UNION DÉPARTEMENTALE la cgt LOIRE-ATLANTIQUE (44)

DÉCRYPTAGE D'UNE REMISE EN CAUSE DU CONTRAT SOCIAL

Loi Macron

La loi Macron n'est pas un simple "fourre-tout". Sous ses apparences décousues, il a la cohérence, le libéralisme et le démantèlement du droit social.

VANNES OUVERTES AU TRAVAIL DU DIMANCHE DANS LE COMMERCE

Le gouvernement prend prétexte du maquis législatif existant pour élargir encore le champ des dérogations à l'interdiction du travail dominical et réduire à néant le beau principe du jour de repos commun

ETAT DES LIEUX	CE QUE PRÉVOIT LA LOI MACRON	COMMENTAIRES
❍ Le principe posé par le code du travail est inchangé depuis la loi de 1906 : les salariés doivent bénéficier d'un jour de repos par semaine. ❍ Mais entre le principe et la réalité, est venue s'intercaler la possibilité de dérogations. ❍ Par exemple, dans le commerce, il existe 6 types de dérogations : les magasins à dominante alimentaire peuvent faire travailler leurs salariés le dimanche matin, les établissements pour des contraintes de production ou de service au public : Hôtels, restaurants; jardinage mais aussi plus récemment ameublement et bricolage. ❍ Le maire peut accorder 5 dimanches de travail par an en général pour les fêtes ou les soldes. ❍ Enfin la loi Mallié de 2009 a instauré deux nouvelles dérogations permanentes pour les commerces en « zones touristiques » ou dans des « périmètres d'usage de consommation exceptionnelle » à Paris, Lille, Lyon et Marseille. ❍ Pour couronner le tout, à chaque type de dérogation, correspond des garanties différentes pour les salariés (majoration de salaire, volontariat).	❍ Sous couvert de « simplification » et « d'harmonisation », ce sera élargir le champ de la dérogation. ❍ Les dimanches du maire passent de 5 à 12. ❍ Les « zones commerciales » ne sont plus limitées aux grandes agglomérations. ❍ Ajout aux dérogations des « zones touristiques internationales » où le travail du dimanche sera autorisé et le travail jusqu'à minuit sans que cela soit considéré comme du travail de nuit. ❍ Des dérogations accordées aux « emprises » des gares qui deviennent de véritables centres commerciaux. ❍ Les majorations de salaire sont renvoyées à la négociation. ❍ Un accord d'entreprise est normalement obligatoire pour mettre en place le travail le dimanche. A défaut d'accord le préfet pourra accorder une dérogation temporaire.	❍ La garantie du volontariat n'a rien d'une garantie sociale. Les salariés sont rarement en situation de résister aux pressions de l'employeur. Le besoin de pouvoir d'achat des salariés les conduit à être volontaires par « obligation ». ❍ Se ruer dans les magasins n'est pas la première motivation des touristes étrangers. ❍ Le gouvernement va dégrader les conditions de vie au travail de milliers de salariés du commerce. ❍ C'est un pas en avant dans la flexibilité du travail et un pas en arrière pour les activités sociales et les valeurs collectives. Le dimanche doit être réservé à la vie personnelle, la vie collective. ❍ La question de fond est le dossier des salaires : le travail dominical est utilisé comme une carotte. ❍ La mobilisation des salariés aura permis de faire évoluer le texte : les contreparties devront prendre en compte les charges concernant les gardes d'enfants. Les démonstrateurs bénéficieront des mêmes contreparties que les salariés du magasin.

LA CGT REVENDIQUE

- ➤ Maintien du repos dominical.
- ➤ Obtenir une allocation d'autonomie pour les étudiants.
- ➤ Mettre fin au temps partiel subi.
- ➤ Taxer les contrats à temps partiels de moins de 24 heures hebdomadaires sur la base d'un temps plein.

UNE SEULE LOGIQUE "SÉCURISER LES EMPLOYEURS"

De nouvelles attaques contre l'"inspection du travail" et la "médecine du travail".

ETAT DES LIEUX	CE QUE PRÉVOIT LA LOI MACRON	COMMENTAIRES
❍ La recodification du code du travail en 2008 a transféré aux Direccte des pouvoirs autrefois attribués aux directeurs départementaux et même aux inspecteurs du travail. Le Direccte est le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. 	❍ La révision « des modes de sanction en matière du droit du travail » et « une révision de la nature et du montant des peines applicables en cas d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel ». ❍ Le pouvoir de sanction passe des mains de l'inspecteur du travail dans celles du Direccte. ❍ La périodicité des visites médicales des salariés est remise en cause. La visite d'embauche pourra être confiée aux médecins généralistes. ❍ Le médecin du travail ne verra plus que les salariés malades. Les autres ne seraient plus suivis. ❍ Le médecin du travail sera placé devant le choix de déclarer le travailleur apte ou inapte au travail. La notion de changement ou d'aménagement de poste n'existera plus.	❍ Certains délits seront beaucoup moins sanctionnés. C 'est le cas du délit d'entrave (porter atteinte au bon fonctionnement d'une institution. ❍ Il s'agit de diminuer les sanctions pénales au profit de sanctions administratives. En somme, les entreprises qui en ont les moyens, pourront s'acheter du délit et seront protégés de la justice pénale et des audiences publiques. ❍ La mission légale du médecin du travail « d' éviter l'altération de la santé du travailleur du fait du travail » est bafouée, plaçant le médecin du travail du côté de la sélection médicale de la main d'oeuvre et non de l'adaptation du travail à l'homme. ❍ C'est bien la santé, la représentation et les droits des travailleurs qui sont en jeu. ❍ La mobilisation des salariés a permis le retrait des dispositions négatives et rétrogrades s'agissant de la médecine du travail.

LA CGT REVENDIQUE

➤ Le doublement des effectifs.
Des agents en plus pour contrôler plus régulièrement les entreprises et renseigner efficacement les salariés sur leurs droits, voilà ce que serait avant tout un vrai renforcement de l'inspection du travail !

Le projet de loi Macron poursuit, développe et même inscrit dans le marbre ce qui a présidé à l'élaboration du **pacte de responsabilité, du CICE, de la réforme territoriale, de la réforme de l'État ou encore, du choc de simplification** ; il prolonge l'esprit des « négociations orientées » qui ont abouti notamment à l'ANI du 11 janvier 2013 sur la « sécurisation de l'emploi » ou ont cherché à déstructurer profondément les IRP lors des toutes dernières discussions entre syndicats et patronat. **Le gouvernement ne semble, de surcroît, pas décidé à s'arrêter là puisqu'une offensive contre les institutions représentatives du personnel et les droits des élus serait en préparation, le gouvernement ayant annoncé qu'il comptait légiférer.**

Ne nous y trompons pas, le projet de loi est un texte très politique. Selon le gouvernement, ce projet de loi viserait à « renouer avec la croissance durable ». Pour cela, dans un grand exercice de pur marketing politique, « l'économie française devrait être modernisée et les freins à l'activité levés ». Il faudrait ainsi « libérer » les activités de la contrainte, « stimuler » l'investissement, « développer » l'emploi et le dialogue social.

En fait, il s'agit de libérer les patrons et les capitaux des entreprises des « contraintes » du droit du travail, museler les syndicats et les IRP dans les entreprises et empêcher les salariés de se défendre face aux pressions et aux licenciements.

Ce projet de loi constitue un recul social majeur !

Le CICE, le pacte de responsabilité octroyait des cadeaux exorbitants au patronat en déstructurant la protection sociale.

Après les 30 milliards € (qui s'ajoutent aux 200 milliards € d'exonérations fiscales et sociales, pour créer soi-disant 490 000 emplois (soit quand même plus de 61 000 € par emploi !)), la loi Macron y ajoute d'autres cadeaux pour que les salariés et leurs représentants ne puissent contrecarrer la toute-puissance **des patrons, de moins en moins obligés à se plier aux « contraintes » du code du travail, aux contrôles de l'inspection du travail, à la menace des Prud'hommes.**

DES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES : TAILLÉS SUR MESURE POUR LE PATRONAT

La loi Macron permettra aux employeurs de contourner le droit de regard de l'administration sur les plans sociaux, mais aussi de minimiser l'opposition syndicale et d'éviter les recours en justice.

ETAT DES LIEUX	CE QUE PRÉVOIT LA LOI MACRON	COMMENTAIRES
❍ La loi dite de sécurisation de l'emploi de juin 2013 a déjà considérablement assoupli les conditions des licenciements économiques, plaçant l'entreprise au dessus du code du travail. ❍ Avant, l'employeur devait présenter son plan de licenciement dans le détail à la Direccte, maintenant il a deux choix : soit le faire valider par l'administration soit par accord d'entreprise. ❍ C'est ce choix qui a été le plus utilisé avec la mise en place de PSE peu favorables aux salariés. ❍ Les recours se font désormais devant le tribunal administratif et non plus le tribunal de grande instance. ❍ Réduction de la durée d'information du comité d'entreprise selon le nombre de salariés dans l'entreprise. Au final le PSE est accéléré et les licenciements sécurisés pour l'employeur.	❍ Aller plus loin dans l'assouplissement des plans sociaux. ❍ Le critère d'ordre des licenciements pourra être décidé à un niveau inférieur à l'entreprise. Le patron pourra choisir de virer qui il veut. ❍ Les moyens financiers du plan social devront être proportionnés au niveau de l'entreprise et non plus du groupe. Ainsi, même si une multinationale est florissante, ce sont les résultats de l'unité économique en difficulté qui déterminera le niveau d'indemnisation du PSE : les salariés seront une nouvelle fois perdants. ❍ L'employeur pourra se débarrasser d'une partie de ces obligations de reclassement. ❍ Plus pervers, si le tribunal administratif annule le PSE pour « insuffisance de moyens », le licenciement ne sera pas annulé comme auparavant. ❍ Enfin, les licenciements de moins de 10 salariés dans les entreprises de plus de 50 salariés seront simplifiés : l'administration ne sera pas tenue de vérifier les obligations légales de consultation des représentants du personnel.	❍ Licenciements plus faciles pour l'employeur avec ses propres conditions. ❍ Minimiser l'opposition syndicale Les salariés sont totalement perdants : en plus d'être indemnisés au rabais, ils devront quémander auprès de leur employeur un reclassement à l'étranger. ❍ C'est un nouveau palier dans la flexibilité à la Française.

LA CGT REVENDIQUE

Un renforcement des pouvoirs des comités d'entreprise pour vérifier, en amont des licenciements, leur bien fondé.

« Devant le risque que le projet de loi Macron ne soit pas voté à l'Assemblée Nationale, le gouvernement a dégainé le 49-3, empêchant le vote. Après avoir choisi d'inscrire dans la loi les propositions du MEDEF sans concertation ni négociation avec les acteurs sociaux, le gouvernement passe à nouveau en force en contournant la représentation nationale. Encore un déni de démocratie !

Si la mobilisation des salariés a permis de faire reculer le gouvernement sur quelques points (secret des affaires, cabotage, et à la marge sur la justice prudhommale), la philosophie générale du projet de loi reste inchangée. Le projet de loi Macron est une loi réactionnaire donnant plus de liberté pour les patrons et moins de droits pour les salariés.

Les salariés perçoivent de plus en plus la nocivité de ce projet de loi et les reculs pour leurs droits. Ils l'ont notamment manifesté le 26 janvier et dans de nombreuses luttes en ce début d'année 2015. L'échec du gouvernement à faire voter un tel texte est une première victoire pour les salariés, que nous devons amplifier.

Au lieu de passer en force, le gouvernement ferait mieux d'entendre les salariés. Des alternatives aux politiques d'austérité existent. Pour créer des emplois il faut agir pour une réindustrialisation de notre pays et le développement des services publics, pour une autre répartition des richesses, pour l'augmentation des salaires et des pensions.

La CGT poursuit son processus d'action, dans l'unité la plus large possible, en développant et multipliant les luttes et met en perspective une journée nationale interprofessionnelle de mobilisation et de grève ».

PRUD'HOMMES : VERS UNE JUSTICE ACCÉLÉRÉE MAIS RABOUGRIE POUR LES SALARIÉS

La réduction de la place des juges non professionnels témoigne de la volonté de normaliser une institution prud'homale qui restait proche des justiciables et du monde du travail, en un mot, populaire.

ETAT DES LIEUX	CE QUE PRÉVOIT LA LOI MACRON	COMMENTAIRES
❍ Depuis 1806, les conflits entre salariés et employeurs liés par un contrat de travail sont portés devant le conseil de prud'hommes, composé de juges eux mêmes salariés ou employeurs. ❍ 3 phases actuellement : un bureau de conciliation (10% des cas réglés), puis passage devant le conseil des prud'hommes (4 conseillers : 2 employeurs et 2 salariés), en cas de désaccord c'est un magistrat professionnel qui départage le dossier. ❍ Depuis 10 ans, les délais de traitement des affaires ont augmenté de 30% : 15 mois pour un jugement, 29 mois pour un départage.	❍ Diminuer le nombre d'affaires soumises aux conseils de prud'hommes et accélérer leur traitement. ❍ Favoriser la solution à « l'amiable » avec l'employeur ❍ Application d'un barème d'indemnisation pour les licenciements sans cause réelle et sérieuse. ❍ Pour la plupart des cas, l'affaire pourrait être envoyée directement en départage du magistrat professionnel. ❍ Les conseillers prud'homaux issus du monde du travail risquent de faire tapisserie dans ce nouveau fonctionnement.	❍ La justification du gouvernement dans ce projet s'appuie sur les délais longs de jugement des prud'hommes. Ces délais sont une conséquence de la faiblesse des moyens octroyés aux conseils et la loi n'y apporte aucune réponse. ❍ L'objectif de la réforme est de favoriser l'évitement du juge et convaincre les salariés du bien fait de l'accord « à l'amiable » pour avoir quelque chose tout de suite mais d'un niveau financier inférieur. C'est une sous justice pour les salariés. ❍ La mobilisation des salariés a permis d'obtenir le conditionnement du renvoi au juge professionnel à la seule volonté unanime des conseillers.

LA CGT REVENDIQUE

Nous réaffirmons notre exigence de moyens humains et matériels, indispensables au bon fonctionnement de la justice prud'homale. Il manque 250 à 300 personnels de greffe, des dizaines de juges départiteurs et bien sûr des tribunaux, des salles d'audiences et de délibéré, des codes du travail, du matériel informatique…

Nous exigeons d'en finir avec l'encadrement du temps des conseillers prud'hommes, pénalisant gravement leur possibilité d'agir.

CONQUÊTES SOCIALES EN PÉRIODE DE CRISE : L'EXEMPLE DE 1936

Le 12 février 1934 eu lieu en France une grande journée de grève générale à l'appel de la CGT et on dit que ce jour posa les bases tant du mouvement ouvrier de 1936 que du Front Populaire.

Le contexte en deux points :

1/ Cinq ans plus tôt, le monde et la France connaissent le crack boursier de 1929, s'en suit une crise économique qui mêle : marasme de l'activité industrielle, développement du chômage, baisse des revenus du travail, mesures à l'encontre de la main-d'œuvre étrangère. On débat entre protection de la production et du marché national, et, libre-échange mondial. Il est question de trouver des moyens de réduire le déficit de l'État, de rétablir l'équilibre financier, et donc de réduire des dépenses sociales, de limiter le nombre des fonctionnaires. La France, comme les autres pays, est travaillée par des scandales financiers, des affaires de corruption, la déconsidération des appareils politiques, l'agitation aux extrêmes, des tentatives de recomposition des forces politiques. Et, les mouvements sociaux sont en partie défensifs. Le chômage ordinaire, le chômage partiel, la crainte de la perte d'emploi, ne favorisent pas la revendication salariale. Les conditions de travail se détériorent, flexibilité des horaires, augmentation des cadences, de l'intensité du travail. On tend à imputer le chômage, moins à la crise capitaliste, qu'aux étrangers. La CGT et la CGTU additionnées comptent autour de 700000 adhérents.

2/ Le 6 février 1934, plus de 30000 militants armés des ligues d'extrême droite manifestent à Paris contre le parlementarisme et la République. En fin de journée, plusieurs milliers d'entre eux tentent de prendre d'assaut le palais Bourbon. La garde civile doit ouvrir le feu. Cette journée fait 16 victimes et 1435 blessés. Le gouvernement du Cartel des Gauches dirigé par le radical Daladier doit démissionner. Il est remplacé par un gouvernement d'Union Nationale regroupant la droite et les Radicaux.

Pour les partis et les syndicats de gauche, la France vient d'échapper à un coup d'Etat fasciste. Leur réaction est immédiate. La CGT décrète la grève générale le 12 février. La SFIO s'y associe tandis que la CGTU et le PCF appellent à un rassemblement. Les militants à la base s'unissent au cours de la manifestation au cri d'« Unité ! Unité ! ». De cette action nait l'unité du mouvement antifasciste en France. La CGT et la CGTU seront réunifiées lors de son congrès de Toulouse au mois de mars 1935.

Viendront les grandes luttes de mai 1936 où l'on comptera 12000 grèves, dont 9000 avec occupation et environ 2 millions de grévistes. Le patronat sera contraint de céder et s'en suivront les accords Matignon entraînant une hausse des salaires de 7 à 15 % et généralisant les conventions collectives. Les ouvriers obtiennent des délégués d'ateliers pour les défendre, on ne peut pas les licencier sans autorisation de l'inspecteur du travail. Les salariés obtiennent la liberté d'exercice du droit syndical, et viendront enfin les lois sur les 40 heures de travail hebdomadaires, et deux semaines de congés payés supplémentaires...

En 1937 : La CGT a quadruplé son audience et compte 4 millions d'adhérents.

En 1939 commençait la deuxième guerre mondiale.

VRAIS PROBLÈMES ET FAUSSES SOLUTIONS

Le programme économique et social du FN ne ressemble-t-il pas à celui de la CGT ?

Non. Prenons, par exemple, la question des rémunérations. Celles-ci sont constituées du salaire direct (le net en bas de la fiche de paie) et du salaire socialisé (les cotisations sociales patronales et salariales). Le FN souhaite baisser les cotisations sociales des salariés d'environ 200 euros, mais rien ne dit que les patrons ne récupéreront pas cette manne. Le FN baisse donc les cotisations sans garantie d'augmentation du salaire, tandis que la CGT revendique sans ambiguïté la revalorisation des grilles salariales et du Smic à 1 700 euros. Concernant la fiscalité, la CGT propose que tout le monde paie l'impôt dès le premier euro et de manière progressive, tandis que le FN préconise l'instauration d'une tranche maximale à 46 % et la suppression de l'impôt sur la fortune. Avec le FN, ce sont donc les plus aisés qui paient le moins d'impôt. Dans tous les cas, l'analyse de fond est différente : le FN considère le travail comme un coût et il l'écrit clairement dans son programme, alors que la CGT considère que le travail est le seul vecteur de création de richesses dans l'entreprise. Les statuts de la CGT indiquent que l'organisation agit « contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie, et toutes les exclusions ». Le FN, lui, fonde son programme sur le principe de la priorité nationale. Il divise ainsi les salariés en deux catégories. En opposant travailleurs français et immigrés, il cherche à les détourner de la question essentielle qui est celle de la répartition inégale des richesses. Il sert ainsi les intérêts du Medef.

La protection sociale est financée par les cotisations sociales et les « aides sociales » en général par l'impôt. Les travailleurs immigrés n'étant pas exonérés du paiement ni de l'un ni de l'autre, il est normal qu'ils bénéficient des prestations sociales au même titre que les autres.

Certains prétendent que l'immigration est un coût pour le pays. C'est faux ! Il ressort d'une étude publiée par une équipe de l'université de Lille, pour le compte du ministère des Affaires sociales, que les immigrés, en 2009, ont reçu de l'État 47,9 milliards d'euros, via les retraites, les aides au logement, le RMI, les allocations chômage et familiales, les prestations de santé… Tandis qu'ils ont reversé aux budgets de l'État et de la Sécurité sociale 60,3 milliards d'euros, via les impôts et les cotisations sociales. Soit un solde positif de 12,4 milliards d'euros pour les finances publiques.

La fermeture des frontières n'est-elle pas une solution ?

La crise traverse toute l'Europe et frappe particulièrement les jeunes : 23,3 % d'entre eux sont au chômage et la moitié de ceux qui sont en emploi ont des contrats précaires. Ils sont d'abord victimes des politiques d'austérité décidées et mises en œuvre par les chefs d'État. La volonté du syndicalisme européen de renverser cette logique austéritaire constitue un point d'appui pour les luttes en France. Alors que dans une trentaine d'années quelque 8 milliards d'habitants vivront sur Terre, que des pays dits émergents ont désormais atteint un niveau économique comparable à celui des pays européens, il serait suicidaire de se replier sur soi-même en prétendant vivre en quasi-autarcie. L'isolement est un facteur d'appauvrissement garanti ! Par contre, il est urgent de tordre le cou aux politiques de dumping social, y compris au sein de l'Union Européenne. Et de créer les conditions d'une relance industrielle avec des créations d'emplois à la clé.

VALEUR OU COÛT DU TRAVAIL

QUEL SENS AU TRAVAIL ?
QUEL TRAVAIL VOULONS-NOUS ?
QUELLE EST LA VALEUR TRAVAIL,
QUELLE EST LA VALEUR DE NOTRE TRAVAIL ?

Nous travaillons pour nous et notre famille. Nous avons besoin de nous loger, nous nourrir, nous soigner, nous éduquer, prendre soin de ceux qui en ont besoin, de lire, d'aller au cinéma, de s'amuser, de courir, de marcher, de voir grandir les enfants, de transmettre notre expérience, d'aimer. Travailler c'est tout cela : c'est donc aussi remettre le travail à sa place économiquement, écologiquement et dans la vie en le considérant comme une nécessité laissant leur place aux autres temps de la vie.

Quel que soit ce que nous mettons dans notre travail, ce que nous voulons tous faire : c'est du bon boulot ! Du travail bien fait. En tant que femme, en tant qu'homme nous avons à cœur de bien faire ce que nous faisons. Et c'est cela que nous voulons : que l'on nous laisse faire du bon travail.

Le salarié n'est plus un être humain riche d'invention pour l'entreprise, mais un instrument mécanique et logique qui doit se soumettre aux règles du service plus ou moins définies au sommet, et au travail dans l'urgence. Pourtant, il n'est pas anormal qu'un salarié soit amené à alerter son chef, que le temps, ou le process, qu'on lui a donné ne lui permet pas de faire bien son travail, et que cette discussion donne lieu a des ajustements.

De quelle valeur nous parle-t-on alors, lorsqu'on nous parle de la « valeur-travail » ? Le travail aurait-il par nature une valeur morale ? N'est-ce pas de pouvoir bien travailler et de pouvoir vivre de son travail qui est juste, morale. Cette soi-disant valeur-travail, leur permet de ne plus donner de valeur à notre travail, et ainsi de ne pas nous payer correctement. Comme s'il était possible que notre travail n'ait pas de valeur !

Dans un système contraint, le milieu de travail, où règne en maître le droit du propriétaire, la santé est une variable qui conditionne le résultat attendu. Si l'intérêt de l'entrepreneur est bien, en général, d'employer des salariés en bonne santé, il n'est pas toujours de son intérêt de les maintenir en bonne santé, si le prix de ce maintien se fait au détriment du profit qu'il espère réaliser.

Le patronat parle du coût de notre travail. Car pour lui notre travail n'a pas de valeur, il n'a qu'un coût. Et si nous parlions du cout du capital, qui pour le coup ne travaille pas ! Enfin pas vraiment.

Deux éléments, deux facteurs de production sont nécessaires à la création de richesses : 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'expert pour expliquer la crise économique et la baisse de la croissance. Et surtout, pour justifier les réformes qui détruisent petit à petit tout ce qui protègent les salariés, les privés d'emplois, précaires et retraités. Mais l'autre coût celui du capital ne pose jamais question, il est passé sous silence. Et le Medef ne s'en plaint pas.

Pourtant son impact est très grand. Des grandes entreprises du CAC 40 aux petites entreprises, son impact économique est énorme, jusque dans l'action publique. Il concourt à la réduction des salaires dans ces grandes entreprises, à l'étranglement de la sous-traitance, réduisant de manière indirecte là-aussi la part des salaires, il affecte donc directement les petites entreprises puisqu'il réduit l'activité économique. Son action négative sur l'action publique vient de la baisse des ressources que cela induit.

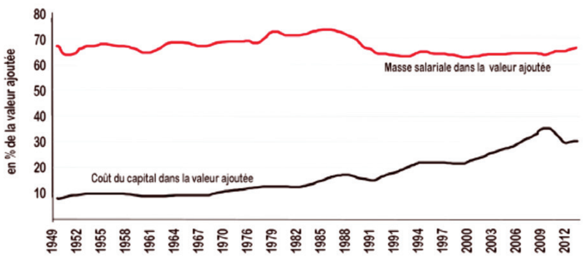
Pour comprendre ce que coûte le capital il faut comprendre

1/ Ce qu'est la valeur ajoutée.
2/ Et comment à l'intérieur de la valeur ajoutée se fait la répartition.

Qu'est ce que la valeur ajoutée :

Chiffre d'affaires (prix de vente du ou des produits et services x quantité)	
Tout ce qui intervient lors de l'élaboration du ou des produits (achats de matières, consommation intermédiaires...)	La Valeur Ajoutée

Evolution de la part de la rémunération du capital dans la valeur ajoutée :



Il y a trente ans, pour 100 euros de valeur ajoutée les entreprises versaient 5 euros de dividendes, aujourd'hui elles en versent 23 euros, soit 5 fois plus.

Si ce qui handicapait l'économie française c'était le travail, il faudrait que le coût du travail augmente dans la valeur ajoutée, c'est le contraire qui se passe.

Cette part de plus en plus importante de la part du capital dans la valeur ajoutée est ce que l'on appelle la financiarisation de l'économie.

Les conséquences essentielles :

1) La pression permanente sur le travail pour augmenter la rentabilité financière (surtout à court terme). D'où, nous le savons, la hausse de la productivité.
On en parle dans les entreprises. C'est la pression sur les salaires et les conditions de travail.
2) Le recul de l'industrie.
3) La faiblesse de l'investissement productif, surtout dans la recherche et dans la formation.
4) Des pertes de recettes pour l'Etat et la Sécurité Sociale.
5) Difficultés dans les services publics.
6) Dégradation du solde du commerce extérieur de la France.
7) Spéculation entraînant la hausse des prix des matières premières (énergie, alimentaire...).

D'AUTRES CHOIX SONT POSSIBLES SI NOUS LE DÉCIDONS

Depuis sa création, la CGT agit pour gagner sur les revendications, pour changer la société et combat tout recul social. C'est pourquoi nous sommes pour :

- l'augmentation des salaires, des pensions, des minima sociaux,
- le SMIC à 1700 euros, le dégel du point d'indice dans la fonction publique,
- l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes,
- contrer toutes les formes de déréglementation du temps de travail,
- le maintien d'un jour de repos commun : le dimanche,
- limiter au strict nécessaire le travail de nuit, qui détériore gravement la santé,
- la retraite à 60 ans maximum, à taux plein, et la défense de la retraite par répartition,
- l'arrêt des licenciements et suppressions d'emplois dans la fonction publique, la résorption du chômage et de la précarité,
- la défense et le développement des services publics,
- le rétablissement de l'organisation des élections prud'homales au suffrage universel,
- le maintien et l'amélioration de tous les droits des salarié(e)s,
- la lutte déterminée contre la fraude et l'évasion fiscale,
- la fin des exonérations de cotisations sociales.

Mars 2015 - imp. cgt 44