EMERGENCE
FUC FGE
CFDT
N° 8 octobre 1996

FGE - CFDT
Documentation Fédérale
ARCHIVES OFFICIELLES
A consulter sur place

Mobilisons pour l'emploi

ÉDITO

Que ce soit dans le secteur privé ou le secteur public, c'est la rentabilité à court terme qui est aujourd'hui le leitmotiv des dirigeants d'entreprises. L'emploi est considéré comme une simple variable d'ajustement (voir article sur la financiarisation des entreprises en pages VI et VII). La précarité se développe. Le chômage de longue durée progresse. Aujourd'hui, 50% des jeunes passent par un dispositif d'insertion avant de trouver un point de chute professionnel. La poursuite d'une telle logique est suicidaire. Elle génère le désespoir, elle déstructure la société, en marginalisant, en excluant de plus en plus. Il devient urgent de stopper cette spirale qui met en péril la démocratie.

De plus en plus, des voix s'élèvent pour une autre politique de l'emploi, en plaçant la réduction du temps de travail au cœur de cette préoccupation. Mais jusqu'alors, ces discours ont été peu suivis d'effets. L'Etat est loin de montrer l'exemple : il a programmé 9 000 suppressions d'emplois dans la fonction publique pour 1997. Quant au patronat, il se montre plus que timoré, comme l'atteste l'état d'avancée des négociations dans les branches suite à l'accord du 31 octobre 1995 et au sommet social du 21 décembre 1996. Sa seule préoccupation réside dans le développement de la flexibilité. Il parle d'aménagement du temps de travail, de modulation, d'annualisation. Mais de la réduction du temps de travail créatrice d'emplois, il n'en est pas question. Les dirigeants d'entreprises privées et publiques restent sur la seule logique de compétition effrénée.

Il nous faut leur imposer une autre logique. La fracture sociale, l'exclusion ne sont pas inéluctables. Les militants réunis le 16 septembre dernier ont réaffirmé l'urgence d'agir en faveur de l'emploi par la réduction du temps de travail (Rtt). De plus en plus de salariés considèrent aussi que la Rtt est un facteur favorable à l'emploi, comme l'atteste l'enquête réalisée auprès de 11 000 salariés de la Chimie, et les 40 000 soutiens de gaziers et électriciens au projet 32 heures développé par la Fge. En optant pour la Rtt, nous voulons aussi œuvrer pour davantage de démocratie dans l'entreprise : les évolutions, les changements d'organisation du travail qui en découlent ne peuvent être que le fruit d'une réflexion collective. Sans compter l'apport de la Rtt sur la qualité de vie, ce qui favorisera un engagement plus important des salariés dans la vie de leur cité.

L'heure est plus que jamais au développement du rapport de forces. Celui-ci doit se construire à partir des réalités de l'entreprise (voir en page VIII). Nous ne gagnerons pas seuls la bataille de l'emploi. Seule une mobilisation très large des salariés fera évoluer les patrons et directions d'entreprises. C'est tout le sens des actions programmées le 17 octobre dans les industries électrique et gazière et le 22 octobre dans la chimie . ●

EMERGENCE
FUC FGE
EMERGENCE
47 49, avenue Simon Bolivar,
75950 Paris cedex 19.
Tél : 01 44 84 86 00 - Fax : 01 44 84 86 05

La financiarisation des entreprises

Les logiques financières à l'œuvre dans la période trouvent une application importante dans la gestion des entreprises. Mais quel lien avec l'emploi ? Quels sont les causes et les acteurs de ce phénomène ? Sommes-nous condamnés à le subir ou existe-t-il des marges de manœuvre ? Ces questions ont été exposées le 16 septembre 1996 par Marc Béchet, du secteur économique Fuc-Fge.

Elf Aquitaine "UNE ORGANISATION EN CENTRES DE PROFITS ET DE COUT"

● Depuis 1993, le groupe Elf Aquitaine est géré par Jérôme Jaffré (l'ex banquier du Crédit Agricole). *"On le subit"* indique Guy Praxelle, coordinateur Cfdt du groupe. *"Sa politique a des conséquences désastreuses sur l'évolution du groupe. Il entend que le groupe s'organise en centres de profits et de coût, que ce soit dans le pétrole, la chimie, la pharmacie..."*. Son discours ? Il faut *"augmenter les gains de productivité, augmenter la production hydrocarbure, rechercher la baisse des ratios d'endettement (de 38% en 93, on arrive aujourd'hui à 28%). On s'interroge : jusqu'où va-t-il aller ?"*. A l'évidence, il bichonne les actionnaires. En contrepartie, les emplois diminuent : cela se traduit différemment d'une branche à l'autre. D'où la nécessité selon la Cfdt de mettre en œuvre une politique industrielle.

Equipement Edf "L'APPEL À DU PERSONNEL HORS STATUT"

● La direction de l'Equipement effectue la conception, la réalisation des moyens de production d'Edf et en plus l'ingénierie du parc en exploitation qu'il soit nucléaire ou thermique classique. *"Trois problèmes obéissent aux logiques financières : la mise en concurrence interne (on répond à la Direction électricité production transport comme prestataire), l'absence de perspective forte en matière de moyens de production, la concurrence à la production"* selon Philippe Pesteil. Aussi, la direction est obsédée par la baisse des coûts d'ingénierie. Son remède ? Faire appel à du personnel hors statut, avec d'éventuelles pertes de compétences à la clé. *"On risque par exemple de perdre l'avance technologique en matière de sûreté nucléaire"*. Au printemps, la Cfdt qui représente 40% a mobilisé le personnel avec la Cgt : cela a abouti à des engagements de résorption des hors statuts. *"La Cfdt veille à ce que cette politique se mette en place réellement et se fasse avec elle"*.

La richesse des pays développés et de leurs entreprises ne cesse de s'accroître depuis plus de 10 ans. Par exemple, l'épargne brute (1) des entreprises en France est passée de 10,5% de leur valeur ajoutée en 1980 à 17%, 18% depuis 1988. Mais les entreprises investissent de moins en moins : la somme de leurs investissements physiques rapportée à la valeur ajoutée était de 18% en 1990 et de 16% en 1994. Cela joue contre l'emploi.

Les causes

La consommation stagne et les gains de parts de marché à l'étranger ne suffisent pas à créer de nouveaux emplois. En effet, les capacités de production n'ont tourné qu'à 80% en 1993 et 83% en 1994. Aussi, pourquoi construire de nouvelles usines ? Dans ce contexte, les entreprises placent la part de leur épargne brute non investie en usines ou ateliers nouveaux et recherchent des rapports financiers importants et immédiats. Ce phénomène est rendu possible car nous avons changé d'époque. Hier, les marchés de la finance étaient nationaux, avec des taux de profits nationaux. Depuis une quinzaine d'années, le marché de la finance est mondial. La compartimentation géographique a disparu. Il y a eu rupture.

Cette rupture a été pensée, préparée dans les années 60 par les économistes libéraux de l'école de Chicago, école qui a converti le trésor américain puis le Fonds monétaire international à la mondialisation de la finance. Une preuve parmi d'autres : dans un pays en voie de développement, les premières questions que pose une entreprise quand elle s'implante concernent la législation par rapport aux capitaux étrangers : protection vis-à-vis de la nationalisation, possibilité de transport des bénéfices, imposition...

L'importance de cette mondialisation peut se mesurer à partir des mouvements internationaux de capitaux. Les investissements directs sont passés de 39,5 milliards de dollars par an de 1976 à 1980 à 173,4 milliards pour 1993, tandis que les placements passaient pour les mêmes périodes de 26,2 à 620,5 milliards de dollars.

Les acteurs

Quels sont les principaux acteurs de cette mondialisation de la finance ? Un : les gouvernements pour financer leurs déficits budgétaires. Deux : les multinationales financières pour placer leurs capitaux où elles veulent. Trois : les fonds de pensions (américains, anglais, hollandais, etc., demain français) pour optimiser leurs stratégies d'investissement et de rendement à l'échelle de la planète. Lors de la crise des

monnaies européennes (92), les banques nationales de l'Union économique européenne ne pouvaient mobiliser que 270 milliards de dollars. Or la variation de 2, 3 points de la structure des fonds de pensions correspond à plus de 100 milliards de dollars.

La démocratie nationale est donc remise en cause car les décisions sont mondiales, sans autres régulations que celles des marchés.

Les marges de manœuvres

Faut-il pour autant baisser les bras ? Certainement pas. Mais avant de dégager quelques pistes, il faut se persuader que l'on ne reviendra pas à la situation antérieure. En effet, la tendance est à l'internationalisation (déjà portée au 15ème et au 18ème siècle) et à l'accroissement de la part du capital financier vis-à-vis du capital physique et commercial.

Syndicalement, il est possible de peser sur l'augmentation de la masse salariale et sur sa répartition. Il faut redresser la barre car, depuis années, la masse salariale croît moins vite que la productivité, nécessaire par ailleurs. Autrement dit, il faut obtenir qu'une part plus importante de la richesse créée, la *"valeur ajoutée"*, soit destinée, non au capital, mais à la masse salariale et donc à l'emploi, via la réduction du temps de travail. Cela doit relancer la consommation, entraîner l'investissement, faire repartir la croissance. Bien qu'insuffisante, cette dernière est nécessaire.

Une autre perspective plus lointaine est à échafauder dès maintenant. Il s'agit de construire une régulation mondiale où le marché ne soit pas la seule règle. La mondialisation appelle l'institution de nouvelles régulations afin de donner un sens positif à l'unification du monde. Seule une autorité monétaire supranationale serait en mesure de faire jeu égal avec les marchés et de les encadrer.

Mais pour en arriver là, il faudra d'abord construire l'Europe. Pas une Europe régie par le seul principe du marché mais une Europe articulant à égalité d'importance : marché, intérêt général et démocratie (la démocratie ne peut pas se réduire à la sphère politique, il nous faut la faire pénétrer dans le monde économique et social). Cette articulation n'a de sens que si elle s'exerce à tous les niveaux, du globe au local. Déjà, la notion d'intérêt général progresse puisque la commission propose aux gouvernements des Etats membres de l'inclure dans le Traité.

Ces pistes ne se concrétiseront pas sans lutte. Il n'y aura pas de sens de l'histoire qui les imposera de l'extérieur, pas plus qu'il n'y a de fatalité au libéralisme. Les avancées passent par une articulation forte et continue de la compréhension fine des enjeux et des forces économiques avec la construction d'un rapport de forces massif, pérenne et déjà européen. Cette articulation est indispensable pour aboutir à des solutions négociées en faveur de l'emploi, qui passent par l'augmentation des masses salariales pour financer la réduction du temps de travail. ●

(1) L'épargne brute est la somme des investissements productifs et des placements financiers.

Fusion Ciba-Sandoz "L'ANNONCE SIMULTANÉE DE BÉNÉFICES ET DE LICENCIEMENTS"

● Annoncée en mars 1996, la fusion entre Ciba et Sandoz, deux grands groupes suisses en pleine santé économique, constitue *"la plus grande opération boursière de tous les temps"* indique Alain Richard, secrétaire du Ce Ciba. Très vite, les dirigeants de la future entité Novartis ont indiqué que cette fusion produirait 1,8 milliard de francs suisses (plus de 7,5 milliards de francs français) de bénéfices supplémentaires chaque année. Tout en proclamant que des suppressions d'emplois étaient nécessaires : de l'ordre de 10%, soit près de 14 000 emplois. *"Les bénéfices envisagés représentent 70 000 emplois au Smic"* reprend Alain Richard. Face à ce contexte, les sections syndicales Cfdt de Ciba et Sandoz se sont coordonnées et réclament une réduction du temps de travail de 10%. Mais difficile de mobiliser les salariés. *"Une enquête au siège de Ciba sur le temps de travail a révélé que 500 salariés sur les 1 500 avaient un totalisateur de temps qui correspondait à l'équivalent de 40 emplois supplémentaires"*. De même, les réponses de 44 visiteurs médicaux sur 250 ont montré la possibilité de créer 45 emplois. Même phénomène de dépassement d'horaires chez les commerciaux.

Nucléaire "LA MAINTENANCE EFFECTUÉE À 80% PAR DES PRESTATAIRES"

● Le parc nucléaire de la Direction électricité production transport (Dept) aurait dû créer beaucoup d'emplois avec la volonté affichée de se recentrer vers la maîtrise d'ouvrage afin d'améliorer la sûreté. Mais, la logique des directions repose en fait sur la maîtrise des coûts. *"Aujourd'hui, les activités de maintenance sont effectuées, lors des arrêts de tranche, à 80% par des prestataires"* précise Patrick Donnart, responsable Cfdt du parc nucléaire. Cela a amené le personnel Edf vers de nouveaux métiers, mais généré en même temps de l'exclusion interne (mise sur la touche d'agents jugés inaptes). Début 1995, des discussions avec la direction se sont engagées sur la maintenance et la sous-traitance dans le nucléaire. La direction se voulait rassurante, en affirmant qu'il n'y aurait pas de baisse d'emplois jusqu'en 2000. *"Mais on a constaté, que sur les bassins d'emplois, les relations avec les prestataires s'engagent sur du forfait. D'où des conditions de travail dégradées, du nomadisme (le personnel va de centrale en centrale), une courbe en hausse des accidents de travail"...*

CFDT Pour l'Emploi

Partir des réalités d'entreprise

Soixante-dix militants de la Fge et de la Fuc étaient réunis le 16 septembre 1996. Leurs témoignages ont montré à quel point les stratégies des directions se traduisent par des baisses d'effectifs, des conditions de travail dégradées. La mobilisation des salariés devient incontournable pour imposer des choix en faveur de l'emploi.

"*Le syndicalisme est une dynamique collective au service de l'action revendicative. Si celle-ci n'arrive pas à s'exprimer par la négociation, il faut l'y aider en développant la mobilisation, l'action*" a affirmé Jacques Khéliff, secrétaire général de la Fuc, au cours de la rencontre nationale de militants Fuc-Fge du 16 septembre. Le constat des militants de deux fédérations est similaire : les dirigeants d'entreprises ne jurent que par la rentabilité à court terme, ils refusent de s'engager sur la réduction du temps de travail dans les négociations de branche. Il nous appartient donc de les obliger à placer l'emploi au cœur de leur stratégie. Cela suppose d'avoir à nos côtés un maximum de salariés.

"Il faut partir du terrain, entendre les préoccupations quotidiennes des salariés. Sur tous les lieux de travail, nous devons débattre, partager avec eux notre ambition pour l'emploi. Chaque réunion institutionnelle (Ce, organismes statutaires, ...) doit être l'occasion de populariser nos revendications. C'est le lien social qui prime" a précisé, Yvon Rosconval, responsable du secteur action revendicative de la Fge. *"Il faut que vous soyez des ambassadeurs de la mobilisation"*.

A partir des réalités d'entreprises, il revient aux liaisons de bâtir un véritable plan de mobilisation et d'action. Certaines se sont déjà engagées dans une phase de sensibilisation du personnel. C'est le cas par exemple à la Direction Edf-Gdf Services autour du dossier *"logistiques appros"* : la liaison Cfdt a d'ores et déjà adopté le principe d'une opération *"journée morte"*, dans le cadre de la grève du 17 octobre 1996. De même, la branche chimie organise une manifestation devant la chambre patronale le 22 octobre, jour d'une séance de négociation sur l'emploi et la réduction du temps de travail.

Par ailleurs, il a été proposé, à l'heure où les structures de la nouvelle fédération se finalisent, d'élaborer un projet d'action, de syndicalisation pour chacun des futurs syndicats (soit une trentaine de projets). L'objectif est d'être visible sur le territoire. Des sections, des syndicats de la Fge et de la Fuc ont su, le 3 mai 96, prendre des initiatives spectaculaires qui ont été relayées par les médias (comme celle du *"relais 32 heures"* en Rhône-Alpes par exemple). Ces actions ont un impact indéniable.

Dès le début septembre, les deux exécutifs Fuc et Fge ont affirmé la nécessité de développer la mobilisation et l'action en faveur de l'emploi. Pour bien signifier cet objectif, une date de référence a été retenue : le 7 novembre. Cette date ne peut contenir à elle seule la multiplicité des initiatives qu'il devient nécessaire de prendre. Il importe donc de saisir toutes les occasions de rassembler autour de nos revendications le plus possible de salariés. ●

Edf-Gdf Services "LA COMPÉTITION INTERNE BAT SON PLEIN"

● La direction Edf-Gdf Services ne voit que par la maîtrise des coûts. Conséquence : on mutualise des services. *"Par exemple, on met en compétition interne des services comptables : le meilleur s'occupera de la comptabilité de trois centres"* relate Jean-Marc Villoin. *"Jusqu'alors, cette démarche ne touchait que le secteur tertiaire mais on s'oriente maintenant vers la mutualisation des services techniques, de l'exploitation... La direction s'intéresse aujourd'hui aux magasins (15 à 20 personnes par centre) : ils sont appelés à être supprimés d'ici cinq ans, ce qui signifie moins 700 emplois en tout."* La direction externalise aussi de plus en plus d'activités. Au début, elle a sous-traité les activités qui n'étaient à proprement parler du ressort d'Edf-Gdf, comme le contentieux. *"Aujourd'hui, elle envisage de confier à l'extérieur des activités stratégiques. Par exemple, le commercial relèvera d'une filiale. On annonce également une expérimentation sur l'astreinte confiée au privé (comme à Dijon). Et qui dit expérimentation, dit souvent généralisation."* Enfin, on assiste au développement du télétravail (10 expérimentations en cours).

Rhône Poulenc "LES CHOIX SONT FAITS EN FAVEUR DES ACTIONNAIRES"

● Privatisé fin 1993, Rhône Poulenc compte 85 000 salariés dans le monde et 35 000 en France. Son chiffre d'affaires s'élève à 84 milliards de francs et il enregistre un résultat de 2 milliards de francs. *"Les salariés disposent de 4% du capital (soit presque rien, ils ne sont donc pas représentés) alors qu'un fonds de pension américain pourrait détenir 10% de capital"* explique Jean Eldin, administrateur salarié. *"Le groupe est attaché aux résultats trimestriels (voire mensuels). Sa politique se traduit par des réductions d'emplois."* Décentralisation, c'est le maître mot du président. Pour chaque produit, chaque secteur, chaque site, il existe un objectif avec autofinancement. Cela conduit à la gestion à court terme, à des cessions de produits, de sites. *"On sent bien la volonté de scission : la pharmacie, cela rapporte alors que le textile pas du tout. La logique du groupe est de favoriser les actionnaires, les clients. Les salariés doivent se soumettre ou se démettre".*