG de l'entreprise Poweo, et intitulé « *Low-cost et pouvoir d'achat* ». « *Il s'agit d'un véritable modèle novateur qui permet, grâce à la compression des coûts de production, de faire baisser durablement les prix.* » Mais comment comprime-t-on ses coûts de production ? Sans doute en considérant qu'une partie des salariés doivent vivre comme des gueux pour qu'une autre partie puisse maintenir sa consommation. Ou en reportant sur les fournisseurs une pression commerciale qu'eux-mêmes reporteront sur leurs salariés.



Les maxi-discounters en France (Leader Price, Lidl, Ed...) sont ceux dont l'ancienneté moyenne des salariés est la plus basse (5 ans contre 9,2 dans les hyper). Là où les femmes sont les plus nombreuses (71 % contre 59 % dans les hyper) avec un taux de temps partiel de 72 % contre 55 % en moyenne dans la branche alimentaire. Un monde favorisant le discount est donc un monde dans lequel une partie des salariés (ceux qui se lèvent le plus tôt) est nécessairement *low cost* et donc sans pouvoir d'achat. La solution n'est pas de côté-là, retour à la case départ.

## Les grèves dans la grande distribution

Dans l'alimentation (selon la branche patronale), le salaire annuel moyen global des caissières, des vendeurs de produits frais et des employés commerciaux (au total 64 % des effectifs) se situait autour de 16 500 euros bruts à l'embauche en 2006. En supposant une très légère progression annuelle, le salaire moyen s'établirait autour de 1 430 euros bruts par mois au bout de 5 ans et à temps plein. A raison de 22 heures par semaine, ce tarif vous fait atteindre le seuil de pauvreté ! C'est sans doute ce que Charles Beigbeder appelle « *compresser ses coûts de production* ».

Or, voici qu'à peine repris par les plus hautes sphères de l'Etat, ces raisonnements simplissimes volent en éclat. D'un côté, les consommateurs veulent que soit mis un terme à l'actuelle inflation ; de l'autre, les employés du commerce commencent à se rebeller pour leur propre pouvoir d'achat. Grèves chez Carrefour, Champion, Intermarché, Monoprix... pour ce qui est de l'alimentation. Grèves chez Tati, Conforama, La Redoute, Armand Thierry, Bricorama, Tati... pour le reste.

L'adage se vérifie à nouveau. Il est bien difficile de vouloir le beurre et l'argent du beurre : prétendre contenir les prix à la vente (et donc ne pas toucher au modèle social que constitue depuis trente ans la grande distribution) et vouloir « redonner » du pouvoir d'achat aux Français tout en maintenant, et même en aggravant la répartition actuelle des revenus. Il y a finalement dans ces discours beaucoup de démagogie et fort peu de courage.

## Evolution des prix alimentaires avril 2007/avril 2008

Hyper	3,53 %
Supers	4,13 %
Hard Discount	3,77 %

Pâtes alimentaires	18,5 %
Œufs	13,8 %
Lait	12,8 %
Riz	10,4 %
Desserts lactés, Yaourts	7,20 %

Source : LSA/Nielsen. ●

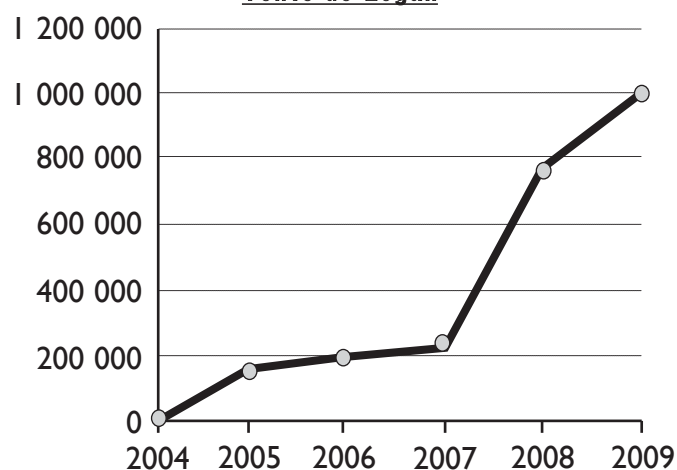
# Les contradictions de l'Europe

APRÈS DIX-HUIT JOURS DE GRÈVE, les salariés de l'usine Dacia en Roumanie ont obtenu une augmentation de 28 % de leurs salaires, plus une prime d'intéressement. Soit, au total, une progression de 43 % de la rémunération. Dacia est filiale de Renault et produit la fameuse Logan, la voiture « low cost ».

La plupart des constructeurs automobiles mènent aujourd'hui plusieurs projets stratégiques dont celui de la voiture à bas coût (entre 5 000 et 8 000 euros à la vente). Ce type de véhicule vise deux objectifs à la fois : prendre des parts de marché dans les pays à faible pouvoir d'achat et trouver de nouveaux segments de croissance dans les pays ouest-européens, où la demande est devenue atone. L'enjeu de la voiture dite *low-cost* est considérable. Elle pourrait favoriser de nouvelles alliances entre constructeurs traditionnels et constructeurs asiatiques, accélérer les transversalités entre constructeurs et contribuer à la relance du marché au même titre que les futurs nouveaux systèmes de motorisation moins polluants.

Produites en Roumanie, la Logan l'est aussi en Russie, en Inde, en Iran, au Brésil, en Colombie, prochainement en Afrique du Sud alors que la production marocaine devrait grimper à plus de 400 000 véhicules par an, une fois construite la nouvelle usine de Tanger.

**Vente de Logan**



Source : Renault.

## La Logan, modèle industriel et social

Le modèle économique de la Logan (7 600 euros en entrée de gamme) repose sur des composants facilitant le montage manuel. L'usine roumaine est donc très peu robotisée et permet de jouer à fond sur un coût horaire très bas de la main-d'œuvre. En 2007, quand les immatriculations européennes de Renault chutaient de 9 %, celle de sa filiale Dacia grimpaient de 87 %. En France, avec 32 600 Logan vendues, le groupe faisait mieux que Volkswagen avec sa Polo. Sur cette lancée, le P.-DG de Renault a assuré que le segment Logan devra représenter 75 % de la croissance du groupe dans les prochaines années avec une rentabilité opérationnelle de l'ordre de 6 % contre 3,3 % pour l'ensemble de Renault.

## Le paradoxe européen

La géopolitique européenne présente de gros avantages pour les délocalisations industrielles :

- Proximité géographique des grands marchés ouest-européens (transport en train possible)
- Coût salarial très inférieur,
- Forte productivité et qualité du travail,
- Avantages fiscaux et aides publiques.

Le prix de revient industriel va donc y conserver pour toute une période son avantage compétitif. Mais la force d'intégration a son revers, qui s'illustre d'abord par une forte augmentation des prix à la consommation du fait de l'ouverture des marchés. La convergence progressive des prix rend difficile le maintien des niveaux de salaires, surtout lorsque le taux de chômage y est inférieur à celui des pays d'Europe occidentale, comme en Roumanie ou en République tchèque (*voir tableau, page suivante*). Une inflation à deux chiffres peut alors provoquer de fortes tensions sociales auxquelles les grandes entreprises ont beaucoup de mal à résister. D'où la rapide augmentation du taux horaire (*voir graphique, idem*).

La grève chez Dacia est emblématique de cette situation. Quelques jours plus tard d'ailleurs, c'était au tour des salariés de Mital Steel de partir

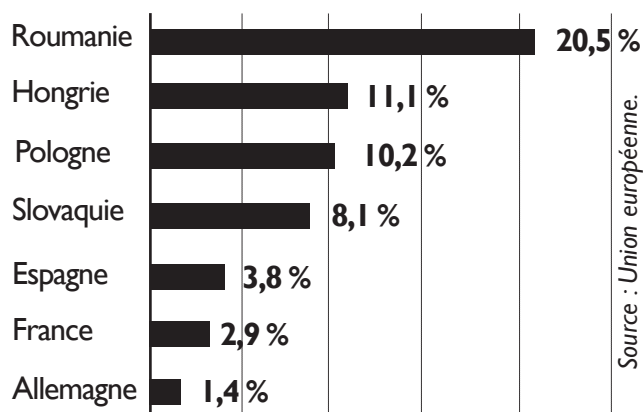
## industrielle

en conflit et d'obtenir 80 euros d'augmentation.

L'élargissement européen nourrit des forces contradictoires, dont la résultante à moyen terme sera le rapprochement des conditions sociales de production. D'où le projet de Renault de vouloir développer à Tanger au Maroc une usine ultra moderne capable de produire 400 000 Logan par an. D'où, aussi, l'actuel projet franco-européen d'un nouveau cadre géopolitique « euro-méditerranée » permettant de nouvelles vagues de délocalisations « de proximité » pour l'industrie et les services.

En voyage à Tunis, le chef de l'Etat a déclaré : « Vous avez une main-d'œuvre qui ne demande qu'à être formée, nous avons beaucoup d'intelligence et beaucoup de formation (...) c'est le partenariat. »

### Evolution du taux horaire de la main-d'œuvre dans l'industrie 2006/2007



(En %)	Inflation mars 2007-mars 2008	Taux de chômage
France	3,5	7,8
Allemagne	3,3	7,3
<b>Zone euro</b>	<b>3,6</b>	<b>7,1</b>
Bulgarie	13,2	5,9
Estonie	11,2	5,5
Hongrie	6,7	7,6
Lettonie	16,6	5,3
Lituanie	11,4	4,5
Pologne	4,4	7,7
Roumanie	8,7	6,0
Slovaquie	3,6	9,8
Rép. Tchèque	7,1	4,5

Source : Banque de France.

## Le rôle des Comités d'entreprise européens

La grève chez Dacia pose la question des critères de convergence sociale. Comment mesurer, au sein d'un groupe, les écarts de rémunérations que l'on qualifierait d'opportunistes de la part d'une direction d'entreprise ? Comment remettre en cause l'hétérogénéité des modèles sociaux entre sites de production produisant des biens comparables au sein d'un même groupe ? *A fortiori*, quand ces biens ont pour vocation d'être en partie réimportés en Europe de l'Ouest. Quels indicateurs économiques permettraient d'argumenter contre la mise en concurrence des coûts salariaux ?

Quels pourraient être, dans ce cadre, la réflexion des Comités d'entreprises européens dans le cadre de leurs actions sociales et professionnelles ?

Toutes choses égales par ailleurs (c'est-à-dire pour **des biens ou des services similaires**), deux indicateurs sont possibles :

- L'analyse des salaires à parité de pouvoir d'achat,
  - La part des salaires dans la valeur ajoutée créée.
- La première consiste à comparer les salaires à partir d'un taux de conversion basé sur le même « panier » de consommation et de services. En réalisant le même type de biens à productivité comparable, le salarié doit avoir un niveau de vie similaire. Bien que techniquement compliqué, cette opération est réalisable en première approximation permettant au moins de questionner les écarts de rémunérations les plus importants.
- La seconde consiste à prendre en considération la part de la valeur ajoutée distribuée en salaires et de pointer les écarts relevés entre sites ou filiales pour des activités similaires. Le postulat étant qu'à création de valeur identique, les salariés d'un même groupe devraient recevoir la même part de valeur ajoutée sous forme de masse salariale globale. Les écarts de productivité (intensité capitaliste et intensité du travail) se répercutant en fonction de l'effectif.

Malgré les arguties des directions et les difficultés à obtenir ces informations, il est donc crucial, dans le cadre d'un Comité d'entreprise européen, d'essayer de travailler à partir des données suivantes par site ou filiale :

- Le salaire individuel moyen que l'on convertira en parité de pouvoir d'achat,
- Le coût salarial global et la marge d'exploitation pour évaluer la part de valeur ajoutée distribuée en salaires.

Sur cette base, la discussion peut alors s'ouvrir entre les représentants de salariés et leur direction sur une base un peu plus concrète qu'aujourd'hui. En tout cas, le conflit chez Dacia aura montré la contradiction qu'il peut y avoir à exploiter un espace économique européen unifié tout en cherchant à y maintenir des écarts de salaires de un à dix. ●

## Actionnariat familial, fonds d'investissement...

### Méthodes et objectifs convergents

AU MOMENT OÙ LES RACHATS d'entreprises par des fonds d'investissement se sont multipliés en 2006/2007 grâce au mécanisme du LBO, nous avons critiqué l'idée consistant à croire à une fracture radicale entre le mode de gestion de ces fonds et celui des grands groupes « traditionnels ». Plutôt que d'y voir une sorte de tumeur prédatrice et spéculative, il nous semblait plus judicieux de discerner l'aile avancée d'une généralisation à venir dans la gestion des investissements et des portefeuilles d'actifs.

C'est la logique financière globale qui conduit la majorité des grands détenteurs de capitaux à une redéfinition régulière de leur portefeuille. Quelque soit la composition de leur actionnariat, les grandes firmes sont devenues des collections d'actifs échangeables dont le redécoupage est permanent et qui forme à chaque fois un nouveau « mille feuilles ». Ce n'est alors qu'une question de nuance entre un fonds d'investissement, qui mène une opération d'achat et de revente dans un délai de un ou deux ans, et des groupes plus classiques qui font eux aussi évoluer régulièrement leur périmètre pour en optimiser la valeur actionnariale.

Ainsi, plutôt que d'assister à une guerre civile entre tenants d'un capitalisme industriel et partisans d'une gestion spéculative de court terme, nous enregistrons de nombreux compromis, voire des alliances durables. **Car les intérêts**

**sont mêlés et l'évolution du système économique dicte à tous les mêmes comportements et les mêmes appétits.**

Les fonds ne se portent donc pas forcément acquéreurs à 100 % et peuvent être intéressés à devenir des actionnaires de référence ou à participer à des pactes majoritaires. Ils ne sont pas plus « prédateurs » que d'autres, pas forcément court-termistes, pas obligatoirement anglo-saxons. Mais ils affichent une ambition que tous les autres s'emploient aussi à copier : un rendement toujours plus élevé pour le capital investi et un rythme de plus en plus serré de cessions et d'acquisitions. Leurs doctrines et leurs gestions de portefeuilles sont d'autant plus facilement assimilables par les autres qu'elles promettent des rentabilités toujours plus belles ou de confortables plus-values.

Tous les groupes « familiaux » sont eux-mêmes dirigés à partir de holdings gérant des ensembles hétéroclites de participations, selon des méthodes très proches des fonds. Un exemple parmi d'autres : le contrôle du groupe PPR (Fnac, Gucci, Conforama, Redoute...) par la famille Pinault au travers du holding Artemis : « *Le Groupe accompagne ses participations dans une logique de création de valeur à long terme, en menant une gestion dynamique de ses actifs et en faisant preuve d'une forte capacité de réaction face à toute nouvelle opportunité (...). Dans cette perspective, le Groupe*

*Artemis arbitre en permanence l'allocation de ses fonds propres et l'utilisation de l'effet de levier.* » (document Artemis, juillet 2006). Il est donc plus judicieux de parler de convergence progressive. En voici quelques exemples.

## Le cas de Saint-Gobain

La société d'investissement Wendel est montée en quelques mois à hauteur de 21,5 % du capital de Saint-Gobain. Un gros conflit a alors éclaté à propos de son entrée au conseil d'administration. Mais la divergence portait d'abord sur les intentions du nouvel actionnaire. D'autant qu'aux yeux des marchés financiers, Saint-Gobain est vu comme un conglomérat d'activités trop diversifiées, avec un modèle économique et social trop traditionnel. Wendel exprime cette pression en se permettant par exemple d'en appeler à 1 milliard € d'économies quand la direction, elle, parlait de 300 millions €. Puis, il arriva ce qui était prévisible : le compromis. Wendel disposera, dorénavant, de trois membres au conseil d'administration et de représentants au comité stratégique. En contrepartie, l'institution financière accepte la disparition des votes doubles. Sous cette influence, Saint-Gobain va sans doute accélérer sa politique de cessions et de gains de productivité.

## Le cas Accor

Deux fonds d'investissement sont entrés dans le capital du groupe hôtelier Accor depuis 2005 : Colony Capital et Eurazeo. Ils totalisent aujourd'hui 17,5 % de son capital et ambitionnent de monter à 30 %. Suspectés en général d'agir sur le court terme, ces fonds disent vouloir rester chez Accor à long terme. Mais leur présence s'est traduite par une pression accrue sur le *management* avec l'obligation d'assurer une revalorisation du titre. Depuis leur arrivée, le groupe a accéléré la vente de la partie immobilière de ses établissements hôteliers, réduisant ainsi son niveau d'immobilisation et rendant de la liquidité aux actionnaires. Sans que soient exclus de futurs conflits au sein de cet équipage, le moins que l'on puisse dire est qu'aujourd'hui nous n'assistons pas à la moindre guerre civile.

## Le cas Carrefour

La famille Halley qui contrôle le groupe de distribution est en train de s'en retirer. Le nouvel actionnariat de référence n'est autre que Bernard Arnault, propriétaire du groupe de luxe LVMH..., allié à un fonds d'investissement anglo-saxon Colony Capital. Comme quoi, les différences de philosophie doivent être assez minces, surtout après que B. Arnault eut expliqué que son objectif est de doubler les bénéfices de Carrefour.

## Le cas Valeo

Il y a, en revanche, un peu plus de remue-ménage chez l'équipementier automobile, dont le fonds Pardus détient 20 %. Hormis la question toujours conflictuelle des hommes et de leurs postes, la controverse a éclaté sous prétexte que Pardus est aussi l'actionnaire de référence chez Visteon, concurrent de Valeo. Finalement, un compromis a été trouvé sur son entrée dans le conseil d'administration. Le P-DG de Valéo se défend en nuanciant la divergence avec le fonds : « *Nous n'avons pas attendu Pardus pour engager une revue en profondeur du portefeuille (...). Nous devons néanmoins composer avec un marché qui n'est, aujourd'hui, pas favorable aux cessions. Les accélérer maintenant ou, pis, les multiplier, comme nous le demande Pardus, serait un non sens.* » (Les Echos, 25 avril 2008).

## Le cas Atos

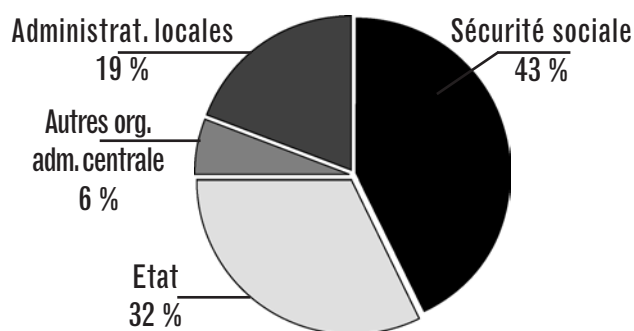
Deux fonds (Centaurus et Pardus) détiennent 22,5 % de ce groupe informatique. Ils affirment avoir « *perdu confiance* » dans la direction du groupe, sous prétexte que celle-ci aurait systématiquement refusé d'examiner leurs propositions stratégiques. Dans le contexte des difficultés actuelles de cette société, les deux fonds sont suspectés de vouloir réaliser une belle plus-value en menant Atos vers une vente à de nouveaux acquéreurs. Ce que refuse jusqu'à présent le *management* de la société. Pour combien de temps ? Le 28 mai, le « *compromis* » est passé : les fonds entrent au conseil d'administration et obtiennent le changement du président., ●

## L'état des finances publiques

LES FINANCES PUBLIQUES TOTALISENT les dépenses et recettes de l'Etat, celles de divers organismes de l'administration centrale, des administrations locales et de la Sécurité sociale.

Les **recettes publiques** ont été de 940 milliards à hauteur de 32 % pour l'Etat et 43 % pour la Sécurité sociale. Le taux de **prélèvements obligatoires** baisse de 0,6 point de PIB à 43,3 %. Hors cotisations sociales, le principal prélèvement est celui de la TVA (136 milliards) puis de la CSG (80 milliards). L'impôt sur le revenu et celui sur les bénéfices des entreprises rapportent chacun 49 milliards.

### Répartition des recettes publiques 2007



En 2007, le **déficit public** total s'accroît de près de 8 milliards d'euros pour s'établir à 50 milliards d'euros. Il passe de 2,4 % du PIB en 2006 à 2,7 % en 2007 (taux jugé par la Commission européenne comme volontairement sous-estimé). Rapportées à la richesse nationale créée (PIB), les recettes publiques ont en effet baissé plus vite que les dépenses. Sur quatre ans, en revanche, la part des dépenses a baissé de près d'un point de PIB alors que celle des recettes est restée stable.

En % du PIB	2004	2005	2006	2007
Dépenses	53,2 %	53,4 %	52,7 %	52,4 %
Recettes	49,6 %	50,4 %	50,3 %	49,7 %
<b>Déficit</b>	<b>3,6 %</b>	<b>3,0 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,7 %</b>

Les **intérêts payés** sur la dette publique se sont élevés à 53 milliards, dont 42 pour la seule **dette de l'Etat**. Ces derniers progressent de près de 10 % et contribuent pour 0,9 point de PIB à

l'augmentation des dépenses de l'Etat. En comparaison, les salaires des agents de l'Etat (+ 1,3 % à 117 milliards) contribuent pour 0,4 point de PIB à la hausse des dépenses. En d'autres termes, l'ensemble des « créanciers » de l'Etat font une bonne affaire. **La hausse de leurs gains contribue à creuser un peu plus le déficit public, plus que ne le fait la progression des salaires de l'Etat pourtant souvent stigmatisés.**

Fin 2007, la **dette publique totale** s'élevait à 1 209 milliards ; son poids dans le PIB s'accroît de 0,3 point à 63,9 %. La seule dette de l'Etat et de ses divers organismes représente 84,9 % de l'ensemble contre 85,5 % en 2006. ●

## A P E X

Avec 85 collaborateurs en région parisienne, dans le Nord et en Rhône-Alpes, APEX assure une assistance complète dans tous les domaines : analyse de la situation des groupes et des sociétés ; intervention en cas de réorganisation, restructuration, fusion, nouvelles technologies ; gestion et comptabilité des CE ; formation économique et sociale des élus.

### Siège d'APEX

17, boulevard Poissonnière 75002 Paris  
Tél. : 01 53 72 00 00

**APEX Lille** 36, rue Inkerman 59000 Lille  
Tél. : 03 20 15 86 19

**APEX Grand Ouest**  
8, av. Violain 44000 Nantes  
Tél. : 06 89 88 31 50

**APEX Grenoble**  
8A, rue Ampère 38000 Grenoble  
Tél. : 04 76 20 33 10

**APEX Lyon**  
15, boulevard Vivier-Merle 69003 Lyon  
Tél. : 04 72 68 17 21