

De la loi Pacte à la réorientation de la finalité sociale de l'entreprise : les propositions CGT

Le projet de loi Pacte entend répondre à deux objectifs :

1. Favoriser la croissance et le financement des entreprises pour créer de l'emploi – notamment par un coup de pouce aux PME ;
2. Repenser la place de l'entreprise dans la société.

Ce projet de loi a été élaboré par des chefs d'entreprise et des députés LREM, sans réelle concertation des organisations syndicales, alors que les entreprises, ce sont avant tout les salariés.

Dans un contexte où la grande entreprise – soumise à la dictature du court terme des résultats financiers – a mauvaise presse, le gouvernement a opportunément prétendu mener une réflexion sur la relation entre entreprise et intérêt général.

Toutefois les actes contredisent les propos.

Les ordonnances « Travail » suppriment les institutions représentatives du personnel spécifiques.

Dans le même temps, l'Assemblée nationale vote la loi sur le secret des affaires, qui fait dorénavant obstacle à la diffusion d'information sur des dossiers sensibles relevant notamment de la RSE, du type Médiateur ou « Panama Papers ».

Alors que c'est l'ensemble des parties prenantes et l'environnement de l'entreprise qui doivent être pris en compte dans leur globalité, celles-ci se réduiraient à un objet social que les entreprises définiraient elles-mêmes et encore si elles veulent.

De fait, le projet de loi Pacte complète, sur le versant entreprises, la loi Travail et les ordonnances. L'abaissement des seuils sociaux et fiscaux se poursuit. Par exemple, en dessous de 250 salariés, le local syndical est supprimé. De façon générale, après avoir libéré les employeurs du Code du travail, le gouvernement entend libérer les entreprises de toutes entraves à la recherche maximale de profit.

La loi Pacte s'inscrit dans la continuité et en cohérence de tous les projets de réforme qui, les uns à côté des autres, dans leurs champs respectifs, conduisent à une transformation profonde de notre modèle social qui inclut l'attaque sur les services publics et les statuts de ceux qui les exercent.

Alors que les garanties collectives structurent notre modèle social fondé sur la solidarité, l'État vise à se désengager au profit de l'entreprise et s'inscrit dans un modèle à l'américaine. La loi Pacte est essentielle pour le nouveau projet de société fondé sur l'individualisation que souhaite mettre en place, petit à petit, le gouvernement.

Deux exemples : Les retraites et les rémunérations.

Le pouvoir n'a de cesse de vouloir inculquer la baisse inéluctable des pensions de retraite.

Le Pacte va plus loin. Il annonce la fin du système de protection sociale solidaire et son remplacement par un système individualisé qui ramène tout à l'entreprise. Aux garanties collectives actuelles du système de retraite universel par répartition se substitueraient des garanties individuelles directement liées à l'entreprise via des plans d'épargne retraite, avec tous les risques que cela suppose quant au montant des pensions que

le salarié percevra au moment de sa cessation d'activité professionnelle. En somme, à travers la loi Pacte, l'objectif est de constituer des fonds de pension ; financiarisation et capitalisation étant les maîtres-mots. Finalement, la loi Pacte est un élément du projet de démolition de nos régimes de retraite.

Au-delà, le financement de la sécurité sociale est une nouvelle fois attaqué, avec la remise en cause du forfait social (contribution patronale) sur l'épargne salariale. En cela, le projet de loi Pacte s'avère être dans le fil des mesures déjà prises concernant le transfert des cotisations sociales sur la CSG.

Dans le même ordre d'idée, la réforme des modalités d'indexation du Smic – voire de sa remise en cause qui avait fait grand débat – a été retirée du Pacte, car devenue inutile. L'intéressement et la participation viendraient prendre le pas sur le salaire (garantie collective fondée sur les qualifications et classifications). Parmi les conséquences d'une telle individualisation, il y a le risque d'avoir, pour les salariés, des rémunérations aléatoires et à plusieurs vitesses, avec pour rêve ultime de transformer le salarié en actionnaire pour mieux l'asservir, et surtout de renforcer la logique actionnariale dans la gestion de l'entreprise. S'ajoutent à cela des mesures très hétéroclites mais non moins dangereuses et structurantes, comme la fin progressive des tarifs réglementés du gaz d'ici au 1^{er} juillet 2023 ou encore les cessions de participation de l'État et des privatisations : Aéroports de Paris, Françaises des jeux... Promesses de juteux bénéfices et de dividendes pour les entreprises privées et leurs actionnaires.

L'entreprise, autrement !

L'entreprise n'est pas la propriété des seuls actionnaires. Elle ne peut avoir pour unique objet de faire des profits. Pour rappel, selon l'Insee, de 1980 à 2015, la part des dividendes est passée de 3 % de la richesse nationale à 10 % en euros constants.

C'est bien le mouvement de financiarisation des entreprises qui est en cause, étouffe l'économie et avec lequel il faut rompre.

C'est l'ensemble des enjeux environnementaux, de la gouvernance, de la démocratie sociale, du rôle des acteurs dont la sous-traitance, de la prise en compte de la collectivité dans laquelle l'entreprise est insérée qui doivent être structurés et pris à bras-le-corps.

Les propositions de la CGT sont de nature à développer les entreprises, autrement dit à redresser l'économie avec la création d'emplois stables et pérennes. Elles visent une autre finalité à la production de biens et de service, pour qu'elle conjugue dans un même élan, à partir de la place centrale du travail, réponse aux besoins et protection de l'environnement. Ce que nous concevons sous le terme de développement humain durable.

Tout un projet social et de société ambitieux et moderne dont nous vous invitons à prendre connaissance et à faire vivre.

L'entreprise autrement

Depuis plus de quarante ans, la financiarisation de l'économie pèse sur les capacités d'investissement, de créativité et d'initiative des entreprises. La finance, qui était un moyen pour produire des biens et des services, est devenue le but, rendant le travail invisible et dévoyant totalement la finalité de l'entreprise, qui est avant tout d'entreprendre.

Il est donc essentiel de sortir de cette financiarisation mortifère et recentrer l'entreprise sur ce qu'elle sait faire.

La mission de l'entreprise est une mission de création collective de production d'un bien ou d'un service utile à la société. Cela doit être la base de définition légale de l'entreprise autre que celle assise sur le droit commercial.

Or, le droit commercial limite la définition de l'entreprise à une société de capitaux dont l'objet social est de maximiser la rentabilité du capital investi. En ce qui concerne le droit du travail, il ne confère la responsabilité envers les salariés qu'au seul employeur en titre.

PROPOSITION N° 1 :

DÉFINIR légalement l'entreprise comme une mission de création collective de production d'un bien ou d'un service.

Libérer l'entreprise de sa dérive du capitalisme actionnarial et du carcan financier conduit également à devoir rompre le lien de convergence d'intérêts entre les actionnaires et les dirigeants, assimilés à de simples mandataires par exemple avec la suppression des stock-options et des actions gratuites. La rémunération des dirigeants devrait être subordonnée aux critères d'emplois, d'investissement productif, de prospective de développement humain durable. Ces critères englobent aussi les problématiques de la sous-traitance, des délocalisations, des politiques d'externalisation – en quelque sorte le contre-pied des éléments de rémunération de M. Tavarez, PDG de PSA.

PROPOSITION N° 2 :

ROMPRE le lien de convergence d'intérêt entre le chef d'entreprise et les actionnaires en modifiant les critères de rémunération.

1. Le travail au cœur de l'activité de l'entreprise

Aujourd'hui, les décisions dans les entreprises sont prises à partir de différents critères (financiers souvent, des clients ou usagers parfois, du positionnement des concurrents) mais très rarement

à partir du Travail. Celui-ci doit toujours s'adapter aux décisions mais ne jamais participer à ces décisions.

Tout le monde connaît les conséquences de ce fonctionnement et le management qui en découle : instructions contradictoires, cadres qui passent la moitié de leur temps sur le reporting, tricherie perpétuelle « d'en bas jusqu'en haut » et « d'en haut jusqu'en bas » pour pouvoir afficher les objectifs demandés sur les tableaux Excel... Sans parler des erreurs, des malfaçons : comme la fabrication de rames de train inadaptées car trop larges pour les quais de gare ou encore des catastrophes comme AZF, les prothèses mammaires PIP et autres scandales sanitaires.

La souffrance des salariés, empêchés de bien faire leur travail, conduit au *burn-out*, à l'explosion des risques psychosociaux et très souvent à leur désengagement.

Ce maltravail a un coût. Il a été évalué par le ministère du Travail en 2007, à plus de 4 points du PIB (produit intérieur brut) par an, soit 80 milliards d'euros à comparer aux 10 milliards de déficit de la sécurité sociale.

La qualité du travail, comme celle des produits et des services, doit être au cœur de la stratégie des entreprises, et pas le taux de rentabilité pour les actionnaires des grands groupes dont l'orientation pèse sur l'ensemble des PME TPE qui, pour 60 % d'entre elles, sont dépendantes de ces multinationales.

Les *dieselgate*, ou les scandales de la malbouffe, témoignent que la qualité du travail, comme des produits et services, peut être un élément déterminant de l'efficacité, de la « compétitivité » des entreprises et du bien-être des salariés.

Pour que le travail soit au centre de l'activité de l'entreprise, il faut écouter ceux qui le font et leur permettre de participer aux décisions.

2. La citoyenneté au travail

À l'heure du numérique, des réseaux sociaux, où le travail nécessite toujours plus de réactivité, de créativité, d'initiatives, le cerveau d'œuvre remplace de plus en plus la main-d'œuvre, et la démocratie au travail est plus que jamais à l'ordre du jour, notamment pour l'efficacité de l'entreprise.

Citoyen au travail, comme dans la cité, tel est l'avenir de la société et de la démocratie qui subit une crise grave.

Reconnaître que l'entreprise représente une collectivité de travail conduit à devoir renforcer les droits des salariés à intervenir, non seulement sur le quotidien, mais aussi sur les choix stratégiques de l'entreprise.

Nous proposons d'instituer le débat, d'abord entre salariés, puis entre salariés, représentants du personnel et directions d'entreprises, autour de la qualité du travail.

Pour cela, dans la négociation sur le dialogue social en 2016, nous avons proposé de refonder le droit d'expression des salariés issu des lois Auroux.

Nous proposons que les salariés, sur leur temps de travail – donc payé – puissent avoir 3 heures de réunion par mois, entre pairs, sur la qualité du travail et, 3 heures par mois entre les salariés, les représentants du personnel et la hiérarchie N+1.

Libérer la parole des salariés, c'est leur donner plus de pouvoir. Cela permettrait de mieux prévenir les crises environnementales et sanitaires qui mettent en danger les consommateurs, la planète, la réputation des entreprises et de celles et ceux qui y travaillent. C'est bien par ce biais que l'on pousserait les entreprises à mieux prendre en compte les variables non financières et les impératifs de leur responsabilité sociale et environnementale alors qu'aujourd'hui, la RSE s'apparente davantage à un outil de communication et de marketing.

PROPOSITION N° 3 :

DONNER force au droit constitutionnel dans le Code civil et le Code du commerce en remettant sur l'ouvrage l'alinéa 8 du préambule de la constitution de 1946, qui stipule que « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

« L'entreprise autrement » passe par une représentation des salariés sur tous les aspects qui fondent l'entreprise en tant qu'objet social. Nous proposons de mettre en place un droit d'alerte préventif pour tous les salariés. Celui-ci doit permettre de refuser de mettre en œuvre des structures et procédures de travail ayant des conséquences sur la pérennité du collectif de travail qu'est l'entreprise, sur la santé et la sécurité des salariés, ou des risques de pollution. Ce droit pour tous doit prendre en compte la spécificité de l'encadrement. Au regard de leur place et de leur rôle dans l'entreprise, les cadres ont accès à certaines informations ou injonctions pouvant les mettre dans des positions de conflit avec leur éthique professionnelle. Ils sont quotidiennement soumis au dilemme « se soumettre ou se démettre » et à la pression du devoir de loyauté défini par le seul employeur.

Pour la CGT, l'encadrement doit pleinement bénéficier de ce droit d'alerte préventif et d'opposition et d'alternative sans encourir de sanction.

PROPOSITION N° 4 :

DONNER un droit d'alerte préventif et de refus sans sanction.

PROPOSITION N° 5 :

DOTER l'encadrement du droit d'alternative.

Pour faire primer l'intérêt général, l'entreprise a besoin de représentants de proximité pour être au plus près de la réalité du travail. Il faut préserver les prérogatives liées aux CE, DP et CHSCT, indispensables pour couvrir les vastes champs spécifiques.

Des instances représentatives interentreprises du personnel doivent être instituées, tout au long de la chaîne de création de valeur, pour avoir un contrôle social et une plus grande responsabilisation des donneurs d'ordre vis-à-vis des sous-traitants et des fournisseurs.

PROPOSITION N° 6 :

CRÉER un comité interentreprises en complémentarité des autres instances représentatives du personnel, sans s'y substituer.

Les représentants des salariés doivent disposer de droits de veto suspensifs :

- sur les plans de licenciements et les restructurations ;
- sur les projets portant une atteinte à la sécurité physique et/ou psychologique et à la santé des salariés ;
- sur les projets présentant des risques environnementaux.

Ils doivent disposer de tous les moyens nécessaires à l'accomplissement de leur mandat, que ce soit en temps, en liberté de circulation et de dialogue avec les salariés.

PROPOSITION N° 7 :

ÉLIRE les représentants du personnel sur des listes présentées par des syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise, de la branche professionnelle ou nationalement.

PROPOSITION N° 8 :

DOTER les représentants du personnel de droits et de moyens en adéquation avec des attributions renforcées.

Au-delà des conséquences de la globalisation financière sur l'activité des instances représentatives des salariés, la mise en place d'administrateurs salariés ne peut se concevoir sans créer de lien avec les autres instances de représentation. Les administrateurs salariés sont porteurs des préoccupations et des propositions des travailleurs. Ils prolongent ainsi le droit d'intervention des personnels sur les choix stratégiques de l'entreprise. Ils sont garants de l'intérêt à long terme de l'entreprise en lien avec sa finalité sociale.

La CGT ambitionne la présence obligatoire pour toutes les entreprises exerçant une activité en France, quels que soient leur statut juridique (SA, SAS...) et leur taille (pas de seuil prédéterminé), de représentants des salariés dans les instances de direction (conseil d'administration ou de surveillance). Cette règle s'applique aux holdings de tête des groupes et à leurs filiales à l'étranger.

Les représentants des salariés doivent représenter la moitié des membres de l'instance de direction, et un tiers dans les entreprises chargées d'un service public, le solde étant partagé à parts égales entre les représentants de l'État et ceux des usagers. Leur désignation doit s'effectuer par élection directe, dans un collège unique, par les salariés français et/ou étrangers sur présentation de listes syndicales. Les obligations de discrétion et de confidentialité imposées aux administrateurs ne doivent pas être utilisées pour réduire le rôle des administrateurs salariés.

La représentation des salariés à titre syndical, élue par le personnel, doit être considérée comme indépendante de la direction de l'entreprise et des marchés financiers mais non des salariés. Des mécanismes doivent être mis en œuvre pour garantir cette indépendance, notamment le principe d'une évolution de carrière garantissant une non-discrimination.

Comme elle dispose d'une charte des élus et mandatés, la CGT s'est dotée d'une charte des administrateurs salariés concernant les droits et obligations.

PROPOSITION N° 9 :

GARANTIR l'indépendance et la capacité d'intervention des administrateurs salariés en leur donnant les droits et moyens nécessaires au plein exercice du mandat.

PROPOSITION N° 10 :

ARTICULER la fonction d'administrateur salarié en complémentarité avec les délégués des instances de représentation du personnel.

Si le travail est central, il mérite un statut. C'est le sens de la proposition de la CGT : **un nouveau statut du travail salarié.**

Il a pour but d'attacher des droits à la personne, garantis collectivement et transférables d'une entreprise à une autre. Droit à l'emploi, à la reconnaissance des qualifications, à l'ancienneté, à la formation professionnelle, à une sécurité sociale de santé, mais aussi professionnelle... permettant de ne plus passer par la case chômage en cas de perte d'emploi.

Cette proposition a vocation à sortir le salarié de la subordination liée à son contrat de travail pour plus d'émancipation et de citoyenneté au travail.

Nous proposons une continuité de droit au fil de la carrière : des droits progressifs, transférables, opposables et également cumulables.

PROPOSITION N° 11 :

ATTACHER des droits à la personne et transférables d'une entreprise à une autre : le nouveau statut du travail salarié.

Dans le cadre de ce nouveau statut du travail, la formation professionnelle tient une place particulière. Les transformations du travail induites par la généralisation de l'utilisation du numérique vont profondément modifier le rapport de l'Homme à la machine, et donc le travail.

Cela va nécessiter une formation initiale et continue qui permettra à tous les travailleurs d'acquérir et d'entretenir des qualifications de haut niveau. En cela, l'éducation ne peut être le formatage à la culture de l'entreprise, mais doit permettre l'acquisition de qualifications permettant d'évoluer tout au long de la vie. La pyramide des âges doit également conduire à anticiper les formations pour transmettre les savoir-faire.

Les représentants des salariés doivent pouvoir élaborer, avec le directeur d'entreprise, des plans de formation qui s'inscrivent dans une gestion prévisionnelle du travail et de l'emploi offensive et non subie, pour éviter perte de savoir-faire et casse de l'emploi.

Cette formation doit être à la libre disposition du salarié :

- pour changer de métier ;
- pour acquérir de nouvelles compétences ;
- pour sa promotion sociale ;
- pour son épanouissement personnel.

PROPOSITION N° 12 :

CONSACRER 10 % de la durée de vie active à la formation continue.

3. Répondre aux besoins sociaux et relever les défis environnementaux

Sortir de la financiarisation de notre économie et permettre à l'entreprise d'entreprendre nécessite de transformer notre système productif pour qu'il réponde mieux aux besoins sociaux et qu'il relève les défis environnementaux.

Il est nécessaire d'envisager les mesures à prendre d'un point de vue systémique. On a pris successivement des mesures sans prendre en compte toutes les dimensions comme celle du travail. La question de la cohérence des mesures au niveau national et territorial

est essentielle, tout comme l'action au niveau européen, qui est pertinent dans la mondialisation actuelle.

Il nous faut écarter les attitudes qui consisteraient, soit à considérer que tout doit rester en l'état, soit, à l'inverse, à jeter l'existant pour se projeter dans une chimère qui revêt l'attrait des habits neufs. La CGT considère que c'est bien à partir de l'existant, en mettant en débat la question des finalités et des moyens pour y parvenir et en redonnant un rôle stratégique à l'État pour être l'acteur de cette politique, qu'il y a un chemin à tracer, dans le sens de l'intérêt général et de tous les travailleurs.

Les défis environnementaux nous imposent de revoir notre façon de produire et consommer. Nous devons prendre en compte la nécessité impérieuse de diminuer les émissions de gaz à effet de serre, d'utiliser de manière optimale les ressources et en particulier les métaux, et spécifiquement les métaux critiques, et de développer des modes de consommation qui valorisent l'usage et le partage. Il faut développer l'économie circulaire et les circuits courts. Des propositions peuvent être portées au niveau des territoires, national, européen ou international.

Cela concerne par exemple une juste tarification des transports de marchandises afin d'éviter le dumping social et environnemental et favoriser la relocalisation de la production.

Œuvrer pour que les normes sociales et environnementales soient investies d'une force obligatoire équivalente aux normes du commerce mondial est un second levier. Pour les normes sociales nous pouvons nous appuyer sur les quatre catégories définies par l'OIT : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé et obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

PROPOSITION N° 13 :

RÉAFFIRMER le rôle et la place de l'industrie pour répondre aux besoins sociaux et relever les défis environnementaux.

PROPOSITION N° 14 :

DÉVELOPPER l'économie circulaire et les circuits courts par une juste tarification des transports.

Répondre aux besoins sociaux et relever les défis environnementaux nécessite d'agir sur la recherche. Il faut se donner comme objectif d'augmenter notre effort de recherche publique comme privé. Atteindre un objectif de 3 % du PIB est un minimum.

La recherche fondamentale et appliquée, les sciences dites « dures », les sciences humaines et sociales constituent des domaines de premier plan pour accomplir ces transformations techniques et sociales qui permettent de retisser le lien entre progrès technique, social et politique.

Il est essentiel de développer la recherche privée. Celle-ci ne peut s'appuyer seulement sur l'effet d'aubaine que constitue le Crédit d'impôt recherche (CIR).

PROPOSITION N° 15 :

AFFIRMER la place de la recherche dans toutes ses dimensions : fondamentale et appliquée, publique et privée.

L'utilisation des nouvelles technologies sera un appui à cette politique si celles-ci sont utilisées pour soulager l'Homme des tâches pénibles et transformer le travail en valorisant sa partie la plus créative – la part humaine – et non en subordonnant l'Homme à la machine.

Trop souvent, l'introduction du numérique dans les entreprises a pour objectif et pour conséquence de supprimer des emplois. Si les nouvelles techniques permettent des gains massifs de productivité, alors cela doit permettre l'accroissement des temps de formation pour tous, tout au long de sa vie, nécessaires pour élever et adapter les qualifications et les compétences, et dégager du temps libre. C'est une opportunité pour repenser le travail, son organisation, sa finalité.

PROPOSITION N° 16 :

NÉGOCIER l'introduction des nouvelles technologies, à partir du travail, de son organisation et de son temps repensé par les salariés eux-mêmes.

PROPOSITION N° 17 :

INSTAURER les 32 heures comme norme légale de travail hebdomadaire.

Notre appareil industriel s'est dangereusement affaibli. Il n'y aura pas de redressement économique et de résorption du chômage sans un appareil de production fort sur le territoire national.

Le devenir de l'industrie est caractérisé par le temps, long, nécessaire à la mise en œuvre d'une vision développée démocratiquement, au nom de l'intérêt général, ce qui fonde la responsabilité, la volonté et l'action politique pérenne.

Le gouvernement doit dégager une vision claire à long terme sur la politique industrielle et engager les politiques publiques qui lui sont nécessaires en termes d'investissement, de recherche, de formation, de financement des infrastructures, des services publics... Il doit agir au niveau européen afin de réorienter la politique en la matière qui favorise la concurrence destructrice entre pays européens.

Il s'agit, à l'opposé, de développer des coopérations européennes sur les grands sujets pour lesquels il est possible d'avancer ensemble : développement d'infrastructures, recherche, homogénéisation par le haut des normes sociales et environnementales, politique de lutte contre les « fuites carbone et sociales ».

PROPOSITION N° 18 :

DÉVELOPPER les coopérations européennes en s'appuyant sur un état stratège.

Pas d'industrie sans développement des services publics

L'emploi et les activités industrielles participent à dégager des sources de financement des services et politiques publiques. En retour, les services publics sont un facteur essentiel de localisation industrielle.

Les services publics doivent :

- garantir l'accès aux droits fondamentaux. Citons : l'éducation et la formation, l'action sociale et la santé, l'emploi décent, la justice et la sécurité, le logement, les transports, l'énergie et l'eau, l'information, la culture et la communication ;
- assurer des activités afin de produire des biens et services répondant aux besoins des populations ;
- engager des actions collectives capables de faire prévaloir l'intérêt général pour le présent comme pour le futur ;
- assurer la sécurité des biens et des personnes ainsi que la participation des salariés, des usagers et de leurs représentants à la définition et à l'évaluation des missions publiques.

Pour la CGT, les services publics sont un investissement créateur de richesse.

Ils participent pour une part essentielle au développement économique et social et à l'aménagement du territoire.

La qualité du service public repose sur **3 fondements** :

1. L'égalité d'accès et de traitement de tous les usagers ;
2. La continuité, fonctionnement permanent sur l'ensemble du territoire ;
3. L'adaptabilité qui permet d'ajuster le contenu avec le progrès technique et l'évolution des besoins des usagers.

PROPOSITION N° 19 :

GARANTIR l'accès aux droits fondamentaux et l'intérêt général par le développement et la modernisation des services publics.

PROPOSITION N° 20 :

DÉVELOPPER les services publics, infrastructures et transport, pour dynamiser le potentiel de développement industriel.

4. Seul le Travail crée de la valeur. Pour une politique salariale à la hauteur des enjeux

L'entreprise est avant tout le bien des salariés, elle n'appartient pas qu'aux actionnaires. Comment peut-on imaginer un développement de nos entreprises en payant des jeunes ingénieurs à 1500 euros par mois ?

En France, la part des salaires dans la valeur ajoutée (VA) ne cesse de chuter depuis le début des années quatre-vingt. Au total, nous pouvons estimer que, chaque année, plus de 100 milliards d'euros passent du travail (les salariés) à celui du capital (actionnaires et banques). La France n'est pas un cas isolé, puisque cette attaque contre la rémunération du travail au profit du capital est la même en Europe et plus globalement dans le monde.

Selon les calculs de la Confédération européenne des syndicats (CES), si la part des salaires dans le PIB avait été la même que celle du début des années 1990, les travailleurs de l'UE auraient en moyenne gagné 1764 euros de plus rien qu'en 2017 !

L'État, en tant qu'employeur, applique aussi des méthodes patronales. Depuis le 1^{er} janvier 2000, les agents de la fonction publique ont perdu presque 15 % de pouvoir d'achat, et la précarité s'ancre.

Les conséquences sociales et économiques sont désastreuses

La pauvreté s'aggrave chaque jour dans le pays. Il compte 9 millions de pauvres avec un revenu inférieur à 1000 euros par mois (seuil de pauvreté). Ce chiffre est en constante augmentation.

En revanche, dans les 6 premiers mois de l'année 2017, les actionnaires du CAC 40 ont empoché 57 milliards d'euros. Sur l'année, les entreprises du CAC 40 engrangent plus de 94 milliards de profits !

Les politiques salariales sont en cause

Que ce soit dans les entreprises privées ou les administrations publiques, les salaires et les qualifications se tassent. Par conséquent, les déroulements de carrière se font de plus en plus rares. Le niveau du Smic n'est pas assez élevé, ce qui a un impact sur le niveau de minima des branches – de plus en plus tiré vers le bas – et sur l'ensemble des salaires dans les entreprises.

À cela s'ajoute une forte inégalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes. L'écart de salaires continue de s'élever à plus de 25 % en dépit des nombreuses lois souffrant d'un manque d'obligation d'application et de sanctions. De plus, les femmes continuent à se voir proposer des emplois peu qualifiés et sous-rémunérés malgré leur niveau de qualification équivalent aux hommes. Elles subissent aussi les temps partiels imposés.

La situation n'est pas inéducable

Il faut valoriser le travail, rééquilibrer le partage de la valeur ajoutée en faveur des travailleurs, réduire les inégalités croissantes des salaires, reconnaître et encourager l'amélioration des niveaux de qualification et améliorer véritablement le pouvoir d'achat.

Il faut assurer une vie décente à tous les travailleurs, compatible avec les exigences de notre temps.

Les grilles de classification dans les branches et les entreprises doivent être reconstruites sur la base du Smic à 1 800 euros brut par mois pour 32 heures par semaine.

Ce Smic CGT devrait être le point de départ, pour offrir un véritable déroulement de carrière afin de reconnaître et encourager les qualifications, les diplômes. Il faut des écarts de salaires significatifs entre chaque niveau de qualification pour vraiment encourager le paiement de celles-ci, par exemple doctorat (bac+8) = 2,3 x Smic (4 140 euros bruts).

PROPOSITION N° 21 :

AUGMENTER les salaires et **RECONSTRUIRE** de nouvelles grilles de classification dans les branches et les entreprises à partir du Smic à 1 800 euros bruts par mois.

Nous exigeons la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération entre les femmes et les hommes en imposant immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale avec un budget consacré aux rattrapages des inégalités de rémunération et de déroulement de carrière.

PROPOSITION N° 22 :

SUPPRIMER les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en sanctionnant les entreprises qui les pratiquent.

5. L'épargne salariale n'est pas le salaire

La question fondamentale est celle de la répartition des richesses créées dans le cadre de l'entreprise.

Pour la CGT, l'instrument de cette répartition doit être le salaire, fondé sur la qualification des salariés et qui doit croître – au minimum – au même rythme que les richesses créées dans l'entreprise, c'est-à-dire la valeur ajoutée. Elle comporte une dimension socialisée : les cotisations sociales.

C'est pourquoi la CGT a toujours adressé deux critiques majeures à l'épargne salariale :

- le risque de substitution au salaire, par exemple en substituant l'intéressement à des éléments de salaire (notamment les primes) et faisant dépendre en partie la rémunération des profits réalisés par l'entreprise ;
- la fragilisation de la protection sociale : l'épargne salariale n'étant pas soumise à cotisations sociales, elle contribue à diminuer les recettes de cette dernière.

L'épargne salariale doit être complémentaire du salaire et non le remplacer : elle doit être l'objet d'une négociation.

La CGT propose de rendre la participation obligatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés et de permettre la redistribution du bénéfice aux salariés dès le premier euro.

PROPOSITION N° 23 :

NÉGOCIER l'épargne salariale et la **SOUMETTRE** à cotisations sociales.

PROPOSITION N° 24 :

RÉFORMER le calcul de la participation.

Concernant les Fonds communs de placement d'entreprise (qui gèrent l'épargne interentreprises), nous proposons que les représentants des salariés soient obligatoirement majoritaires, et que les Conseils de surveillance soient constitués sur la base de la représentativité syndicale en supprimant l'obligation que toutes les entreprises qui y sont adhérentes soient représentées au Conseil de surveillance.

PROPOSITION N° 25 :

DÉMOCRATISER les FCPE (Fonds commun de placement d'entreprise).

Nous proposons de renforcer et d'améliorer la démarche d'investissement socialement responsable de l'épargne salariale, notamment en renforçant l'impact social et environnemental des investissements réalisés.

PROPOSITION N° 26 :

METTRE l'épargne salariale au service du développement de l'emploi et du développement humain durable.

Depuis la réforme des retraites Fillon de 2003, l'épargne salariale est l'un des principaux vecteurs de développement de l'épargne retraite avec le Perco (plan d'épargne retraite collectif).

Ainsi, non seulement, elle contribue à fragiliser les retraites par répartition du fait de l'exemption de cotisations sociales (dont elle bénéficie), mais elle est également utilisée comme support à la capitalisation.

PROPOSITION N° 27 :

RECONSTRUIRE une retraite fondée sur la répartition, avec un départ à 60 ans et une pension à 75 % du dernier salaire.

6. Une fiscalité et des financements au service du travail

Réorienter la finalité de l'entreprise demande aussi à imposer une règle de solidarité. Pour exemple, la collectivité ne peut, à la place des actionnaires, assumer les coûts sociaux à court et long terme résultant des choix de gestion. Les actionnaires ne doivent pas que tirer bénéfice des apports en infrastructures, en éducation et formation, en aide publique... et s'installer le moment venu là où l'herbe est la plus verte, laissant un champ de ruines pour solde de tout compte – comme envisage de le faire Ford sur le site de Blanquefort en Gironde.

PROPOSITION N° 28 :

FAIRE SUPPORTER aux actionnaires et aux entreprises donneuses d'ordre les coûts sociaux résultants de leurs choix de gestion en lieu et place de la prise en charge par les collectivités locales et de l'État.

L'argent public, l'argent des banques et l'argent des entreprises (profits) doivent financer en priorité les investissements répondant à des critères précis en matière économiques (création de valeur ajoutée et développement harmonieux des territoires), sociaux (emploi, salaire, formation) et écologiques (économies d'énergie et des ressources naturelles). C'est ainsi que l'on assurera de façon saine le financement des PME et TPE pour permettre leur croissance et non pas par l'actionnariat et la titrisation.

Une fiscalité au service du travail

La responsabilité sociale c'est aussi la responsabilité fiscale. L'impôt doit cesser de favoriser les grands groupes. Il doit être alourdi pour les entreprises qui contribuent à la financiarisation de l'économie par rapport à celles qui favorisent l'emploi, les salaires, l'investissement, la préservation de l'environnement. La responsabilité fiscale va de pair avec l'importance de la lutte contre la fraude fiscale, l'évasion fiscale, et autres montages opaques, permettant de créer des failles artificielles et de transférer la valeur dans des paradis fiscaux. Vouloir renforcer l'attractivité d'un territoire par le dumping fiscal et social est illusoire et mortifère. Il faut cesser la concurrence fiscale et sociale entre les États et les collectivités. En effet, face aux difficultés budgétaires réelles des États, et la fuite des grandes entreprises devant leurs responsabilités sociales, environnementales et économiques, les travailleurs ont besoin d'une démocratisation réelle du système à minima au niveau européen. Cela doit se faire en lien avec l'harmonisation des systèmes fiscaux de chaque pays.

PROPOSITION N° 29 :

TENDRE à une harmonisation des assiettes et un encadrement des taux d'imposition des sociétés devrait donner lieu à une coopération européenne renforcée sur le sujet.

Réformer la fiscalité pour valoriser le travail passe au préalable par une phase d'évaluation.

Pour la CGT :

- les taux d'intérêt, les dividendes, les rachats d'actions pour maintenir les cours, la rente foncière ne constituent pas des prélèvements obligatoires, au sens de la comptabilité nationale, pourtant ils pèsent énormément. Il serait donc légitime d'évaluer leurs évolutions et leurs impacts ;
- il faut une évaluation précise et contradictoire de toutes les aides publiques, notamment le Crédit d'impôt compétitivité-emploi (CICE) et le CIR, et des exonérations de cotisations, qui représentent plus de 200 milliards par an – soi-disant pour créer des emplois.

PROPOSITION N° 30 :

CRÉER une mission de contrôle de l'utilisation des fonds publics.

Il convient de faire de l'impôt sur les sociétés un outil au service de l'efficacité économique, environnementale et sociale.

À cette fin, nous proposons un taux modulé en fonction des politiques

prises en œuvre pour les entreprises en matière d'emploi, de salaires, de respect de l'égalité femmes/hommes, de la lutte contre les discriminations, de formation, d'investissement, de recherche, de respect de l'environnement.

Nous proposons le même système de modulation sur les cotisations sécurité sociale.

PROPOSITION N° 31 :

MODULER la fiscalité et les cotisations sociales des entreprises en fonction de leur politique d'emploi.

Nous proposons la création d'un impôt territorialisé pour inciter les entreprises à économiser le capital matériel et financier (élargissement de l'assiette aux actifs financiers...), et à privilégier l'emploi et la création de valeur ajoutée dans les territoires. Favorisant l'emploi et le développement des territoires, une partie de cet impôt alimenterait un fonds de péréquation. Ce nouvel impôt devrait être établi selon des règles communes, à minima au niveau national.

PROPOSITION N° 32 :

CRÉER un impôt territorialisé.

Nous proposons aussi :

- la rénovation de la fiscalité patrimoniale, notamment par un impôt renforcé sur la fortune et par une taxation plus importante des revenus tirés du capital ;
- la fin de toutes les dispositions fiscales favorisant la financiarisation de l'économie ;
- l'harmonisation des systèmes fiscaux de l'ensemble des pays européens tout en tenant compte des spécificités des systèmes de protection sociale ;
- la mise en place d'une véritable taxe sur les transactions ;
- la suppression des niches et cadeaux fiscaux n'ayant pas démontré leur efficacité sociale, économique et environnementale ;

PROPOSITION N° 33 :

RÉFORMER le système fiscal dans un double objectif de justice sociale et d'une efficacité économique.

Des financements au service du travail

La question du financement des investissements ne peut s'appréhender uniquement sous l'aspect « technique » du mode de financement (marché ou crédit bancaire) ramené à l'unique périmètre du secteur de l'activité productive privée.

Ainsi, il ne faut pas ignorer les méfaits des politiques d'austérité et de la réduction de la dépense publique (- 53 milliards d'euros d'ici 2017) qui impactent directement le volume des investissements.

Il ne faut pas non plus mésestimer le poids de l'investissement public, dont les collectivités territoriales représentent 70 % des commandes et qui irrigue bon nombre d'entreprises locales. Avec pour paradoxe, face à l'asphyxie des dotations financières de l'État, des collectivités locales qui recourent directement ou indirectement au marché pour boucler leurs budgets avec les dérivés que l'on a connu et connaît en matière d'emprunts toxiques. Ce qui devrait, là encore, alerter sur les dangers du développement du marché comme financement des infrastructures et de l'économie réelle.

Le financement par le marché ne correspond pas forcément aux besoins des populations compte tenu de la sélectivité selon les secteurs d'activité.

En outre, Le marché ne prête pas à n'importe quelles conditions mais au regard de critères de rentabilité et de profitabilité qui vont peser sur les entreprises (obligation du taux de rentabilité le plus élevé) et sur les salariés (conditions de travail, salaire...). Les gains de productivité vont être recherchés au détriment de l'emploi.

La CGT considère qu'il serait extrêmement dangereux d'encourager davantage le recours des entreprises et notamment des PME au marché obligataire, au regard des incidences négatives, voire nocives de la titrisation.

Il faut redonner leur rôle aux banques : développer l'économie réelle des territoires en confortant les banques traditionnelles et locales. Il est anormal que les banques irriguent la finance à des fins spéculatives. Leur vocation première est de financer ce que l'on appelle l'économie productive, l'économie réelle. Cette finalité s'impose d'autant plus qu'elles ont à gérer les dépôts des salariés.

Les difficultés d'accès des PME aux crédits bancaires sont une réalité : les chefs d'entreprise s'en plaignent depuis des années avec raison : si les taux auxquels la Banque centrale européenne prête aux banques est proche de zéro, les entreprises doivent payer beaucoup plus cher : de l'ordre de 2,3 % d'après les dernières statistiques de la Banque de France (sans compter les frais et les commissions diverses) et encore bien plus pour les plus petites.

Le coût du crédit contribue donc à imposer une norme de rentabilité incompatible avec le développement de l'économie en France et dans la zone euro et conduit à rationner l'accès aux crédits, notamment pour les PME.

La question qui se pose est : comment réorienter les banques vers le financement de l'économie réelle et la réponse aux besoins sociaux, Avec pour objectif la réorientation et la maîtrise sociale du système bancaire, avec des crédits assortis d'objectifs chiffrés d'emplois et de formation tels que leurs taux d'intérêt soit d'autant abaissé que ces objectifs seraient élevés ?

PROPOSITION N° 34 :

ÉLABORER un crédit sélectif dont le coût et l'accès dépendent dépend de critères en matière d'emplois, de formation, d'investissement productif, d'environnement et de qualité du travail.

Pour développer l'économie réelle et diversifier les financements, des pistes sont possibles, et ce hors marché financier. Par exemple, l'utilisation du « livret A » pour les logements sociaux, ou encore l'orientation des 1 200 milliards d'euros collectés par l'Assurance-vie vers l'économie productive. Nous proposons la création d'un pôle financier public qui serait la mise en synergie d'établissements publics. Il serait constitué notamment de la Banque publique d'investissement profondément transformée, de la caisse des dépôts, d'établissements bancaires publics, des banques coopératives... Son adossement à des fonds régionaux fonctionnant sur la base d'un système de crédit sélectif pour l'emploi et la formation, avec les investissements de recherche nécessaires, permettrait de soutenir des priorités enclenchant un cercle vertueux de développement. Ce pôle financier public, par la cohérence des missions publiques et

d'intérêt général des établissements qui le composent, par les critères qui guideraient les crédits qu'il accorde et par son influence sur la gestion des entreprises où il posséderait des participations, serait un vrai levier à la fois financier, économique mais aussi politique. Il permettrait non seulement de réorienter l'investissement public en fonds propres, mais également de changer radicalement le comportement du secteur bancaire et financier dans son ensemble afin de réorienter le crédit vers l'emploi, les services publics et la création de richesses dans les territoires.

PROPOSITION N° 35 :

CRÉER un pôle financier public : levier à la fois financier, économique et politique pour soutenir des priorités enclenchant un cercle vertueux de développement. Décliné à l'échelon national et régional, le pôle public financier devrait travailler en liaison avec les Fonds régionaux pour l'emploi et la formation dont nous proposons la création, et servir de point d'appui à une nouvelle sélectivité de la politique monétaire.

Aujourd'hui, le montant global d'aides apporté par les régions aux entreprises, sans aucun outil pour en contrôler l'efficacité et la pertinence, est évalué à plus de 100 milliards d'euros.

Nous proposons l'utilisation de fonds régionaux pour l'emploi et la formation. Ces fonds n'auraient pas vocation à financer directement les entreprises, mais – éventuellement en lien avec la BPI – garantiraient des prêts du secteur bancaire, prendraient en charge tout ou partie des intérêts d'emprunts et investiraient directement dans des outils locaux de soutien à l'emploi et à la formation des travailleurs dans le cadre d'objectifs de politique industrielle démocratiquement définis.

PROPOSITION N°36 :

CRÉER des fonds régionaux pour l'emploi et la formation.

La politique de baisse des charges, le pacte de responsabilité, le CICE, sont autant d'échecs. Les gestionnaires des entreprises vont utiliser les profits supplémentaires rendus disponibles par les dispositifs gouvernementaux pour payer des intérêts aux créanciers, verser des dividendes, racheter leurs propres actions, spéculer et, dans le cas de nombre de PME-TPE, redresser leur trésorerie. En matière de cotation et de médiation, l'État peut contribuer à de nouveaux indicateurs comme la politique sociale et environnementale de l'entreprise afin de faire reculer les prélèvements financiers, de lutter contre tous les gâchis du capital et favoriser l'investissement utile, le développement de l'emploi et des capacités humaines.

L'État a vocation à gérer des secteurs stratégiques, tels les transports, l'énergie, l'eau...

PROPOSITION N°37 :

AGIR pour un État stratège développeur et opérateur.

En guise de Pacte, telles sont les 37 principales mesures que la CGT propose pour asseoir la croissance et le financement des entreprises tout en revoyant sa définition et sa place dans la société.

L'entreprise, autrement !