

## Crise, acte II

“ La moindre hirondelle fait le printemps...  
Ne faut-il pas mieux discourir sur la sortie  
de crise que de dire clairement ce qui se  
prépare ? Car il va s'agir maintenant de reporter  
la charge de la dette sur les contribuables et sur  
les budgets sociaux.

Jamais à court de fermeté libérale, la Commission  
européenne demande aux Etats membres de  
ramener dès 2013 leurs déficits sous la barre des  
fameux 3 % de P.I.B., pilier dogmatique du traité  
européen.

Pire, l'Allemagne vient d'inscrire dans sa  
Constitution (rien que ça !) l'obligation d'être  
sous les 0,35 % du P.I.B. à partir de 2016. Et l'idée  
d'une règle constitutionnelle aussi stupide est  
maintenant débattue en France.

Il importe peu de savoir si cela sera atteint ou pas,  
l'essentiel étant l'esprit des politiques sociales qui  
vont en découler. Cela ne fait que souligner  
l'indécence des boniments d'estrade sur la  
moralisation du système. ”

### La vigilance indispensable des C.E.

La crise accélère la  
mutation des entreprises  
et des groupes, qui la  
gèrent et l'utilisent à leurs  
profits. Le moment est  
donc décisif pour toutes  
les instances  
représentatives des  
salariés. > pages 2/4

### Politique fiscale

En lieu et place d'une  
remise à plat de la  
politique fiscale,  
permettant de trouver des  
financements équitables à  
la hauteur des enjeux, le  
gouvernement navigue  
entre bricolage et  
clientélisme. > pages 7/9

### L'emploi des jeunes et le R.S.A.

La France fait partie des  
« mauvais élèves » dans  
ce domaine avec  
un taux de chômage de  
23,6 % au 2<sup>e</sup> trimestre  
2009 (et 22,7 % au  
1<sup>er</sup> trimestre) > pages 10/11

**France Télécom,  
Thales, Peugeot...  
valeurs financières  
contre valeurs  
humaines  
> pages 4/6**

## La crise accélère les restructurations

LA CRISE ACCÉLÈRE LA MUTATION des entreprises et des groupes. Le suivi de ces mutations est aujourd'hui décisif pour les comités de groupe et comités d'entreprise. Les grandes firmes mondialisées ou cherchant à le devenir ne se contentent pas de gérer la crise, elles l'utilisent.

### La grande réorganisation stratégique

Leur premier souci a été de réduire les coûts pour que les marges baissent moins que le chiffre d'affaires et ainsi préserver leurs capacités financières. Partout, les directions intermédiaires ont été mobilisées pour réaliser d'importantes économies. Mais ce ne sont pas toujours de simples mises à plat des dépenses et la recherche des « gaspis ». Le processus est plus structurel et se poursuivra sous les formes les plus diverses de restructuration. **A l'horizon, rien moins qu'un modèle économique rénové, si ce n'est bouleversé.**

Nous assistons ainsi à des réorganisations capitalistiques et opérationnelles. Le terrain peut tout aussi bien être d'ordre économique ou juridique : fusion, cession, acquisition ou cession de filiales, modification importante de l'organisation interne, recours à la sous-traitance, prise de participation d'un nouvel actionnaire, OPA/OPE, concentration, etc.

Il est de la toute première importance que les C.E. ne laissent pas passer ces épisodes sans exiger d'être dûment informés et consultés comme le prévoit le code du travail (article...). Mais, au-delà des procédures formelles :

- Il leur faudra anticiper les effets sur l'emploi, sur les conditions de travail, sur le modèle social de l'entreprise qu'occasionneront les reclassements stratégiques de leur groupe. Et être capables de produire une éventuelle contre-information à l'encontre de celle qui émane des directions.

Pour la plupart des grandes firmes, il s'agit de sortir en tête dans une période d'ultra-concurrence. **Dans un système de compétition, la crise**

# La vigilance

**est un catalyseur.** Le meilleur exemple en est sans doute celui de l'industrie automobile.

### L'exemple de l'automobile

Certes, il y a une demande nouvelle concernant la préservation de l'environnement (mais sans doute pas plus aujourd'hui qu'il y a trois ans). Certes, il y a une progression en ce qui concerne les alternatives au tout essence (mais ses progrès ne datent pas non plus d'hier matin). Certes, il y a la crainte d'une explosion de prix du pétrole (mais cela ne date pas de 2008 non plus)... Mais c'est qu'en plus de ces facteurs, les grands constructeurs ont parfaitement compris que pour sortir de la crise il fallait casser la routine d'un marché trop souvent limité à un simple renouvellement, du moins sur les grands marchés européens et américains. Du coup, ce qui était dans les cartons depuis un certain temps, nécessitait une masse considérable d'investissement, prend désormais valeur d'urgence !

Le développement industriel de nouveaux modes de propulsion changera radicalement la demande. La Bourse ne s'y trompe pas quand elle booste le titre **Renault** à chaque communication importante du groupe sur la voiture électrique de demain. Mais si tel est le scénario, alors il faut s'attendre à ce que toute la filière soit bouleversée à l'horizon de dix à douze ans. Y compris en matière de désinvestissement sur certains segments, réallocation des moyens à l'échelle mondiale, etc. Il suffit d'écouter Patrick Pélata, n° 2 du groupe : « Cette crise a été une alerte et un révélateur de dysfonctionnements. Elle a montré que nous n'étions pas bons sur l'ensemble de nos coûts fixes. Ces événements doivent être le moyen de pousser l'entreprise à se simplifier en profondeur (...). Des gens attendent la sortie de crise sur le thème "business as usual" mais ce n'est jamais vrai (...). Pour nous il s'agit plutôt d'une opportunité. » (Les Echos, 18 septembre 2009).

**Le moment est donc décisif pour toutes les instances représentatives des salariés.** Si l'époque est à la multiplication des refontes

## indispensable des comités d'entreprise

stratégiques, il y a fort à parier que l'affaire ne se résume pas à des modifications de périmètre mais touchera tous les compartiments opérationnels : réorganisation des métiers, recherche de gains de productivité, mobilisation de tous les avantages de la mondialisation pour établir des synergies et réduire les coûts, réajustement des politiques salariales, guerre des prix, etc.

### La mondialisation plus que jamais

La sortie de crise va se faire en mobilisant tous les avantages que recèle la mondialisation libérale. Pour les détenteurs du capital, elle reste un énorme gisement de gains de productivité. Elle permet la chasse aux surcapacités de production à une échelle désormais mondiale (**Michelin, Molex, Continental, Faurecia...**), au prix d'une expansion dangereuse des transports.

**L**E commerce mondial de marchandises, c'est plus de 13 750 milliards de dollars et plus de 3 200 milliards pour les services commerciaux. Ce commerce connaît une extraordinaire croissance depuis le début des années 2000 : près de 12 % de mieux chaque année en moyenne pour la période 2000-2007 et plus de 14 % pour les trois années 2005-2006-2007. Certes, ce taux de croissance va être sensiblement affaibli par la crise économique en 2008 et plus encore en 2009 mais la performance reste exceptionnelle.

Ainsi, pour les économies développées, la distinction entre économie nationale et internationale est considérablement réduite, alors qu'elle demeure sur le plan politique.

Mais le plus important est ailleurs : le commerce intrabranche correspondant aux échanges internationaux de produits au sein d'une même branche de l'industrie ou des services s'est considérablement développé : 80 % des échanges de produits manufacturés relèvent de l'échange intrabranche ! •

Chaque entreprise produisant des biens ou des services intermédiaires, tout en étant présente sur les principaux grands marchés mondiaux, offre une source importante d'économie d'échelle à ses grands clients. **Elle favorise les externalisations et par conséquent la transformation toujours plus poussée de coûts fixes et coûts variables !**

La course à la taille et l'internationalisation de l'offre sont au cœur du processus engagé voilà des années mais nullement terminé. La mondialisation libérale est loin d'avoir fourni toutes ses ressources pour la défense du taux de profit.

Qu'un groupe de centres d'appels comme **Téléperformance** soit demain capable d'offrir un service similaire sur les trois grands continents et voilà une belle opportunité pour ses clients d'accentuer l'externalisation de leurs propres centres d'appel. Quant au **groupe La Poste**, un des arguments en faveur de l'ouverture de son capital ne portait-il pas sur la perspective d'une offre mondiale ? (« *Nos environnements concurrentiels se renforcent. Nos clients entreprises nous demandent d'être de plus en plus performants à l'international, d'être capable de répondre à des appels d'offre européens, et, demain, mondiaux.* »)

La sortie de crise pour les grands groupes prendra donc la forme de toujours plus de mondialisation des services

### Je fusionne, j'absorbe, je concentre...

Synergies, effets de taille, réductions des coûts, ... qu'à cela ne tienne : reprenons le grand Monopoly des fusions-absorptions ! Les pressions en faveur de ces opérations de concentration viennent également des investisseurs institutionnels, désireux de réduire le nombre de titres qu'ils détiennent dans chaque secteur.

Le groupe agro-alimentaire Kraft a lancé une tentative d'OPA sur son homologue Cadbury pour 19 milliards \$. British-Airways se marie à Iberia. Dans la pharmacie, Abbott a racheté la pharmacie du groupe chimique Solvay pour

5,2 milliards d'euros. **Areva T&D** est en vente... Les secteurs de la banque, de la construction, des biens d'équipement et de la chimie devraient être parmi les premiers à connaître un regain d'activité de fusions-acquisitions. En France, dans l'informatique, **GFI** par exemple se dit prêt à faire une acquisition importante. Dans les transports collectifs, notons la fusion de Transdev et de **Veolia Environnement**. Quant à **La Banque Postale**, elle vient de reprendre Tocqueville Finance et la concentration du secteur de gestion d'actifs est en marche.

Ce grand marché va aussi dépendre des vendeurs potentiels : **PPR** annonce sa volonté de céder au plus vite La Redoute, Conforama et la FNAC pour confirmer son recentrage sur le luxe (Gucci). Ailleurs, ce seront des mises en Bourse qui permettront de céder progressivement le contrôle d'une activité. Sans oublier les co-entreprises permettant de réaliser d'autres formes d'économies et de peser plus lourd sur le marché : **Groupama** et la Banque Postale sur le secteur de l'assurance dommage, **Nouvelles Frontières** et **Carlson** sur le réseau d'agences de voyage. Echanges d'actifs, nouveau « mercato », nouvelle vague de concentration...

## Plus que jamais la vigilance et la pugnacité

Si la crise est l'occasion d'un grand chambardement capitalistique et d'une nouvelle étape de la réorganisation mondiale des grandes branches, alors il y aura des conséquences évidentes sur le travail quotidien des salariés. Si les directions ont toujours beaucoup de mal à réaliser des économies de coûts en s'attaquant aux multiples dysfonctionnements bureaucratiques de l'entreprise, elles vont beaucoup plus vite en besogne en ce qui concerne les réductions d'effectifs et les externalisations au nom de la crise...

**Aborder cette période avec la plus grande vigilance et le maximum d'arguments, voilà l'enjeu pour les C.E. et les comités de groupe. ●**

**C.H.S.C.T.**  
France Télécom, Thales, Peugeot,...

LE CAS DE FRANCE TÉLÉCOM est-il spécifique ? Ou n'est-il que l'expression d'un système étendu de *management* puisque d'autres entreprises ont aussi été touchées par des suicides pour lesquels les personnes ont évoqué leurs conditions de travail pour expliquer leur geste (Renault Technopôle, Thales, Peugeot, Pôle Emploi) ? Leur quasi simultanéité est-elle fortuite ? Ou bien sommes-nous entrés dans l'ère du désespoir au travail ?

Deux facteurs corrélés doivent retenir notre attention. Deux processus anciens, mais qui ne constituent un « système » que depuis quelques années. A savoir : la course effrénée des grands groupes à l'augmentation de leur rentabilité financière, et la prolétarianisation grandissante des catégories de cadres et de techniciens (dévalorisation, déqualification, quantification des tâches, etc.). Mais d'abord un petit rappel...

## La désespérance au travail a toujours existé

Par le passé (pas si lointain), le calvaire des conditions de travail concernait essentiellement l'industrie, la construction et l'agriculture, et spécifiquement les ouvriers et les catégories les moins qualifiées. Conditions dégradantes, environnement de travail abominable, cadences effrénées, petits chefs sur le dos, etc. La désespérance au travail y était massive ; l'usure n'était pas simplement physique, elle pouvait être aussi psychologique. Bien avant que l'on ne parle de stress, la souffrance psychique était bel et bien présente dans les entreprises.

Cette dimension n'a pas disparu pour la bonne raison que les activités faisant strictement appel à des gestes répétitifs et à des critères de productivité physique existent encore massivement. Mais ce qui est nouveau depuis quelques années, c'est l'extension de la détérioration des conditions de travail à des postes ne faisant pas strictement appel au « geste » et son élargissement à des catégories de cadres et de techniciens. Cette évolution est effectivement essentielle et doit être comprise.

# Valeurs financières contre valeurs humaines

## Une nouveauté : l'extension du travail intellectuel

La grande majorité des postes de travail aujourd'hui font appel à ce que l'on peut qualifier de « travail intellectuel ». Rares sont en effet les activités salariées qui ne nécessitent pas, à des degrés divers, une part de gestion, de contrôle qualité, de vérification, d'anticipation, de planification, de compte-rendu, de suivi informatique, etc. Le travail intellectuel a donc pénétré dans la majorité des postes de travail. Il y a désormais un temps de travail individuel inexorablement voué à la notion de « gestion » au sens large. Pour cette même raison, il y a eu une gigantesque croissance des catégories de techniciens et de cadres dont la fonction d'encadrement s'avère secondaire par rapport à la fonction directement productrice de valeur. C'est un changement considérable avec les années 60-70 (et avant), durant lesquelles ces catégories professionnelles étaient majoritairement vouées à la surveillance et au commandement.

Cette double évolution — extension du travail intellectuel et création de valeur bien au-delà des catégories ouvriers et employés — a logiquement conduit à faire entrer, au sein des métiers de techniciens et de cadres, des critères anciennement réservés aux ateliers et aux métiers postés : gains de productivité, objectifs quantifiés et indicateurs de production de valeur.

## Tous producteurs, tous productifs

Le développement du travail intellectuel a d'abord permis l'émergence d'un discours sur « l'autonomie ». Plus autonome dans la gestion de son travail, l'employé ou le technicien était supposé y gagner en responsabilité. C'était oublier deux choses. La première, c'est que le rapport salarial reste une relation de subordination à l'employeur, ce qui constitue la limite absolue de l'autonomie et la réduit souvent à une peau de chagrin. La deuxième, c'est qu'à partir du moment où les catégories de T.C.A.M. devenaient

massivement productrices directes de valeur, il fallait en contrôler la productivité. Finalement, le boniment sur l'autonomie s'est soldé par une croissance des contraintes ! Ces catégories sont alors entrées dans un processus de prolétarianisation objective. Elles sont désormais considérées par leurs entreprises comme des « producteurs », au sens le plus classique.

Autre élément aggravant : la généralisation de l'informatique. Car là où le technicien et le cadre avaient, par le passé, la maîtrise de leur savoir accumulé... aujourd'hui, cette accumulation d'expérience est plus ou moins stockée dans le disque dur de l'ordinateur, propriété de l'entreprise. En d'autres termes, l'extension du travail intellectuel s'est traduite par son détournement, non seulement comme source de profit immédiat mais de profit à venir. Cette forme d'expropriation du savoir pèse lourd au sein de la relation salariale, cela va sans dire.

## France Télécom comme « modèle »

Le stress, c'est l'équivalent de l'usure physique des métiers postés. Il est l'expression de la quête de « création de valeur » dans les bureaux, les centres de recherche, les réseaux commerciaux. C'est aussi le fruit de la taylorisation des métiers de gestion ou de relation clients (pensons aux centres d'appel par exemple !).

Faire « tourner » les cadres et imposer des clauses de mobilité font partie de ce dispositif. Mais ce faisant, les entreprises comme France Télécom cassent l'un des aspects essentiels du travail. Celui de la relation sociale au sein du collectif, des critères d'identification et de valorisation mutuelles dans les rapports de coopération, d'échange et de collaboration au sein du groupe de travail. Cet élément indispensable, qui permet aux personnes de supporter la subordination salariale, est maintenant brisé par la mécanique de la mobilité. Et le désastre psychologique se produit inévitablement.

## Jonction avec la financiarisation

Lorsqu'il y a plusieurs années le dirigeant de France-Télécom parlait de faire de cette entreprise une « usine à cash », il résumait toute la violence sociale de la mondialisation financière. Générer un maximum de *cash* pour faire quoi ? Eh bien, pour acheter d'autres entreprises de par le monde et pour verser un dividende en croissance permanente afin de solidifier le titre en Bourse. Au périmètre du groupe FT, le dividende issu de l'exercice est passé de 2,6 milliards en 2005 à 3,6 milliards en 2008. Pour le groupe France Télécom, le poids des dividendes est passé de 30 % des flux de trésorerie disponibles après investissements d'exploitation à 45 % entre 2006 et 2008. Chaque année, un plan y définit la réduction des coûts comprenant une réorganisation opérationnelle pour y parvenir. « Les nouveaux modes d'action devraient permettre d'économiser jusqu'à 1,5 milliard d'euros par an de dépenses ou d'investissements », proclame le document de référence 2008 du groupe. Les leviers utilisés à cet effet s'attachent le plus souvent à des critères de productivité du travail : optimisation des tâches, réduction des temps d'intervention, diminution des temps « improductifs » et donc réduction d'effectif.

La boucle est bouclée. Rentabilité et performance capitalistique d'un côté, et de l'autre élargissement de la conception industrielle du travail à toutes sortes de catégories professionnelles, métiers et responsabilités. L'entreprise nouvelle, celle de la mondialisation, celle de la « valeur pour l'actionnaire », celle de la performance boursière, a surmonté la mutation sociologique du travail (due aux différents progrès technologiques) et a réussi à « discipliner » à sa manière un travail qui se libérerait peu à peu des contraintes traditionnelles de l'effort physique et de la répétition. Ce faisant, elle a non seulement étendu le domaine de la souffrance au travail, mais elle l'a porté à un paroxysme puisque des gens décident par un geste dramatique d'envoyer un message de désespoir à la collectivité.

**D'**UN côté, les entreprises demandent à leurs D.R.H. de mettre en place des procédures d'étude et de contention du stress et, de l'autre, elles développent des organisations opérationnelles pathogènes, sources de tensions et d'isolement des salariés.

Au fil des années, ces derniers ont été gagnés par l'idée que l'on ne peut plus améliorer collectivement les conditions de travail. Ce qui paradoxalement apparaît comme une rupture avec les années 60 et 70. Remonter le plus en amont possible des causes de cette évolution nous amène directement à des considérants économiques et financiers. Rien à voir avec une simple question de « style » de *management* que la D.R.H. pourrait arrondir. C'est au contraire directement commandé par les relations concurrentielles de la mondialisation libérale. ●

Aucun colloque, aucune « réflexion » ne suffira à faire machine arrière. Il ne s'agit pas, comme on peut le lire, de « mesurer » un degré de stress ou d'identifier des personnes en souffrance. Encore moins de se livrer à des diagnostics psychologiques, pour savoir jusqu'où le système peut aller sans casse ! Nous ne sommes pas face à un simple problème de comportement managérial, de conduite de commandement ou de changement. Pas plus à un problème d'adéquation des qualifications individuelles aux tâches demandées. Ce n'est pas une affaire de D.R.H. !

Le mal est beaucoup plus large, plus massif et plus systémique que cela. Il y a un lien direct, inexorable, entre les événements actuels et la transformation économique des vingt-cinq dernières années ; entre la machine à faire du *cash* et la gestion sociale des entreprises ; entre les conditions exacerbées de la concurrence et du profit et le désespoir au travail ; entre le partage des richesses et la manière de produire cette richesse, pour qui et pour quoi. Le geste mortel de ces salariés de France-Télécom, et des autres, est aussi un geste de révolte contre un système, hélas trop individuel et trop désespéré. ●

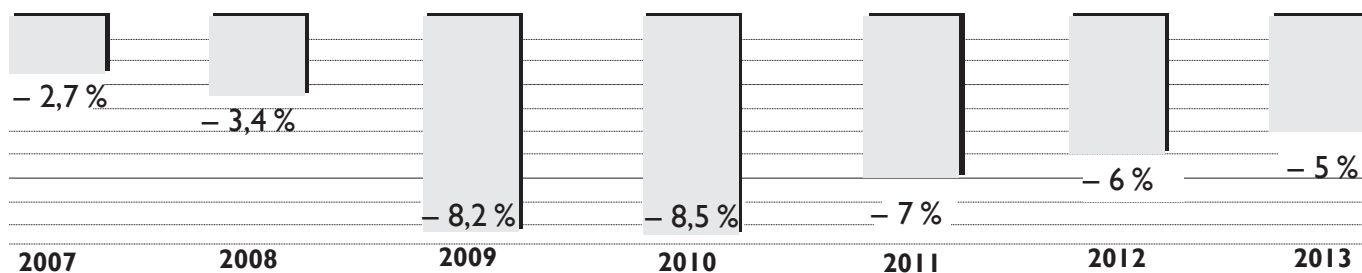
# Entre bricolage et clientélisme

« Quand il y a le feu à la maison, on ne regarde pas la facture d'eau », explique le ministre de la Relance : l'évolution rapide du déficit public et de la dette de l'Etat est la conséquence directe de la crise économique et des mesures de relance

mises en œuvre par le gouvernement pour soutenir la reprise.

Le déficit public devrait atteindre 8,2 % du Produit intérieur brut en 2009, contre 3,4 % en 2008.

**Déficit public en % du P.I.B.**

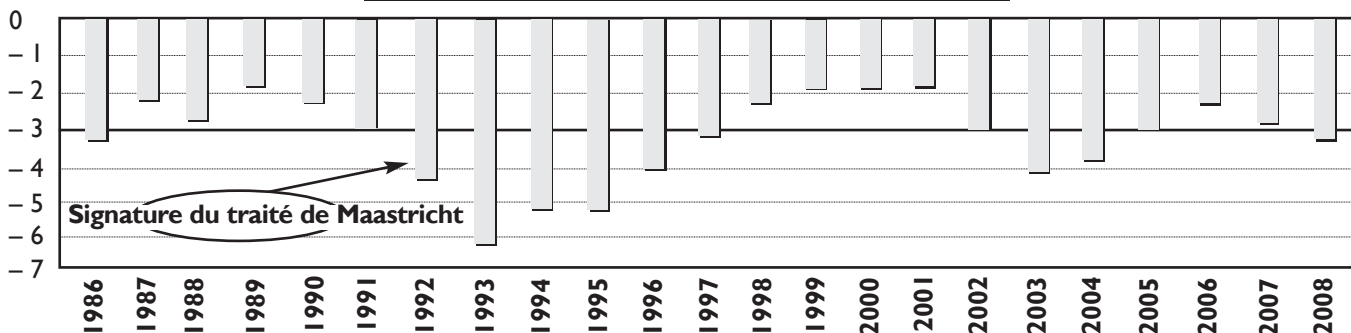


Corollaire au creusement du déficit, la dette publique progresse régulièrement : alors que les critères de Maastricht fixe la limite à 60 % du P.I.B., la dette représentait près de 68 % du P.I.B. en 2008. Le poids de la dette devrait atteindre, selon les estimations, entre 88 % et 98 % du P.I.B. en 2013.

## Un déficit structurel, alimenté par une fiscalité favorable aux entreprises et aux ménages aisés

Mais les circonstances exceptionnelles que constitue la crise ne doivent pas faire oublier le caractère structurel du déficit public.

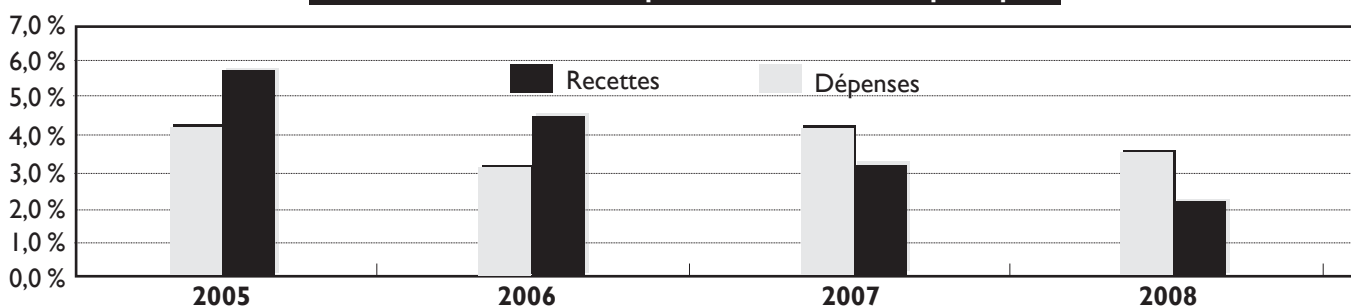
**Déficit des administrations publiques en % du P.I.B.**



La crise économique a un effet direct sur les recettes fiscales de l'Etat. Mais le ralentissement de la croissance des recettes fiscales est antérieur à la crise, puisqu'il est perceptible dès 2006 : les

recettes fiscales en % du P.I.B. sont restées stables en 2006 puis ont diminué en 2007 et 2008, d'où une aggravation du déficit public, qui dépasse 3 % du P.I.B. en dès 2008.

**Taux de croissance des dépenses et des recettes publiques**



## Quelle est la politique fiscale actuelle ?

En 2007, la loi TEPA, qui comporte notamment un allègement des cotisations patronales sur les heures supplémentaires, permet aussi de plafonner à 50 % le taux d'imposition des contribuables. Pour l'année 2008, 2 400 personnes se sont ainsi partagées 121 millions € remboursés par le fisc au titre du bouclier fiscal.

Vieille promesse électorale de la droite, la réduction de la T.V.A. sur la restauration devrait réduire encore les recettes fiscales (2,4 milliards € en année pleine), en échange d'engagements de réduction de prix et de création d'emplois dont personne n'exigera réellement l'application.

Autre mesure coûteuse : l'allègement de la fiscalité sur les plus-values<sup>1</sup> représente un manque à gagner de 20 milliards € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Alors qu'ils font des cadeaux aux entreprises et aux contribuables les plus aisés, les pouvoirs publics essaient de glaner des recettes auprès des ménages : après l'instauration des franchises et les remboursements de médicaments, le gouvernement envisage maintenant une hausse de 12,5 % du forfait hospitalier (160 millions € de recettes) et la taxation des indemnités pour accidents du travail (150 millions €). Alors que le vieillissement de la population imposera des mesures de financement d'envergure, le gouvernement n'envisage que des mesures de faible ampleur qui pèsent sur l'ensemble des ménages, tous niveaux de revenus confondus.

Pour respecter ses obligations en matière d'émission de CO<sub>2</sub>, la fiscalité verte se traduira par la taxe carbone, qui pèsera surtout sur les foyers les plus modestes, pour qui la part des dépenses énergétiques dans le revenu est plus élevée que pour les ménages les plus aisés. Les très grandes entreprises soumises aux quotas d'émission de CO<sub>2</sub> en seront exonérées.

Ultime cadeau aux entreprises : la réforme de la taxe professionnelle bénéficiera également aux grandes entreprises et transférera une part accrue du déficit public sur les collectivités locales.

1. Plus-values à long terme des cessions de titres de participation

## L'investissement public assuré par les collectivités locales

- LES COLLECTIVITÉS locales réalisent 75 % de l'investissement public en France (53,1 milliards € en 2009). Ces dépenses couvrent un large besoin de service public de proximité : infrastructures, équipements scolaires, transport, voirie, énergie,...
- L'Etat représente aujourd'hui moins de 20 % de l'investissement public, notamment en raison de la décentralisation et le transfert de compétences aux collectivités locales. Ses dépenses d'investissement (environ 10 milliards € en 2008) concernent essentiellement le domaine militaire (achat de d'avions et de navires).

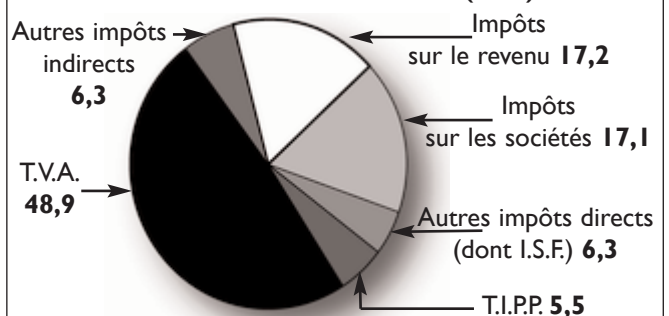
Et avec l'explosion des déficits due à la crise, et malgré les recommandations y compris d'élus de la majorité, le gouvernement refuse de revenir sur le bouclier fiscal, les 468 niches fiscales existant en France, ou de surtaxer les banques de nouveau florissantes.

## LA FISCALITÉ DIRECTE ET INDIRECTE

Les recettes fiscales de l'Etat représentent 355,4 milliards € (loi de finance rectificative 2009) en valeur brute (sans dégrèvements et remboursements d'impôts). Elles se divisent en deux catégories :

- La fiscalité directe (39,3 % des recettes) : elle prend la forme d'un impôt sur une richesse donnée (revenu, bénéfices).
- La fiscalité indirecte (60,7 % des recettes) : elle prend la forme d'une taxe portant sur un flux de matière (consommation, taxe intérieure sur les produits pétroliers).

Structure de la fiscalité en % (2008)

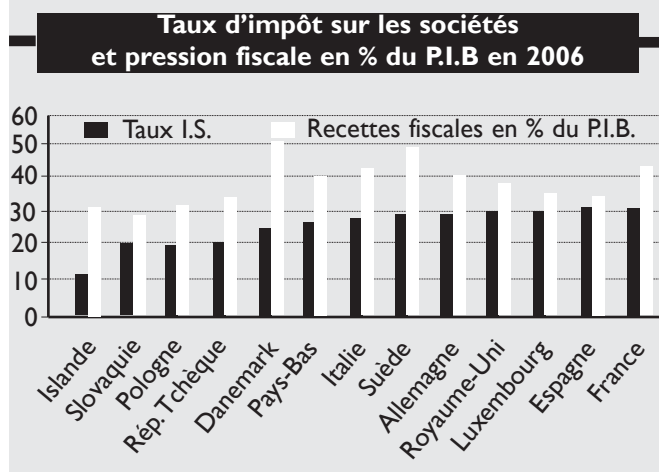


En termes de justice sociale, la fiscalité indirecte touche l'ensemble des contribuables, sans distinction de revenus. Alors que la fiscalité directe (l'impôt) est progressive.

Se refusant à augmenter les impôts directs qui ont au moins le mérite d'être progressifs, le gouvernement n'envisage que le grand emprunt pour financer les dépenses nécessaires à la relance.

Là encore, l'emprunt sera souscrit par des particuliers en capacité d'épargner, qui se verront en retour rémunérés par des intérêts, qui ne feront qu'alourdir encore le déficit public... En 2008, l'Etat a payé 54,6 milliards € d'intérêts, soit 5,3 % de ses dépenses totales.

## Le manque d'harmonisation fiscale européenne



En lieu et place d'une remise à plat de la politique fiscale, permettant de trouver des financements équitables et à la hauteur des enjeux, de la sécurité sociale aux finances des collectivités locales, et allant dans le sens d'une harmonisation européenne, le gouvernement navigue entre bricolage et clientélisme. ●

Visitez les sites  
[www.apex.fr](http://www.apex.fr)  
[www.isast.fr](http://www.isast.fr)

## ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE

### Tout va bien, merci pour elles !

LES BANQUES ont retrouvé le chemin des performances et des bénéfices. Si elles ne sont pas complètement à l'abri de quelques actifs toxiques, du moins pavoisent-elles, alors que le reste de l'économie continue de souffrir. Le renvoi d'ascenseur n'étant pas leur fort, elles ne se décident toujours pas à desserrer le crédit alors que l'Etat leur a prêté des milliards en partie à cette fin :

- Les entreprises se plaignent que les robinets bancaires sont fermés. Les P.M.E., surtout, tirent la langue et l'Etat est obligé d'annoncer des mesures de compensation.
- Quant aux particuliers, outre leurs propres difficultés, l'accès au crédit leur est devenu très difficile.

Moins que jamais, dans la crise, les banques n'ont fait leur métier. Pire, elles en ont profité pour gonfler leurs bénéfices. En 2009, alors que les bénéfices des sociétés industrielles et commerciales du C.A.C. 40 vont fortement reculer, ceux des banques et des assurances vont globalement quadrupler. Il n'y a ni miracle ni prouesse mais simplement un retour aux « jeux » habituels. La Société Générale tire une grande partie de ses revenus et de ses bénéfices (1 Md €) des dérivés sur actions, activités spéculatives par excellence. ●

« Une certaine idée de la mondialisation s'achève avec la fin d'un capitalisme financier qui avait imposé sa logique à toute l'économie et avait contribué à la pervertir (...). On a laissé les banques spéculer sur les marchés au lieu de faire leur métier, qui est de mobiliser l'épargne au profit du développement économique et d'analyser le risque du crédit. On a financé le spéculateur plutôt que l'entrepreneur (...). Mais ce système, il faut le dire parce que c'est la vérité, ce n'est pas l'économie de marché, ce n'est pas le capitalisme. » (Discours présidentiel, Toulon, 25 septembre 2008.)

## L'emploi des jeunes et le R.S.A.

Tous les médias en parlent, le gouvernement tente vainement d'en contrer la tendance... Considéré comme un mal sociétal profond, l'emploi des jeunes français (diplômés ou non) se dérobe sous leurs pieds et l'installation de la crise aggrave leur situation.

La France fait partie des « mauvais élèves » dans ce domaine avec un taux de chômage de 23,6 % au 2<sup>e</sup> trimestre 2009 (et 22,7 % au 1<sup>er</sup> trimestre).

La précarité est pour certains d'entre eux une dure réalité, malgré un niveau d'instruction général beaucoup plus élevé qu'auparavant (63 % d'une classe d'âge obtient actuellement le Baccalauréat, contre 30 % en 1985). Le constat s'impose rudement à toute la nouvelle génération active : jamais depuis deux décennies, les jeunes n'ont autant peiné à intégrer le monde du travail.

### Deux profils différents : une même problématique

En France, deux groupes sont particulièrement vulnérables.

- Tout d'abord les jeunes qui n'ont pas de diplômes, ajouté au fait de vivre dans un quartier défavorisé ou d'être issu de

l'immigration. Ils représentent environ 10 % des 15-24 ans. Si rien n'est fait pour eux rapidement, ils risquent de s'enfoncer dans le chômage de longue durée.

- L'autre grand groupe en difficulté est constitué des jeunes diplômés, qui multiplient les C.D.D. mais n'arrivent pas à trouver un emploi stable. En France, le C.D.D. ou l'intérim ne sert pas de tremplin vers un emploi stable comme dans beaucoup d'autres pays de l'O.C.D.E.

Les statistiques confirment les difficultés d'intégration professionnelle des jeunes.

En effet, on peut comparer le taux de chômage des 18-24 ans (22,7 % au 1<sup>er</sup> trimestre 2008) à celui des 25-49 ans qui est de 7,7 %, soit environ trois fois plus ! Même le chômage des seniors, catégorie pourtant « impactée », est égal à 5,8 % pour les 50 ans et plus, chiffre qu'il faut néanmoins traiter avec prudence au regard des dispositifs de mise à la retraite anticipée et de dispense de recherche d'emploi à partir de 57 ans et demi (âge qu'il est prévu de relever d'ici 2011 à 60 ans).

**Taux de chômage selon l'âge (en %)**

	1 <sup>er</sup> trimestre 2008	4 <sup>e</sup> trimestre 2008	1 <sup>er</sup> trimestre 2009	Évolution sur 1 an
<b>Ensemble</b>	7,2	7,6	8,7	20,8
<b>Moins de 25 ans</b>	17,6	20,3	22,7	29
<b>25 à 49 ans</b>	6,6	6,8	7,7	16,7
<b>50 ans et plus</b>	4,8	5	5,8	20,8

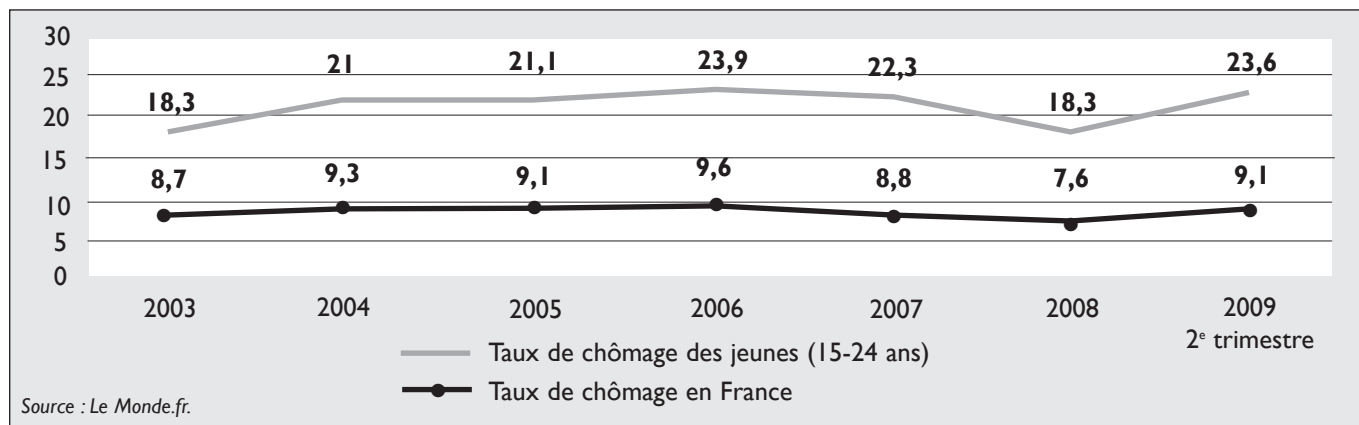
Source: Insee.

### Entre 150 000 et 250 000 jeunes de plus au chômage en 2009

La crise accentue la situation déjà difficile des jeunes, à tel point que le chômage de cette population « *augmente deux fois plus vite que celui du reste de la population (...). On peut considérer qu'il y aura entre 150 000 et 250 000 jeunes de*

*plus au chômage cette année* », selon le cabinet du Haut-commissaire à la jeunesse.

Cela est principalement dû à la baisse des offres de contrat à durée déterminée et des missions d'intérim, mais également aux plans de sauvegarde de l'emploi lorsque ces jeunes bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, les derniers arrivés étant souvent les premiers partants.



## Le R.S.A. est-il une solution ?

Annonce a été faite de l'extension des bénéficiaires du R.S.A. aux jeunes de 18 à 25 ans, mais à une condition bien précise qui en exclue beaucoup d'entre eux : que ceux-ci aient travaillé deux ans au cours des trois années précédentes. Un R.S.A. *a minima*, en somme. Ceci s'apparente à une vaste supercherie : si un jeune a travaillé deux ans au cours des trois dernières années, ce n'est pas le R.S.A. qu'il touchera mais bien le chômage, sauf cas de démission.

En réalité, en se penchant un peu plus sur ce projet, le R.S.A. « socle » est versé après épuisement de la durée d'indemnisation du chômage, tandis que le R.S.A. « chapeau » est, lui, versé comme complément de revenu pour ceux qui occupent un emploi faiblement rémunéré. En l'occurrence, cette annonce est un bel effet marketing mais elle ne concerne en réalité que très peu de jeunes (160 000 sur les 8,18 millions de 16-25 ans). La précarité n'a donc pas fini de toucher les jeunes, d'autant que les chiffres de l'année 2010 sont loin d'être au beau fixe.

Vu l'accablante situation des jeunes et pour le bénéfice du long terme, s'il y a bien une restructuration à souhaiter, ce serait celle des politiques qui leur sont destinées. Il faudrait sortir d'une vision morale de l'aide sociale selon laquelle une aide se mérite. Pourquoi ne pas chercher à ramener la périphérie vers le centre et englober, enfin, tous les jeunes, sans condition, plutôt que de désactiver et réactiver des dispositifs qui se révèlent inefficaces ? ●

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



ABONNEMENTS : 125 € TTC • Prix CE 80 € TTC

## Gel des salaires dans près d'un quart des entreprises en 2010

ENTRE 21 ET 24 % des entreprises prévoient un gel des salaires en 2010, les taux étant fonction des catégories socio-professionnelles, selon une étude publiée lundi 5 octobre par le cabinet de consultants en ressources humaines, Mercer. En 2009, le taux s'élevait entre 33 à 47 %.

Quelque 33 % des entreprises ont déjà appliqué en 2009 un gel des salaires pour les cadres hors vente, 35 % pour les employés, 36 % pour le *management*, 38 % pour les cadres de la vente et les ouvriers, 42 % pour les cadres supérieurs et 47 % pour les cadres dirigeants.

Pour 2010, les entreprises prévoient de légères augmentations, qui resteraient néanmoins inférieures aux années précédentes, note Mercer. Ainsi, seul un quart des entreprises comptent dépasser les 3 % d'augmentation.

Le taux médian d'augmentation pour les ouvriers, le plus faible de l'ensemble des catégories professionnelles, s'élèverait à 2 %, et celui des cadres supérieurs à 2,9 %, soit le plus élevé.

21 % des entreprises prévoient un gel des salaires pour leurs cadres supérieurs, leur *management* et leurs cadres hors vente, 22 % pour leurs cadres de la vente et leurs employés, 24 % pour leurs ouvriers et leurs cadres dirigeants.

L'emploi continuera à être aussi sévèrement touché en 2010, pronostique Mercer : 14 % des entreprises prévoient une baisse de leurs effectifs, 10 % une augmentation, et 76 % pas de changement. L'enquête a été menée auprès de 313 sociétés de tous les secteurs d'activité, principalement des filiales françaises de sociétés multinationales, dont l'effectif médian était de 337 collaborateurs. ●

### Un étonnant séminaire de D.R.H.

**P**ARTANT du constat que les séquestrations de dirigeants se multipliaient, le Club DéciDRH a organisé, le 20 octobre, une journée d'échanges sur « Comment réagir à une prise d'otage ? ». DéciDRH réunit des décideurs du secteur public (AP-HP, Air France, ministère de la Défense, La Poste) et du privé (Thomson, Soparind Bongrain, SFR, BPCE, etc.).

Lors de cette journée, qui a eu lieu au camp d'entraînement du G.I.G.N. à Satory, une cinquantaine de D.R.H. et de directeurs d'établissements publics et privés ont écouté le général Laurent Muller, patron des R.H. de la Gendarmerie, leur expliquer comment identifier les risques de comportements agressifs chez leurs collaborateurs. Marcel Lalitte, ex-directeur des affaires sociales de Michelin-Kleber séquestré par des salariés en février 2009, a présenté son témoignage, tandis que le Dr. Marie Pezé est intervenue sur la souffrance au travail.

Pour sa part, le général Denis Favier, commandant du G.I.G.N., a longuement présenté les matériels et le savoir-faire de son équipe. Puis, ses hommes ont donné un cours d'une heure aux D.R.H. présents sur les techniques de négociation à caractère social en situation de crise et de séquestration. ●

### Un site internet au service des CE [www.apex.fr](http://www.apex.fr)

*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