

nvo

La Nouvelle Vie Ouvrière

DES CLÉS POUR
COMPRENDRE ET
AGIR **AVEC LA CGT**

SUPPLÉMENT À LA NVO N°3507 DU 13 DÉCEMBRE 2013 ET À LA CGT ENSEMBLE N°64 DE JANVIER 2014

CE QUE NOUS COÛTE **LE CAPITAL**



RÉPARTIR
AUTREMENT,
ÇA C'EST
CAPITAL

la
cgt
www.cgt.fr



LA CGT LANCE LE DÉBAT

Inacceptable, injuste, mais certainement pas fatale. Telle est aujourd'hui la situation économique et sociale que vivent les salariés, les retraités, les privés d'emploi. C'est ainsi que 79% des citoyens de notre pays déclarent connaître des difficultés pour boucler leurs fins de mois. Depuis un an, nous comptabilisons un millier de plans sociaux, en plus

des restructurations, des dépôts de bilan ou des mises en redressement judiciaire. Ce sont autant de capacités de production et de leviers de relance économique détruits. Certains experts chiffrent à au moins 150 000 le nombre d'emplois menacés dans les mois qui viennent.

Dans ce contexte, le patronat, certains médias, le gouvernement lui-même, ne cessent de nous répéter, comme une évidence acquise, que le travail coûterait trop cher, que le rémunérer pénaliserait la compétitivité des entreprises et notre économie, que notre modèle social constituerait un handicap dans la guerre économique mondialisée. Pourtant, tous les indicateurs économiques le confirment : c'est d'un manque d'investissements et de budgets de recherche, d'une insuffisante rémunération du travail et des qualifications, d'une trop forte rémunération des actionnaires, d'une consommation en déclin, faute d'emplois et de salaires corrects, que souffrent nos entreprises, alors que se posent également la question du rôle des banques dans l'accès au crédit et celle du rapport entre les donneurs d'ordre et les sous-traitants. La Confédération européenne des syndicats (CES, dont est membre la CGT) fait le même constat : après cinq années de crise économique et sociale, les politiques d'austérité ont échoué à relancer l'Europe, qui a vu ses économies stagner, ses jeunes réduits au chômage ou à l'exode et un fossé se creuser entre les différents États membres. Aussi la CES propose-t-elle un audacieux plan d'investissement pour une nouvelle Europe, pour une croissance durable et des emplois de qualité.

Le modèle économique que l'on nous impose privilégie la rémunération des actionnaires au détriment des salaires, de l'investissement, de la protection sociale et du bien commun.

Ce modèle, qui s'est imposé depuis trente ans, nous a précipités dans la crise. Et nombre d'économistes et d'institutions internationales reconnaissent désormais que l'austérité empêche la croissance et provoque la récession.

Pourtant, Pierre Gattaz, le patron du Medef, insiste. À l'occasion d'une lettre à toutes les entreprises de France, il lance une grande campagne pour une nouvelle baisse du coût du travail et une dynamique de diminution des dépenses publiques, conditions selon lui indispensables pour créer un million d'emplois en cinq ans. Toujours le même refrain... Le Medef entend faire entrer les salariés dans une nouvelle adaptation régressive. Et le gouvernement lui prête une oreille plus qu'attentive.

J'ai demandé depuis plusieurs mois déjà au président de la République d'organiser un débat contradictoire sur la répartition des richesses créées par le travail. Cette demande reste d'actualité. Et qu'il n'y ait tous, dans notre pays, de lieu de confrontation des points de vue et des alternatives possibles sur la place respective du travail et celle du capital est problématique. Cet enjeu devrait être au centre de la démocratie sociale. C'est un enjeu de société, c'est la condition du vivre ensemble !

Nous avons besoin, pour la justice sociale comme pour l'efficacité économique, d'accorder une place nouvelle au travail, à l'environnement, aux biens publics et aux activités productives. Le retour à l'économie réelle passe par la reconnaissance de ces priorités sociales. Augmenter les salaires – à commencer par le Smic – les pensions et les minima sociaux est une nécessité pour relancer l'économie et l'emploi, tout comme l'évolution des qualifications, comme l'égalité femmes/hommes, pour financer nos retraites et la Sécurité sociale.

La CGT lance le débat. Nous avons l'ambition de le faire avec les salariés, avec vous, toutes et tous. Mais aussi avec l'ensemble des organisations de salariés, qui souhaitent apporter leurs points de vue, leurs propositions, leurs idées. Pour que chacune, chacun, s'approprie ce débat, y contribue. Et pour qu'ensemble, nous nous donnions les moyens d'intervenir. De réussir et de gagner ensemble. 

Thierry Lepaon, secrétaire général de la CGT



Pierre Côté / Divergence

1 COMPRENDRE LA CRISE POUR EN SORTIR

La gestion imposée aux entreprises depuis plus de trente ans, orientant les richesses créées vers les dividendes des actionnaires et vers les intérêts d'emprunt au détriment de l'investissement dans la recherche, l'innovation, le développement, la formation, l'emploi, les salaires... nous a précipités dans une crise dont les salariés paient le prix lourd.

Mory Ducros, Gad, La Redoute, Air France, Virgin, FagorBrandt, Alcatel-Lucent... d'une entreprise à la suivante, d'une filiale à l'autre, les suppressions d'emplois ne cessent de frapper les salariés. Plans sociaux; fermetures de sites, et même de sites rentables; avec leurs conséquences en chaîne sur les entreprises, petites ou moyennes, de la sous-traitance, sur le commerce, sur les services publics; multiplication des ruptures dites « conventionnelles » des contrats de travail... En cette fin d'année 2013, près de 3,3 millions de salariés sont privés de tout emploi; un chiffre qui atteint quelque cinq millions en comptant ceux qui ne travaillent que quelques heures par mois. Le nombre des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an continue de croître. Les temps partiels et les contrats courts se développent comme une nouvelle norme imposée, pénalisant les salariés et leur santé, méprisant les qualifications, dégradant la qualité du travail, ruinant les savoir-faire... La majorité

des salariés, des retraités, des privés d'emploi souffrent d'un recul sévère de leur pouvoir d'achat. Pour des millions de foyers, la violence économique se vit au quotidien.

Travail trop cher, rengaine pérenne

Faudrait-il y voir, comme nous l'assène le Medef mois après mois, la responsabilité d'un « coût du travail » trop élevé? Ce coût – autrement dit la rémunération du travail, les salaires plus les cotisations sociales permettant à la Sécurité sociale d'exister – condamnerait la compétitivité de nos entreprises, affaiblirait l'économie et altérerait les possibilités de reprise de la croissance. Des salaires trop lourds: la récrimination est déjà bien ancienne, quels qu'en soient les avatars conjoncturels, de la promesse de « la fin du tunnel » à l'annonce d'une prochaine « reconquête de compétitivité ».

En fait, cette course à la moindre rémunération du travail et au moins-disant social, qui a changé d'échelle en

prenant une dimension internationale, est par définition sans limite: telle que le grand patronat conçoit la mondialisation libérale, il y aura toujours plus exploitable ici ou ailleurs, plus précaarisable, plus flexibilisable, moins payable. Moins cher. Baisser le « coût du travail », cette ritournelle que le grand patronat sert ici comme dans toute l'Europe et bien au-delà, ressemble singulièrement à un cercle vicieux dans lequel les salariés seraient tous perdants. Ici, où l'appât de profits redistribués en dividendes aux actionnaires et en intérêts d'emprunts conduit aux délocalisations et à la dissolution de filières industrielles entières, et dans les pays où l'on dit la main-d'œuvre *low cost* comme en parlant d'un voyage en jet, où des enfants eux-mêmes sont victimes du travail forcé.

La part des richesses

Vieille rengaine dont les salariés paient le prix lourd, donc. Mais pour autant, ce « coût du travail » ne plombe-t-il pas réellement la compétitivité des

entreprises et notre économie ? D'où vient par exemple, que 70 000 emplois industriels ont disparu chaque année en moyenne en France ces quinze dernières années, accompagnant une dégradation de la part de l'industrie dans le PIB ? Baisser le coût du travail ne permettrait-il pas de regagner des parts de marché ? En réalité, les chiffres tiennent un autre langage que celui du Medef. Ainsi, l'augmentation du déficit commercial de la France ces dernières années est-elle due, à plus de 85 %, aux échanges à l'intérieur de l'Europe elle-même, et non pas avec des pays dits émergents ou à « bas coûts ». La France serait-elle en perte de compétitivité par rapport à l'Allemagne du fait de trop hauts salaires ? En réalité, si le niveau de vie en Allemagne s'est considérablement dégradé, tant pour les privés d'emploi contraints à de « petits jobs » que pour l'ensemble des salariés, obligeant la chancellerie elle-même à évoquer l'hypothèse d'un salaire minimum jusqu'à inexistant, c'est bien sur la qualité et l'innovation que se fait la différence entre les deux pays. Autrement dit, sur la part des profits investis dans la recherche, la formation, le développement. Ce qui permet à l'Allemagne d'être compétitive à l'extérieur. Mais les difficultés de vie en Allemagne elle-même ont réduit son marché intérieur...

En fait, notre économie et la compétitivité de nos entreprises souffrent doublement d'un manque d'investissement dans la recherche, le développement, l'innovation, de même que d'un pouvoir d'achat trop faible, défavorisant la consommation, laquelle est pourtant le premier moteur de la croissance. Et donc de l'emploi. Alors quoi ? La part des richesses créées par le travail allant non pas à l'investissement, non pas à la rémunération du travail, non pas au financement des politiques d'intérêt général (par la fiscalité), mais à la rémunération du capital, n'est-elle pas trop élevée ? En France, la part des salaires, par exemple, dans la valeur ajoutée des entreprises, c'est-à-dire dans les richesses créées, a reculé de huit points dans les années 1980 et cette injustice n'a, depuis, jamais été corrigée. En fait, alors que le coût du capital, lui, est exorbitant, n'est-il pas temps de s'y intéresser sérieusement ? N'est-ce pas là que le bât blesse ?

Nous payons toujours leur crise

Depuis l'éclatement, en 2008, de ce qui s'est avéré une crise économique majeure, les salariés en paient le prix fort. Comme ils ont payé jusqu'alors

le prix de choix économiques qui ont conduit à cette crise. De fait, la pression sur le travail, sur l'emploi comme sur les salaires, la dévalorisation du travail et en particulier du travail qualifié, la précarisation massive du salariat et en particulier des femmes, l'insuffisance des investissements productifs, ont conduit à une faiblesse chronique des débouchés. Le marché intérieur a subi les effets néfastes d'une réduction de la demande salariale. Le capital, en quête de rentabilité rendue moins attractive dans la sphère productive, l'a cherchée dans les activités financières. Une véritable dérive vers la financiarisation de l'économie qui fonctionne comme un cercle vicieux. L'objectif principal des dirigeants d'entreprise consiste dès lors à atteindre un taux de rentabilité maximal auquel ils ajustent la masse salariale et les investissements productifs. La répartition de la valeur ajoutée est de plus en plus favorable aux actionnaires au détriment des salariés et de l'investissement. Donc de l'entreprise. Et de l'économie. Mais on comprend mieux cette fameuse exigence du Medef de réduction du coût du travail...

Agendas ministériels

Pourtant, ce « coût du travail » ne cesse de prendre la première place des agendas non seulement patronaux, mais aussi du gouvernement lui-même. Le Medef a pourtant déjà obtenu des exonérations sociales et fiscales patronales massives. Les exonérations de cotisations de Sécurité sociale, par exemple, ont représenté 27,6 milliards d'euros en 2012, dont 25,6 milliards de cotisations patronales, selon les chiffres publiés début

décembre 2013 par l'Acoss, la caisse nationale des Urssaf. Parmi les nombreux cadeaux et exonérations fiscaux, le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE), mis en place par le gouvernement actuel, représente une niche fiscale considérable. Doté à terme de 20 milliards d'euros, ce dispositif fiscal a été accordé sans aucune contrepartie en matière de création d'emplois, d'investissement dans la recherche ou les salaires. Et Pierre Gattaz, qui a succédé à Laurence Parisot à la tête du Medef, peut jubiler. Il a reçu du gouvernement l'engagement de l'ouverture d'une concertation sur la baisse du « coût du travail » et de la fiscalité des entreprises. Le nouveau patron des patrons réclame aussi une nouvelle « économie » de 100 milliards d'euros sur cinq ans pour les entreprises, c'est-à-dire leurs dirigeants et actionnaires, ainsi qu'une « simplification », c'est-à-dire une dévalorisation, du Code du travail définissant les droits des salariés. Ce n'est pas tout. Il réclame « une véritable dynamique de baisse des dépenses publiques », alors que la dette publique provient non pas d'un luxe de dépenses, mais d'un manque de recettes. Or réduire encore les dépenses publiques, c'est diminuer les budgets de solidarité et de nos services publics. Mais pour Pierre Gattaz, il s'agit d'apprendre aux Français « les règles de base de l'économie ». Les siennes.

Depuis plusieurs mois déjà, la CGT sollicite du président de la République l'organisation d'un débat contradictoire sur la répartition des richesses créées par le travail. Sans réponse. Seuls les salariés pourront imposer le débat. Que lancent, d'ores et déjà, la CGT et la NVO.  ISABELLE AVRAN

AU BONHEUR DES ACTIONNAIRES

L'étalon de toute performance

Née aux États-Unis dès le début des années 1980, la création de valeur pour l'actionnaire, ou *shareholder value*, a été initialement développée dans les départements « fusions et acquisitions » des banques d'affaires anglo-saxonnes. Elle visait d'abord à déterminer le gain pour l'actionnaire d'une opération de fusion entre deux entreprises. Avec la dérégulation financière et la montée en puissance des nouveaux intermédiaires que sont les fonds de pension et les fonds d'investissement mutuels, elle est peu à peu devenue l'étalon des performances financières de l'entreprise, puis de toute performance. Selon ses promoteurs, en effet, le pilotage par la valeur pour l'actionnaire ne doit pas seulement être un des objectifs de l'entreprise mais l'axe central de sa politique. Ce n'est pas non plus un instrument de mesure *a posteriori* des performances mais l'outil de pilotage stratégique quasi unique. Bouleversant l'organisation et le fonctionnement traditionnel des entreprises. J.-F. J.

2 URGENCE SOCIALE ET ÉCONOMIQUE



Anna Solé/Oeil social

La CGT lance une grande campagne. Dans les entreprises et les branches, mais aussi en direction de la puissance publique. Elle propose un indice du coût du capital ; elle réclame le contrôle de l'utilisation des aides publiques aux entreprises et de nouveaux droits pour les salariés. Une question de justice, mais aussi d'efficacité économique. Pour sortir enfin de la financiarisation des entreprises et de l'économie qui nous ont plongés dans la crise. Entretien avec Mohammed Oussedik, secrétaire national de la CGT.

La Confédération générale du travail lance une campagne sur le coût du capital. Pourquoi ?

Parce que c'est précisément le coût du capital qui nuit au travail et au développement économique. La CGT dénonce depuis longtemps les effets dévastateurs de la financiarisation de l'économie sur l'emploi, les salaires, la recherche, l'investissement, et finalement sur la croissance.

Une récente étude, réalisée à notre demande sous l'égide de l'Institut de recherches économiques et sociales, conforte notre point de vue. Elle est le résultat du travail d'économistes post-keynésiens qui ne sont donc pas des cégétistes ! Que montrent-ils ? D'abord les auteurs ⁽¹⁾ mettent en pièce l'idée selon laquelle les marchés seraient capables de s'autoréguler. Ensuite, ils mettent en évidence une progression vertigineuse de ce qu'ils appellent le « surcoût du capital », et qui s'établit entre 94 et 140 milliards par an. Par comparaison, rappelons que le RSA, c'est 3 milliards par an, et que le produit intérieur brut (PIB) de la France est de 2000 milliards. Ce

sont donc plus de 6 points du PIB, qui ne vont ni à l'investissement productif, ni à l'emploi, à la formation, aux salaires ou au financement de la protection sociale. Aujourd'hui, on voit des entreprises qui ne font pas de bénéfices et qui empruntent pour verser des dividendes. C'est quand même une anomalie économique de taille !

Et ce qui est vrai pour les entreprises, l'est également pour l'État et les collectivités territoriales. Au début des années 1980, des normes financières ont été mises en place, en fonction exclusive de cette logique. Autrement dit, la finalité n'est plus la production, mais la rémunération du capital. Outre l'impact désastreux qu'elle a sur les services publics dans des domaines comme l'éducation, les transports ou la santé – qui ne peuvent remplir leur mission d'intérêt général en répondant à ces critères de rentabilité financière –, cette nouvelle norme interdit le développement d'un projet qui permettra peut-être, sans qu'on le sache aujourd'hui, de franchir un seuil technologique important. C'est donc aussi la recherche qui en fait les frais.

**Retrouvez
la campagne de la CGT
sur www.cgt.fr**

« Ce que nous coûte le capital ». Supplément à la NVO n° 3507, du 13 décembre 2013 (ISSN : 1628-674X ; commission paritaire : 0317 1 79805), et à *La CGT ensemble !* n° 64, de janvier 2014 (commission paritaire : 1012 S 08171). Directrice des publications : Agnès Naton. Numéro coordonné par Isabelle Avran, réalisé par les équipes de la NVO. Ce numéro ne peut être vendu séparément.

Comment mesurer concrètement les effets du coût du capital dans la vie quotidienne des salariés et des populations ?

C'est clair : aujourd'hui, un salarié donne en moyenne 45 jours de son travail aux actionnaires de son entreprise chaque année, contre 12 jours en 1981. La France est le troisième pays européen où l'on distribue le plus de dividendes aux actionnaires.

Et, pour ce faire, les entreprises bénéficient d'aides publiques d'un montant de 200 milliards d'euros, soit l'équivalent de 10 points de PIB. Il y a aujourd'hui 4 500 dispositifs d'aides publiques aux entreprises et personne, pas même Bercy, n'est en capacité de voir clair dans cette « jungle de la fiscalité des entreprises », ni d'évaluer l'efficacité de ces aides en termes d'emploi et d'investissement productif.

Contrairement à ce que l'on nous répète à l'envi, le problème n'est pas à chercher dans le « coût du travail »

nale à l'origine de désastres humains et de la crise dans laquelle le monde entier est plongé depuis plus de cinq ans. N'oublions pas, en effet, que si la crise des subprimes en 2008 a mis en évidence l'internationalisation de la financiarisation des économies, elle avait été précédée par la crise asiatique et les famines, en 2007, qui n'avaient pas d'autre origine qu'une attaque lancée par les spéculateurs contre le blé, le maïs et le cacao.

Quel est l'objectif de la campagne que vous lancez ?

Nous entendons mettre dans le débat public cette question du coût du capital. Nous demandons d'ailleurs la création, sous l'égide du Conseil national de l'information statistique (CNIS), d'un indice du coût du capital qui pourra être pris en compte dans l'élaboration des politiques publiques aujourd'hui fondées exclusivement sur l'indice « coût du travail ». Je rappelle

que le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) s'appuie sur le seul indice du « coût du travail » pour attribuer

20 milliards

d'aides publiques supplémentaires dont bénéficieront essentiellement des entreprises qui ne sont pas menacées par la concurrence internationale.

Dans le même temps, le CICE encourage une nouvelle pression sur le pouvoir d'achat puisque les entreprises toucheront d'autant plus d'argent qu'elles maintiendront les salaires en dessous de deux fois et demie le Smic ! De fait, l'État subventionne l'emploi privé en encourageant le capital à s'octroyer une part toujours plus grande du gâteau, au détriment de la compétitivité de notre économie. Car la compétitivité ne peut se définir autrement que par la capacité d'une nation à créer un environnement social et économique facteur de progrès humain.

Ces politiques, particulièrement désastreuses pour les salariés et les populations, sont un non-sens. Je prendrai deux exemples seulement : aujourd'hui, la fraude fiscale en France représente des dizaines de milliards d'euros soustraits aux ressources de l'État. C'est autant de moins qui peut être investi dans l'intérêt général. Alors, doit-on laisser les choses en l'état ou renforcer les effectifs des fonctionnaires qui pourront traquer et mettre fin à ces fraudes ? En matière de santé, doit-on conduire les hôpitaux à se concentrer sur des activités rentables au détriment de la santé des citoyens et des salariés qui, mal portants, ne pourront plus apporter correctement à l'économie les moyens humains dont elle a besoin pour tourner ? Les réponses sont contenues dans les questions ! Il faut investir dans les services publics, qui doivent sortir de

Nous demandons la création d'un indice du coût du capital

ou le manque de compétitivité des salariés, mais bien du côté du coût du capital et de cette financiarisation de l'économie nationale et internatio-

Une fiscalité pour les riches

Dans ce que coûte le capital à la France, on pourrait ajouter tout ce qui tourne autour de la fraude et de l'évasion fiscales. La fraude peut être considérée comme un cancer qui ronge les finances publiques et en conséquence nos services publics. En retirant de l'argent de la communauté nationale – ou plutôt en freinant les rentrées – les fraudeurs sont directement responsables de la suppression d'écoles, de routes, d'hôpitaux.

La crise des finances publiques est bien une crise des ressources et non une crise des dépenses.

La législation de plus en plus complexe permet aux plus fortunés, qui sont en général les mieux conseillés, d'échapper à leurs devoirs envers la communauté pourtant à l'origine de leur fortune. Cette législation rend plus difficile et complexe les contrôles fiscaux vis-à-vis des entreprises. Alors que près de 100 % des revenus tirés des salaires et pensions sont contrôlés, seulement 5 % des entreprises le sont.

Même si un certain nombre de revenus du capital ont été alignés sur le régime fiscal des revenus du travail, le capital reste largement moins imposé que le travail. J.D.

La CGT-Finances a rendu publics ces chiffres :

– **1 000 milliards d'euros** d'évasion fiscale dans les pays de l'Union européenne par an alors que les pays de l'Union européenne ont eu **514 milliards** d'euros de déficit en 2012.

– De **60 à 100 milliards** de manque à gagner en Europe à cause de la fraude à la TVA communautaire.

– **80 milliards** de fraude fiscale en France chaque année.

– Alors que la France compte **1,8 million** d'entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (il y a **3,6 millions** d'entreprises hors agriculture), il n'y a eu que **47 633** contrôles fiscaux approfondis dans les entreprises en 2012.

– **Au niveau local** les entreprises ont bénéficié de la suppression de la taxe professionnelle, remplacée par la contribution économique territoriale. Cela s'est traduit en 2011 par une économie pour les entreprises de **7,5 milliards** d'euros financée en grande partie par les ménages. J.D.

l'étau des marchés financiers et emprunter à un taux très bas, voire négatif.

Quelle forme prendra cette campagne ?

Elle se développera suivant deux axes. Elle donnera lieu à des mobilisations, à la fois dans les entreprises et les branches, et en direction de la puissance publique.

Dans toutes les instances où ils siègent, les élus des salariés batailleront pour gagner et exercer des droits afin de peser sur les stratégies actuelles. Nous demandons d'urgence que le décret soit publié, pour créer une base

lariés. Il est indispensable aussi que les salariés soient représentés au sein des comités d'audit qui aujourd'hui rendent compte aux seuls marchés financiers de la façon dont la stratégie de l'entreprise est conforme aux exigences de la Bourse.

Ces droits nouveaux s'ajoutent à ceux que nous demandons pour suspendre les licenciements et s'inscrivent dans le cadre de propositions plus larges pour une sécurité sociale professionnelle et un nouveau statut du travail salarié.

Nous allons inviter les salariés dans leur entreprise et leur branche, à reprendre du terrain au capital et les aider

à agir pour leurs salaires, pour que leurs qualifications soient mieux reconnues, que soit valorisé leur travail, et pour faire reculer

les discriminations salariales entre les femmes et les hommes. C'est une question de justice, c'est indispensable pour financer les retraites et la protection sociale et pour retrouver le chemin de la croissance économique.

Nous entendons également que la puissance publique change de cap et participe ainsi à une autre répartition des richesses. Aujourd'hui le Smic se situe quasiment au niveau du seuil de pauvreté. Les femmes, les plus touchées par le temps partiel imposé, sont en dessous. Nous souhaitons que le Smic soit porté à 1 700 euros mensuels. Mais sans attendre, nous demandons que, pour la première fois depuis six ans, le gouvernement donne un coup de pouce réel au Smic. Il est urgent aussi que soit résorbée la précarité

dans les fonctions publiques et les entreprises publiques. L'exemple ainsi donné aidera à contraindre, par les mobilisations, le patronat en appliquant des surcotisations sociales aux entreprises qui recourent massivement à l'intérim, aux contrats à durée déterminée et aux contrats précaires.

Et puis, si nous refusons l'augmentation de la TVA, nous entendons aussi être dans l'action pour une véritable réforme de la fiscalité qui réhabilite l'impôt en le rendant plus juste, plus progressif, notamment par la création de tranches supplémentaires.

Vous considérez donc que la puissance publique a un rôle primordial à jouer...

Bien sûr. C'est la puissance publique qui fixe le cap. Jusqu'à présent, les signes qu'elle a délivrés n'ont été adressés qu'au patronat et aux marchés financiers. Elle doit donner l'exemple et cesser de financer l'emploi privé par des cadeaux qui auront le même effet qu'hier, à savoir la destruction de l'emploi. Nous voulons que la compétitivité dans ce pays retrouve un sens en redonnant la priorité à l'économie réelle. Cela suppose de réduire le coût du capital. C'est ce que nous nous proposons d'obtenir par l'action que nous allons développer en 2014, année au cours de laquelle nous organiserons aussi un colloque sur les effets de la rentabilité financière et le coût du capital afin que les salariés et les citoyens puissent intervenir dans ce débat essentiel.  Entretien réalisé par MARYSE LELARGE

(1) Cette étude a été réalisée par une équipe d'économistes, sous l'égide du laboratoire Clersé et de l'université Lille 1.

Les élus des salariés batailleront pour gagner et exercer des droits afin de peser sur les stratégies actuelles

unique de données permettant aux représentants des salariés siégeant dans les comités d'entreprise, les comités centraux et les comités européens, de connaître l'ensemble des aides publiques accordées à leur entreprise ou à leur groupe. Nous souhaitons que ce droit aille au-delà d'une information et que les salariés aient le pouvoir de suspendre ces aides, s'il est avéré qu'elles ne servent ni l'investissement ni l'emploi. Au sein du comité de suivi des rémunérations en place dans les entreprises, les élus du personnel doivent pouvoir intervenir de sorte à ce qu'il soit impossible, pour un membre de la direction, de toucher un salaire, dans certains cas, de plusieurs centaines de fois supérieur à celui perçu par la masse des autres sa-

La CGT propose

C'est la sous-rémunération du travail qui a provoqué les crises économiques et sociales. En 1981 les dividendes versés aux actionnaires représentaient 10 jours de travail par salarié dans les sociétés non financières: en 2012 ils en représentent 45, soit 4,5 fois plus.

La CGT propose:

- un Smic à 1700 euros brut;
- la fin du gel de l'indice des fonctionnaires;
- la résorption des inégalités hommes/femmes;
- d'ouvrir des négociations salariales dans les entreprises et les branches.

L'intervention des représentants salariés dans les comptes des entreprises évitera des erreurs stratégiques fatales pour l'emploi. Les représentants des salariés doivent avoir

leur mot à dire pour exiger que les gains de productivité réalisés donnent lieu à des revalorisations de salaires.

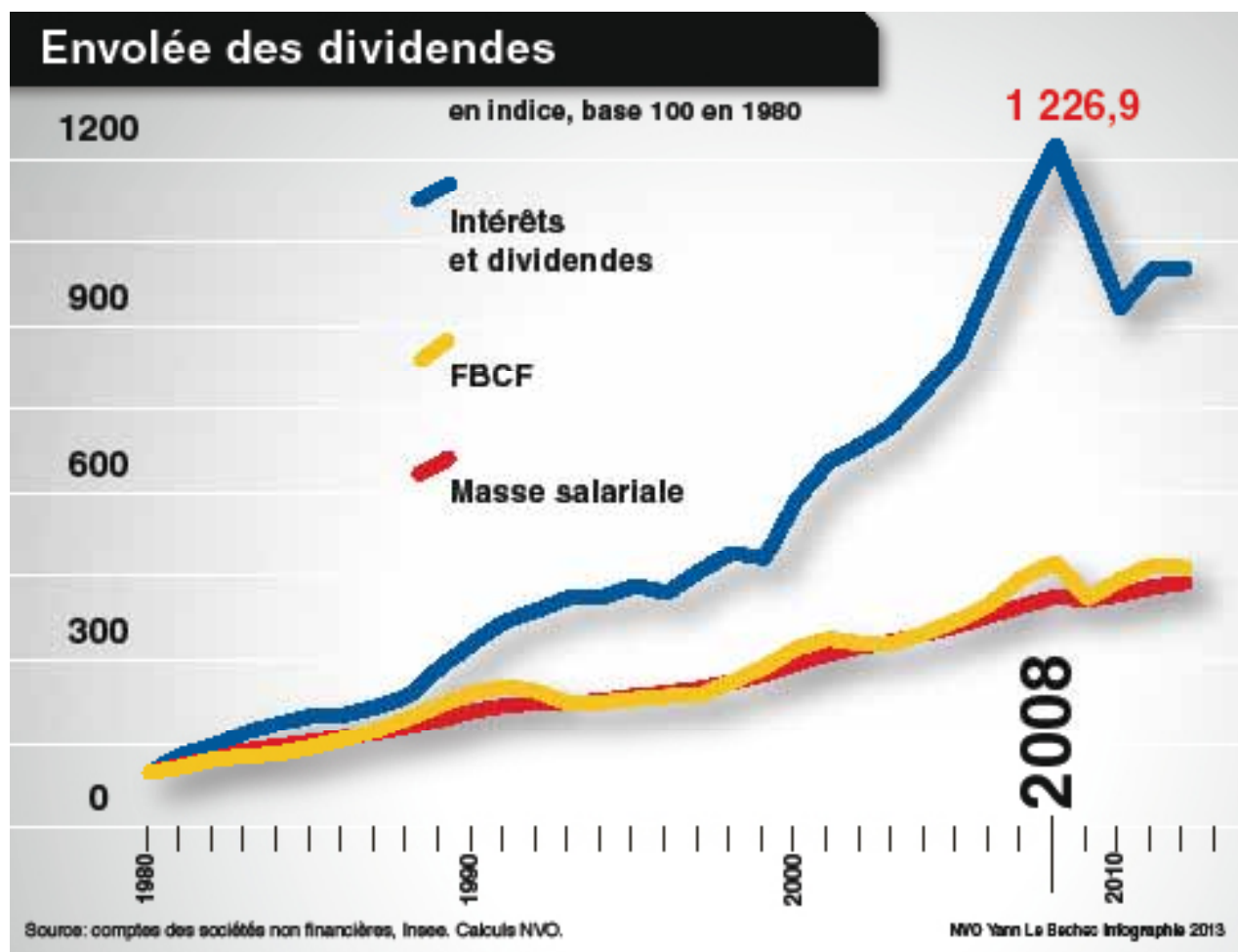
La CGT réaffirme le besoin urgent de revaloriser significativement les salaires, les minima sociaux, les traitements et les pensions. Il est urgent d'arrêter l'accompagnement de la spéculation et de privilégier la rémunération du travail.

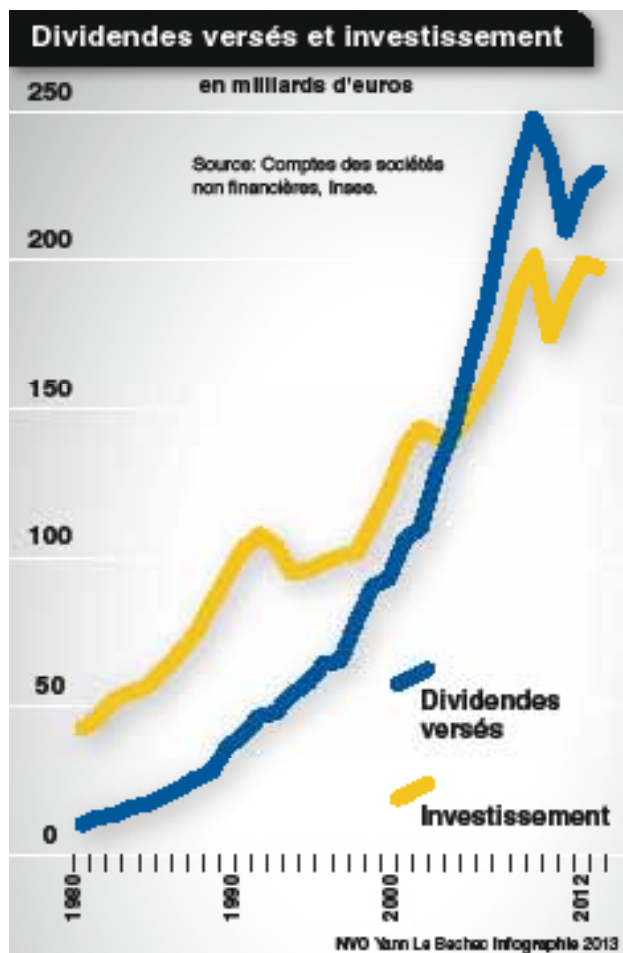
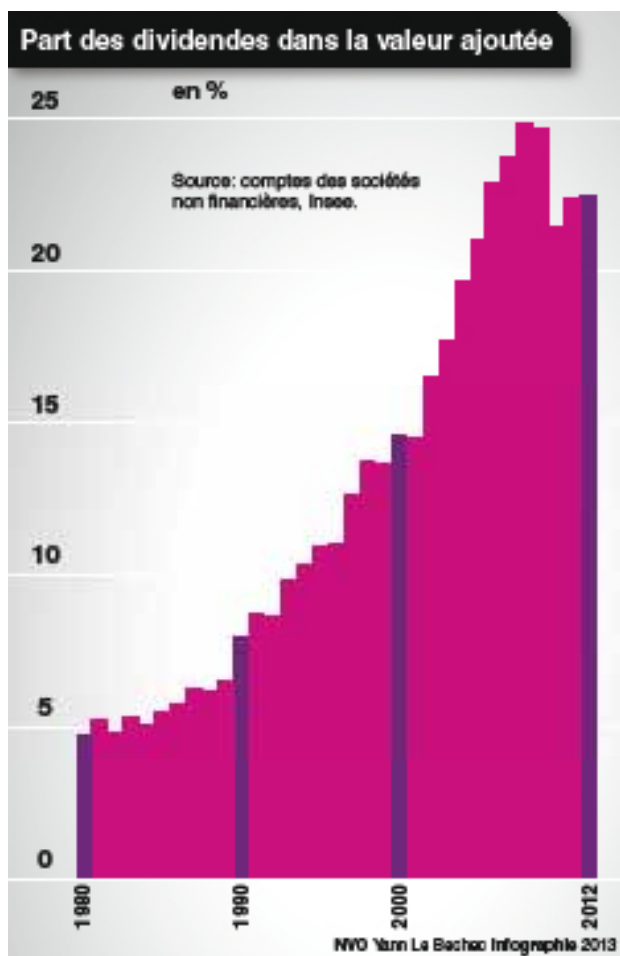
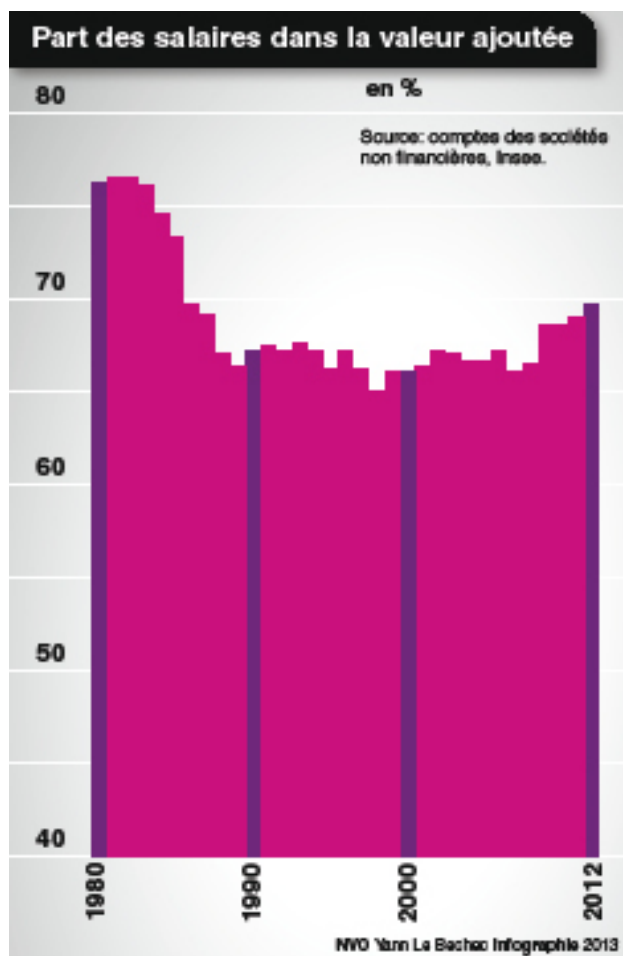
Revaloriser les salaires des femmes et les grilles de salaires des filières les plus féminisées est un impératif d'égalité et de reconnaissance du travail. C'est aussi un impératif économique. Une égalité salariale entre les femmes et les hommes à l'horizon 20XX rapporterait 5 milliards d'euros aux régimes de retraite dès 2015 et 10 milliards d'euros en 2020. J.D.

AU BONHEUR DES ACTIONNAIRES

L'envolée des dividendes est le trait caractéristique majeur de la période de l'avènement du capitalisme financier. Pour une part, cette incroyable croissance est due au recul du financement des entreprises par le système bancaire et à la place grandissante de l'appel au marché. Pour fixer les idées, quelques chiffres : alors qu'en 1980 les sociétés non financières payaient deux fois plus d'intérêts que de dividendes, en 2012, les dividendes versés représentaient 3,4 fois le montant des intérêts. Mais cette transformation du financement s'est accompagnée d'un fantastique renchérissement de son coût. C'est ce que mesure le surcoût du capital rapporté à la consommation de capital fixe, autrement dit à l'usure et à l'obsolescence du capital productif, représenté sur le graphique 5. Après les sommets

atteints dans les années 1988-1999, ce surcoût oscille aujourd'hui autour de 60 % du coût de renouvellement du capital productif, une fois déduit le risque d'entreprise et le coût d'administration du système d'intermédiation financière. Pour donner une idée des sommes en jeu, un chiffre : ce surcoût, en 2011, s'élevait à 94,7 milliards d'euros. Près de 100 milliards de rente indue. Une surcharge considérable qui se paye d'une stagnation des investissements (FBCF, graphique 1), dont le montant est depuis 2003 systématiquement inférieur au montant des dividendes versés (graphique 4). Une situation qui fait le bonheur des actionnaires mais qui handicape la demande, la croissance, et met en cause l'ensemble du système productif faute d'accumulation. **JEAN-FRANÇOIS JOUSSELIN**







Lionel Prieau/Reservoir Photo

3 LA RENTE INDUE DE LA FINANCE

Le « coût du travail » sert d'alibi à toutes les politiques d'austérité. Le coût du capital, lui, est passé sous silence. Pourtant, son impact est exorbitant. Sur l'activité économique. Sur notre modèle social et environnemental aussi... Imposé notamment par les entreprises du CAC 40, il affecte jusqu'aux plus petites sous-traitantes, et même l'action publique.

Deux éléments, deux facteurs de production sont nécessaires à la création de richesse : le travail et le capital. Tous deux sont rémunérés et représentent donc un « coût » pour l'entreprise. Le « coût du travail » nous est familier : il revient en permanence depuis plusieurs années dans les propos des gouvernants, des patrons et d'un certain nombre d'experts pour expliquer la crise économique et la baisse de la croissance. Et surtout, pour justifier des réformes qui tendent invariablement à aller dans le sens d'une réduction de la rémunération du travail, des qualifications, des salaires, en particulier de leur part « socialisée » sous la forme des cotisations sociales,

qualifiées de ruineuses pour la croissance économique.

Mais l'autre coût, celui du capital, est passé sous silence. Le Medef ne s'en plaint pas. Pourtant, son impact sur l'activité économique est énorme et court des entreprises du CAC 40 jusqu'aux plus petites sous-traitantes, affectant même l'action publique.

Coût économique, coût financier

Pour bien comprendre de quoi il est question quand on parle du coût du capital, il faut tout d'abord distinguer le coût économique du coût financier. Le coût économique concerne l'ensemble des moyens de production : ma-

chines, bureaux, usines, moyens de transport, infrastructures, brevets industriels, etc., que l'entreprise doit fabriquer ou acquérir, entretenir et remplacer quand ils sont usés ou dépassés par le progrès technique. Ce que l'on appelle couramment les « dépenses d'investissement » représente en quelque sorte le « vrai » coût du capital, dans le sens de « capital productif ».

Mais la dépense ne s'arrête pas à ce coût économique. Lorsqu'elles veulent acheter et mettre en œuvre ces moyens de production, les entreprises doivent aussi rémunérer les personnes ou les institutions qui leur ont procuré de l'argent. Cet argent vient soit de prêteurs, comme les banques, soit d'ac-

tionnaires (fonds d'investissement, d'épargne mutuelle, fonds de pension, compagnies d'assurances). Ainsi, un coût financier s'ajoute au coût économique. Il consiste en intérêts versés aux prêteurs et en dividendes versés aux actionnaires pour rémunérer leurs apports en liquide lors des augmentations de capital, ou lorsqu'ils laissent une partie de leurs profits en réserve dans l'entreprise.

Les intérêts des prêts et les dividendes ont comme première justification de couvrir le risque encouru par les prêteurs et les actionnaires de ne jamais revoir leur argent, en raison de la possibilité de faillite de l'entreprise. C'est ce que l'on appelle le «risque entrepreneurial». La seconde justification est qu'il y a une gestion adminis-

et 70 % du coût total du capital pour l'entreprise. Pour prendre un exemple concret, quand une machine coûte 100 euros par an (avec la marge de profit), l'entreprise paye entre 150 et 170 euros parce qu'elle doit verser une rente injustifiée économiquement aux apporteurs d'argent que sont les actionnaires.

La finance a en effet ce pouvoir exorbitant d'imposer aux entreprises le versement de cette rente à un niveau qu'elle fixe elle-même et qu'elle appelle «rentabilité du capital». Nasser Mansouri-Guilani, économiste de la CGT, résume: «Avec les mesures de déréglementation et de libéralisation des économies, les marchés financiers ont pris du pouvoir et désormais la logique financière l'emporte sur la logique industrielle. Auparavant, on commençait par produire, puis avec l'argent de cette production

on rémunérait le capital. À présent, la rémunération du capital est devenue le but ultime de l'entreprise, et l'orientation de la production, c'est-à-dire ce qu'il

convient de produire, où (ici ou à l'étranger) et avec quels moyens se fait en fonction de l'intérêt de la finance.»

L'exigence de rentabilité augmente et, avec elle, la part des dividendes et donc le coût global du capital. Pourquoi? Parce que les capitaux peuvent se déplacer rapidement, et donc «exercer une pression avec laquelle ils s'imposent partout [...], puisque l'exigence vis-à-vis des entreprises du CAC 40 s'impose aussi, par ricochet, aux sous-traitants». La norme financière place la barre très haut pour les projets d'entreprise, dont le seuil de rentabilité doit désormais avoisiner les 15 % du capital investi.

Le seuil de rentabilité exigé par les actionnaires avoisine désormais les 15 % du capital investi

trative de l'activité financière – un service – qui consiste à transformer et aiguiller l'épargne liquide vers les entreprises. On admet donc que le coût financier rémunère en quelque sorte du risque, de l'expertise et du travail administratif.

La «rentabilité» du capital

Mais il y a toute une partie de ce coût global du capital qui ne se justifie par rien et vient surcharger inutilement le «vrai» coût. C'est de la rente indue, un «surcoût» du capital qui se chiffre à environ 100 milliards d'euros annuels, soit, selon le mode de calcul utilisé, entre 50

Transfert de richesses

On assiste ainsi, depuis une trentaine d'années, à un transfert de richesse qui est passé de 3 % de la valeur ajoutée française en 1980 à 9 % aujourd'hui, et qui ne sert pas à investir dans le développement économique ni à augmenter les salaires et le pouvoir d'achat. Le gâchis est énorme, explique encore Nasser Mansouri-Guilani. «Le potentiel productif ne se développe pas, car les moyens de production stagnent. Le rythme de croissance économique s'affaiblit. Là encore, les statistiques sont parlantes: jusqu'au milieu des années 1970, le taux de croissance économique annuel était de l'ordre de 5 à 6 %. Après, on est tombé à 2 % et depuis 2008, on tend vers 0 %. Le PIB français (2000 milliards d'euros environ) est au même niveau qu'en 2007. L'économie fait du sur-place. D'où l'explosion du chômage et l'appauvrissement d'une grande partie de la population.» Ainsi, le capital a un coût, non seulement économique et environnemental, mais également social.

Valoriser le travail

Alors, comment sortir de l'impasse économique créée par la financiarisation du capital? Pour l'économiste de la CGT, «si on dit que la hausse de la part des profits dans la valeur ajoutée résulte du développement des marchés financiers, de la déréglementation, de la globalisation, cela veut dire qu'il faut maîtriser les marchés». Même les tenants du libéralisme pur et dur admettent que c'est nécessaire, et une intervention de l'État ne les gênerait pas, à condition que ce soit au service de leurs intérêts. C'est donc par le rapport de force entre les intérêts capitalistes et ceux des travailleurs que cette intervention publique peut réellement changer la donne.

«On ne peut pas accepter un mode de développement qui détruit les emplois et le potentiel productif, conclut Nasser Mansouri-Guilani. Pour y mettre fin, il faut valoriser le travail et dévaloriser le capital. Dans l'histoire, cette dévalorisation du capital au profit du travail s'est opérée, en France, par la création de la Sécurité sociale, par l'idée du progrès social comme finalité ultime de l'économie.» Valoriser le travail, c'est réaffirmer l'objectif d'une Sécurité sociale de qualité pour tous, contre l'argument des «charges sociales» qui seraient trop élevées. C'est exiger un Smic à 1 700 euros, des formations qualifiantes et des emplois qualifiés, des moyens de production développés par l'investissement. C'est remettre l'humain au cœur de l'économie. Le défi est de taille. ■ ÉMILIE TURCK

au bonheur des actionnaires

L'explosion des dividendes

Le management financier est à l'origine de l'envolée totalement inédite des dividendes. De 6,9 milliards d'euros en 1978, ils sont passés, pour les sociétés non financières, à 247,6 milliards en 2008, année du déclenchement de la crise. En trente ans, leur montant a donc été multiplié par 36 quand la masse salariale ne l'était que par 4,5. Un rythme de croissance huit fois moins rapide. Mieux, ou pire, ils n'ont guère eu à souffrir de la crise puisque nombre de grandes entreprises distribuent toujours des sommes mirobolantes, quels que soient leurs résultats. Ainsi, par exemple, ArcelorMittal, après avoir fermé Florange, a-t-il versé 910 millions de dividendes à ses actionnaires en 2012 malgré une perte de 2,8 milliards d'euros. Quant à Orange, il a versé, l'an passé, en dividendes 3,6 milliards d'euros, plus de trois fois le montant de ses bénéfices. En dix ans, c'est 27 milliards d'euros que le principal opérateur de téléphonie a versés à ses actionnaires. Soit plus que sa capitalisation boursière actuelle. J.-F. J.

4 NOTRE RICHESSE DÉTOURNÉE

Le coût du capital reste un tabou. Pourtant, il est depuis près de trente ans devenu prohibitif. Retour, avec l'un de ses auteurs, sur une étude qui tente de l'évaluer. Entretien avec l'économiste Laurent Cordonnier.

Votre étude ⁽¹⁾ parle de coût du capital et de surcoût du capital, pouvez-vous nous éclairer sur ces différentes notions ?

Il peut en effet exister une confusion. Parce que le capital lui-même a deux sens très différents. Quand on parle du capital, on peut parler du capital au sens productif. On fait alors référence aux moyens de production – machines, usines, infrastructures, matériel de transport, ordinateurs etc. – qui sont immobilisés dans l'entreprise à des fins productives pour s'associer au travail et améliorer son efficacité. Ce stock de biens d'équipement s'use ou devient obsolète et on doit donc chaque année en renouveler une partie pour maintenir ses performances. Ce sont ces dépenses qu'on pourrait appeler le coût économique du capital. On peut le mesurer en ne considérant que la partie qui s'use ou devient obsolète, représentée par les amortissements, ou en prenant en compte tout l'investissement en biens capitaux neufs parce qu'on considère que l'entreprise doit aussi progresser et ne pas simplement reconduire à l'identique son capital productif. Voilà pour le premier sens du capital, le capital comme moyen de production.

Et qu'en est-il du deuxième sens ?

C'est le capital entendu comme moyen de financement accordé aux entreprises pour acheter ces biens. Comment en effet l'entreprise est-elle

devenue propriétaire de ces équipements, comment a-t-elle pu se les acheter ? Il y a deux réponses possibles. Soit elle les a acquis avec les fonds propres de l'entreprise, c'est-à-dire les profits mis en réserve ou les augmentations de capital, soit elle a emprunté. Dans le premier cas elle a eu recours à l'argent de ses actionnaires, dans le second, à l'argent des prêteurs. Mais les prêteurs comme les actionnaires réclament une contrepartie pour l'avance de leur épargne : ils sont rémunérés soit sous forme de dividendes soit sous forme d'intérêts. Au coût économique du capital s'ajoute donc un deuxième coût : le coût de son financement constitué des intérêts et des dividendes.

Que représente alors le surcoût du capital ?

Nous y arrivons. Il convient de bien distinguer ces deux coûts, économique et financier. Il va de soi qu'on ne peut

l'entreprise. La seconde, c'est que le fonctionnement du système financier a un coût. On peut donc considérer que les intérêts et les dividendes doivent compenser les frais de collecte et d'aiguillage de l'épargne, comme l'évaluation des projets d'entreprise. Ce que nous appelons le surcoût du capital, c'est la partie du coût financier qui reste quand on a ôté ces rémunérations justifiables. C'est donc la partie des dividendes et intérêts versés qui ne rémunère ni un service économique rendu à l'entreprise ni une prise de risque du prêteur.

Peut-on calculer ce surcoût et à combien l'évaluez-vous ?

C'est tout l'objet de notre étude. Elle montre qu'une grande partie de la rente financière n'est pas justifiée par des raisons économiques. Cette part, nous l'avons calculée pour l'ensemble des sociétés non financières. Pour aller vite, en flux, ce sont les intérêts et divi-

dividendes nets versés par les entreprises. Mais surtout, pour en donner un bon ordre de grandeur, nous l'avons rapportée au vrai coût du ca-

Le marché envoie aux dirigeants un signal clair : s'ils veulent se maintenir en place, ils doivent tout faire pour soutenir le cours de leur action

pas contester l'utilité du premier. Le deuxième est en revanche plus discutable. Il faut en effet s'interroger : les dividendes perçus par les actionnaires comme les intérêts perçus par les prêteurs correspondent-ils véritablement à un service économique rendu ? Ou, si vous préférez, dans la totalité des dividendes et intérêts perçus quelle, est la part qui correspond réellement à la rémunération de ce qu'on pourrait appeler une contribution à la production ? Il nous semble qu'il y a deux raisons pour lesquelles il est légitime de rémunérer les prêteurs et les actionnaires. La première, c'est qu'ils prennent à leur charge le risque, toujours possible, de faillite de

capital, son coût économique, évalué par le montant des investissements (FBCF) ⁽²⁾ ou, mieux, par la part d'investissements consacrée à compenser l'usure ou l'obsolescence du capital productif ⁽³⁾. Nous obtenons ainsi un indicateur du surcoût du capital, autrement dit la surcharge constituée par la rente induite lorsqu'on achète disons 100 euros de machine. Selon nos calculs, ce surcoût se situe entre 50 % et 70 %. Autrement dit, quand une entreprise achète pour une valeur de 100 euros de machine, il lui en coûte en réalité entre 150 et 170 euros, du seul fait qu'elle doit s'acquitter d'une rente sans justification économique. C'est considérable.

Laurent Cordonnier est économiste, maître de conférences à l'université Lille 1, et l'un des auteurs de l'étude *Le coût du capital et son surcoût*.





M. Castro/Ultra Images

Ce régime de surcoût du capital, de quand peut-on le dater ?

Très clairement, les fusées se mettent en route au tournant des années 1980 aux États-Unis et en Angleterre. Un peu plus tard en France, où le big-bang financier intervient en 1986-1987. Le signal du départ, c'est l'arrivée de Reagan et Thatcher au pouvoir et deux réformes politiques majeures : la libéralisation des marchés financiers et la liberté de circulation des capitaux dans le monde. C'est sur fond de ces grandes réformes structurelles qu'on assiste alors à la montée en puissance des investisseurs institutionnels, c'est-à-dire de ceux qui se sont institués comme intermédiaires entre les épargnants et l'entreprise. Ce sont les

fonds de pension, les fonds d'épargne mutuels, les compagnies d'assurance qui, en France, jouent un rôle considérable à travers les contrats d'assurance-vie. Tous ces nouveaux intermédiaires drainent l'épargne de millions d'agents économiques. Concentrant cette épargne entre leurs mains, ce sont eux qui font les choix de placement ou de portefeuille.

Et ce sont eux qui exercent une contrainte nouvelle sur les entreprises sous la forme de création de valeur pour l'actionnaire ?

Eux et la libéralisation des marchés financiers. Ce pouvoir sur l'entreprise

s'exerce en effet par différents canaux. Le plus évident, mais sans doute pas le plus disciplinaire, c'est celui de « l'activisme actionnarial ». Ces investisseurs sont en effet suffisamment importants pour ne pas se désintéresser des assemblées générales et de la composition des conseils d'administration. Ils interviennent donc directement dans les choix stratégiques des entreprises en étant présents dans les assemblées générales et en participant activement à la désignation des membres des conseils d'administration. Le deuxième canal, c'est celui de la sanction du marché, de la sanction boursière. Il est sans doute le plus puissant. Quand une entreprise ne se soumet pas aux exigences de rendement de ces investisseurs institutionnels, elle risque fort de les voir boudier ses actions et les revendre. Ce qui, globalement, risque de diminuer la demande pour leurs titres, de faire baisser les cours et d'exposer ces entreprises aux risques d'OPA plus ou moins hostiles. Cette discipline de marché est une contrainte considérable. Elle envoie en effet aux dirigeants un signal très clair : s'ils veulent se maintenir en place, ils doivent tout faire pour soutenir le cours de leur action ; s'ils ne veulent pas que leur entreprise devienne la proie de concurrents, ils doivent se plier aux vues des investisseurs institutionnels et donc respecter les conventions en place. S'il faut faire 15 % de retour sur fonds propres, il faut tout faire pour y arriver. C'est par ce canal que s'énonce la norme de rendement et qu'elle se perpétue.  Entretien réalisé par JEAN-FRANÇOIS JOUSSELIN

au bonheur des actionnaires

Une nouvelle gouvernance

Soigner l'actionnaire et le cours de Bourse, quelle que soit l'activité ou la conjoncture, a été codifié dans l'expression *corporate governance* – gouvernance d'entreprise. Son principe implicite est, avant chaque décision, de répondre à une seule et même question : va-t-elle créer de la richesse pour l'actionnaire ? C'est devenu l'obsession des dirigeants d'entreprise. Lesquels d'ailleurs, pour plus de sécurité, ont vu leurs rémunérations indexées sur les performances financières, et non plus productives, de l'entreprise. Avec l'avènement du capitalisme financier, le dirigeant s'aligne donc sur les seuls intérêts des actionnaires, ce qui provoque en retour une dérive des rémunérations, dont le niveau et les formes – stock-options, actions gratuites – se sont éloignés de celle d'un « directeur » pour retrouver celles d'un « mandataire », révocable, payé par ses mandants en fonction du bénéfice réalisé. J.-F. J.

(1) L'étude *Le coût du capital et son surcoût* a été réalisée par Laurent Cordonnier, Thomas Dallery, Vincent Duwicquet, Jordan Melmies et Franck Vandeveldé dans le cadre de deux conventions d'études passées entre l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) et la CGT, d'une part, et l'université de Lille 1 et la CGT, d'autre part.

(2) La FBCF est la formation de capital fixe. Dans la comptabilité nationale, elle représente le montant des investissements.

(3) Ce qu'on appelle, en comptabilité nationale, la consommation de capital fixe (CCF).



EN SAVOIR PLUS

Le coût du capital et son surcoût est téléchargeable sur le site de la CGT : www.cgt.fr/Etude-du-CLERSE-Le-cout-du-capital.html

5 ET LE MAL-TRAVAIL COMBIEN ÇA COÛTE ?

Les mauvaises conditions de travail, les accidents et les maladies professionnelles coûtent des dizaines de milliards d'euros par an à la collectivité. Si l'on ajoute les atteintes psychiques et physiques qu'ils subissent, l'addition est lourde pour des millions de salariés.

Qu'entend-on par coût du « mal-travail » : une organisation et des conditions de travail qui entraînent une perte de sens du travail, mais aussi des gâchis humains, économiques et financiers qui se chiffrent en vies humaines sacrifiées, en dépenses de réparation par milliards pour la Sécu, et en déficit d'efficacité pour l'économie !

Gâchis économiques donc, qui devraient interroger tous ceux qui ne jurèrent que par la sacro-sainte compétitivité : combien coûtent à l'économie, les rebuts, malfaçons et autres défauts de fabrication, etc. ? Combien de dépenses inutiles, de perte d'efficacité, de qualité, liées à une mauvaise organisation du travail, niant notamment l'intelligence, l'engagement de toutes et tous à bien faire son travail ? À combien se chiffre le grand naufrage du management par objectifs, des évaluations déconnectées du réel du travail, de la non-reconnaissance du travail bien fait et de la capacité des salariés à interpréter le prescrit du travail pour en faire ce réel de création de richesses ?

Gâchis humains, économiques et sociaux

La branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP) chiffre ces coûts à 12 milliards !

On s'habitue, mais cela représente, entre autres :

► 54 millions de jours d'arrêts de travail par an liés à des maladies professionnelles et/ou des accidents du travail : c'est 276 000 équivalents temps plein ! Si on considère que les salariés représentent 30 % de la population, c'est comme si 720 000 personnes étaient en permanence « en arrêt », soit l'équivalent des habitants d'une ville comprise entre Lyon et Marseille !

► De même, 1 200 000 personnes perçoivent une rente en raison d'une incapacité de travail égale ou supérieure à 10 %, c'est-à-dire une personne sur cinquante !

Cette réalité entraîne aussi des « coûts » sociétaux macro-économiques induits : toutes ces personnes ont probablement en effet, une consommation réduite, font moins de projets, nécessitent des aides sociales complémentaires...

La caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) d'Alsace-Moselle a d'ailleurs développé un modèle micro-économique, qui permet de démontrer pour chaque entreprise que le coût de ce mal-travail dépasse largement le coût de la cotisation AT-MP à laquelle elle est assujettie : il faut réparer les dommages causés à la personne, il faut la remplacer, donc cela entraîne des frais de gestion, des salaires et cotisations sociales supplémentaires, une désorganisation du travail, etc.

Là, on parle des accidents de travail et maladies professionnelles déclarés et reconnus ! Mais il y a la partie « sous-déclarée » et « non reconnue ». Et, c'est la branche maladie de la Sécurité sociale qui prend en charge ces dépenses de soins et de réparation. Ce sont donc tous les assurés sociaux

et la solidarité nationale qui payent, alors que les accidents du travail et les maladies professionnelles sont de la responsabilité exclusive de l'employeur et doivent donc être indemnisés par les cotisations exclusivement payées par l'entreprise.

Cela aiderait à régler le fameux « déficit » de l'assurance maladie.

Par exemple, alors que l'Institut national de veille sanitaire estime entre 11 000 et 23 000 le nombre de cancers liés aux expositions professionnelles, seulement 2 000 sont pris en charge en AT-MP donc 21 000 ne sont pas pris en compte en prenant la fourchette haute par l'assurance maladie. Si on prend en compte les soins directs et les soins de suite, cela « coûte » plusieurs milliards à l'assurance maladie. On peut faire la même démonstration avec les troubles musculo-squelettiques (TMS), la surdité, les lombalgies...

Le travail mené par plusieurs fédérations de la CGT sur les fumées de bitume, les alertes lancées sur le rabotage des routes infestées d'amiante, les actions menées par les douaniers et les

au bonheur des actionnaires

Un retour sur capitaux à deux chiffres

Sommée de tout faire pour servir une rémunération élevée à ses actionnaires, l'entreprise se trouve confrontée à la norme énoncée par le marché : servir chaque année un retour sur capitaux propres à deux chiffres. Une norme qui ne tombe pas complètement du ciel. Elle a été initiée par les fonds de pension qui ont fait leurs petits calculs. Résultat, pour servir des retraites correctes à leurs mandants, il leur faut dégager 15 % de retour sur investissement. C'est cette performance qui, de proche en proche, va devenir la norme. Elle exerce sur les entreprises une pression considérable. S'y soustraire, c'est en effet prendre le risque de voir les fonds de pension et autres fonds d'investissement se désengager, la demande pour le titre de l'entreprise baisser, la valeur boursière faire de même et exposer l'entreprise au rachat par un concurrent. Problème, la norme peut se révéler inatteignable. Elle est en tout cas insoutenable et incompatible avec le développement à long terme des entreprises. ...



B. Boissonnet/RSIP

militants de la fédération des ports et docks sur les gaz toxiques contenus dans les conteneurs, les 10 % de salariés exposés aux CMR (substances ou préparations cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction) illustrent aussi ce mal-travail.

Viennent s'ajouter, depuis quelques années, les risques psychosociaux, dont les dépenses sont évaluées en 2009 à 3 milliards d'euros selon une étude de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS).

Enfin, sur ce terrain des dépenses de santé, un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) de juin 2013, confirme l'interaction entre travail et santé et valide le lien entre mal-travail et problèmes de santé : les équipes scientifiques ont acquis la certitude de la corrélation entre une partie des maladies cardiovasculaires et des accidents vasculaires cérébraux et de mauvaises conditions de travail.

Un rapport d'avril 2010 de l'Institut national de prévention et d'éducation pour la santé (INPES) sur le rôle de l'éducation pour la santé dans la prévention des maladies cardio-vasculaires chiffrait à 18,7 milliards d'euros le coût des remboursements pour ces maladies qui touchent 2,8 millions de personnes en affection de longue durée (ALD) en 2008 et plus de 5 millions de personnes hors ALD. De même, il faut ajouter les dépenses sanitaires et médico-sociales annuelles liées aux 400 000 victimes actuelles d'AVC qui sont estimées à 8,4 milliards d'euros.

Il y a également des pénibilités qui ne rentrent pas dans le cadre « réglementaire » pris en charge par la branche AT-MP, ce sont les temps de trajet, les horaires variables et/ou flexibles, fractionnés à l'extrême, qui pèsent sur la santé physique et mentale des salariés. Selon une récente étude de l'université d'Harvard, les tra-

vailleurs en manque de sommeil coûtent 63,2 milliards de dollars par an en productivité perdue aux entreprises américaines !

Il faut intégrer à ces dépenses liées au mal-travail, même s'il n'y a pas d'étude à proprement parler, l'hypothèse qu'une partie des 7,5 milliards des indemnités journalières maladie résultent d'un mal-travail – quand les personnes peuvent « financièrement » s'arrêter pour dire « stop », ce qui est loin d'être le cas pour tout le monde.

À tout cela, on pourrait ajouter les travaux que nous pourrions mener aussi sur les coûts économiques du fait des multiples formes de désengagement des travailleurs vis-à-vis de leur travail, obligés trop souvent de faire un travail de mauvaise qualité, ce qui leur est insupportable, ce qu'on pourrait nommer le coût de la crise globale du travail.

À ce stade, si on parle « gros sous » et économies à réaliser, ces gâchis se chiffrent en dizaine de milliards d'euros !

Que propose la CGT ?

Pour ce qui concerne toutes ces dépenses liées au mal-travail, pour supprimer tous ces gâchis et faire des économies efficaces, il faut agir sur le travail lui-même, le transformer afin de lancer une dynamique de santé pour toutes et tous. C'est ce qu'a porté la CGT dans la négociation « qualité de vie au travail », et qui peut se construire avec les salariés, sur le lieu du travail :

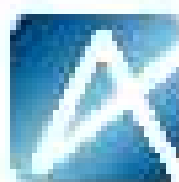
- l'intervention des travailleurs sur l'organisation du travail ;
- le droit d'expression sur la qualité du travail ;
- le droit de négociation sur la qualité de vie au travail ;
- le besoin d'évolution des CHSCT pour en faire des outils de tous les travailleurs pour comprendre et transformer le travail.

Enfin, il est nécessaire de renverser la politique de santé, pour la tourner essentiellement non plus vers la réparation, mais l'engager résolument dans la prévention, l'éducation, la promotion du travail et de la santé. Cela passe par de profonds changements dans l'organisation même des institutions qui œuvrent sur ces enjeux. S'engager dans cette voie des coopérations, du travailler ensemble, impose un financement au niveau de tous ces défis. Les moyens doivent être donnés aux équipes et aux militantes et militants qui participent à cette transformation du travail, et agissent au service de l'intérêt général.  JEAN-FRANÇOIS NATON

au bonheur des actionnaires

Au détriment du travail et de l'investissement

... Cette contradiction est à l'origine de l'effet le plus considérable de la norme de rendement. Elle exige en effet des entreprises et de leurs dirigeants qu'ils se concentrent uniquement sur les activités les plus rentables. Ainsi, les activités existantes ne générant que 6 %, 7 % ou 8 % annuels de retours sur capitaux sont susceptibles d'être abandonnées ou bradées si elles « handicaptent » la rentabilité globale de l'entreprise. Mais pire, les projets nouveaux seront systématiquement passés au tamis de la norme pour opérer une sélection draconienne. Seule la frange des projets d'investissement les plus rentables seront mis en œuvre, les autres, même s'ils sont rentables et à terme profitables pour l'économie, ne verront tout simplement pas le jour. On est très loin du schéma capitaliste classique où un individu ayant une idée peut faire appel à des actionnaires pour monter un projet. Quant au travail, il n'est plus considéré que comme un coût et une variable financière comme une autre : on licencie aussi désormais pour soutenir le cours de Bourse. J.-F. J.



SECAFI

Groupe ALPHA

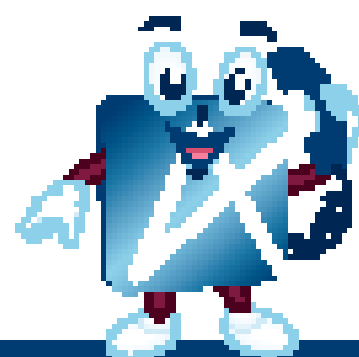
Élus de CE et CHSCT, vos enjeux sont nos priorités pour réconcilier l'économie et le social

Pour construire ensemble des alternatives viables :

- Emplois et enjeux sociaux
- Conditions de travail et de rémunération
- Droits des salariés et des élus

Un accompagnement sur mesure :

- Expertise et Conseil
- Gestion des activités sociales et culturelles
- Formation et assistance juridique



01 53 62 70 00



contact@secafi.com • www.secafi.com • www.secafiserviceaides.com

Un réseau national à votre écoute : des spécialistes sectoriels et pluridisciplinaires qui vous garantissent proximité et réactivité

