



MONTREUIL: 600 SYNDICALISTES AVEC MARIE-GEORGE BUFFET



SOMMAIRE

- Page 2:Intervention de Thierry DUMEZ
Mardi 20 mars 2007
- Page 3:Avancer vers une Sécurité d'Activité Professionnelle
soit en emploi, soit en formation
- Page 6:PME : faire autrement
- Page 8:Pour le développement et l'avenir
de l'industrie aérospatiale
Bernard Devert, syndicaliste
- Page 9:Stage de formation pour les élus
Quel rôle des élu
pour construire avec les salariés, les syndicats,
un droit individuel
pour une sécurité d'emploi et de formation ?

INTERVENTION DE THIERRY DUMEZ MARDI 20 MARS 2007

Au nom du collectif, qui anime l'appel "**Libéralisme stop**" je tiens à vous remercier de votre présence.

Je remercie également Marie-George Buffet pour avoir répondu à notre invitation.

Cette initiative se tient à un mois de l'élection présidentielle et à ce stade il y a quelques certitudes : beaucoup de salariés n'ont pas encore fait un choix définitif pour cette élection.

D'autre part, nous le savons, le résultat de l'élection aura des incidences sur la vie quotidienne et sur les conditions dans lesquelles nous allons développer l'action syndicale, l'action revendicative dans les entreprises, et au niveau du pays.

Notre rencontre de syndicalistes, se tient dans une période de mobilisation sociale, de mobilisations syndicales fortes et souvent unitaires.

C'est vrai dans la fonction publique, comme aujourd'hui dans l'éducation nationale ; c'est vrai également dans le secteur industriel ou dans de nombreuses entreprises !

Il est donc **utile de réfléchir ensemble**, sur le comment trouver **des réponses efficaces à nos luttes**, à **nos actions revendicatives**, pour **promouvoir du progrès social** comme **moteur de développement de toute la société avec une sécurité d'emploi et de formation**.

Trouver des réponses efficaces aux luttes c'est, sans doute, affirmer d'emblée, qu'il faut une politique **courageuse, audacieuse** pour répondre aux exigences **sociales** qui s'expriment aujourd'hui dans les luttes.

Oui, il faut prendre de véritables **mesures politiques de progrès social**.

Oui, il y a besoin de **propositions nouvelles, alternatives, ambitieuses dans les domaines de l'emploi**, des salaires ou encore pour permettre aux salariés, aux organisations syndicales d'intervenir sur les choix stratégiques des entreprises !

Ces exigences sont urgentes, d'actualité !

C'est le cas aujourd'hui chez **Alcatel ou chez Airbus** où des dizaines de milliers d'emplois sont menacés pour cause de recherche de rentabilité et pour des raisons de compétitions économiques entre l'euro et le dollar !

Pourtant chez **Airbus, les carnets** de commandes sont pleins et c'est l'avenir industriel de notre pays qui est en cause !

Alors, il faut des mesures fortes, immédiates et comme le propose Marie-George Buffet en répondant positivement aux organisations syndicales, il faut retirer le plan Power 8 ; il faut une intervention de l'État pour faire prévaloir des logiques industrielles de développement au ni-

veau français et européen !

Enfin, **il faut prendre en compte les propositions des organisations syndicales**, ce qui aujourd'hui nécessite de donner de **véritables droits et pouvoirs nouveaux** !

Je rappelle qu'en France, seul le Droit du Travail échappe à la règle majoritaire !!

Pour être élu, il faut plus de 50% des voix, mais aujourd'hui dans le champ social, un accord minoritaire peut s'appliquer à tous les salariés.

Enfin, sur la question des salaires, du pouvoir d'achat, il y a là aussi besoin de courage et d'audace !

Alors que les profits des entreprises explosent, alors qu'on nous annonce plus de 100 milliards d'euros de profits pour les entreprises du CAC 40.

Comme le disent les ouvriers grévistes de PSA à Aulnay, le salaire minimum à 1 500 euros, c'est tout de suite que nous le voulons et pas dans 5 ans !!

Alors, oui il faut une politique véritablement de gauche pour s'attaquer aux injustices, aux profits et augmenter immédiatement les salaires, le **pouvoir d'achat, en mobilisant l'argent pour un nouveau type de développement économique**.

Aujourd'hui, nous le savons, la situation politique est complexe, créant beaucoup de défiance chez les salariés.

Le MEDEF rêve d'un Sarkozy au pouvoir pour mettre en œuvre une politique ultralibérale, violente, douloureuse pour les salariés, pour les acquis sociaux, d'autres caressent l'espoir d'une troisième voix avec Bayrou qui effacerait comme par enchantement les contradictions capital - travail. Enfin, soyons mobilisés car Le Pen est toujours en embuscade avec ses thèses dangereuses, racistes, extrémistes.

Oui, la situation politique est complexe, car l'expérience des périodes passées montre que les renoncements, les reniements conduisent à des doutes, à la démobilisation et nous ne voyons pas de dynamique gagnante à gauche avec Ségolène Royal.

Néanmoins, rien n'est joué, nous pouvons nous faire entendre. Nous avons encore du temps pour discuter avec les salariés. Nous pouvons amplifier la signature de l'appel de plus de 1 500 syndicalistes qui dans leur diversité appellent à voter pour Marie-George Buffet.

La victoire antilibérale lors du référendum du 29 mai 2005 ou encore, la formidable mobilisation unitaire du printemps 2006 contre le CPE, montre que nous avons la possibilité par **le vote de donner du sens et du contenu à la résistance et l'espoir d'une véritable alternative à gauche**. Alors oui, nous avons la possibilité de nous faire entendre par le vote le dimanche 22 avril prochain !!!



AVANCER VERS UNE SECURITE D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE SOIT EN EMPLOI, SOIT EN FORMATION REMUNEREE

Le document avançant des éléments pour une co-élaboration citoyenne d'une loi de sécurisation sociale de l'emploi et de la formation est composée de 5 ensembles. Le premier ensemble vise à définir 4 nouveaux principes à introduire dans le code du travail.

Nous avons examiné dans la lettre N°19 le premier principe. Examinons dans la lettre N°20 le deuxième principe :

Droits de sécurité d'activité professionnelle attachés à la personne avec un statut de sécurisation et de promotion des travailleurs.

- Quel changement fondamental dans le statut ?
- Quels moyens mis en œuvre ?

✓ « Cela passera par l'affiliation de chaque résident à partir de la fin de l'obligation scolaire, à un service public et social de sécurisation de l'emploi et de la formation... » (page 6 de la plaquette)

Des droits visant à sécuriser l'emploi et la formation sont attachés à la personne avec cette affiliation à un service public de la même façon qu'aujourd'hui chacun est affilié à la sécurité sociale. Aujourd'hui les ruptures de contrats conduisent souvent au chômage. L'affiliation permettra la persistance d'un contrat avec passage en formation.

✓ « Il y aura un abondement des moyens financiers pour une grande progression de la formation rémunérée, par un accroissement des prélèvements sur les entreprises et services et aussi par un accroissement des fonds publics de formation et pour le soutien des activités de formation. » (page 6)

La loi de sécurisation de l'emploi et de la formation inversera la tendance actuelle à la réduction des temps de formation et sa focalisation sur l'adaptation des salariés aux besoins immédiats des entreprises.

Elle favorisera des mises en formation longue et qualifiante. Celles-ci pourront rapidement atteindre des durées d'un an ou plus. À terme, il s'agit de répondre aux exigences de la révolution informationnelle, avec un temps de formation qui, sur une vie, pourrait être du même ordre que le temps de travail.

De quelle situation partons-nous ?

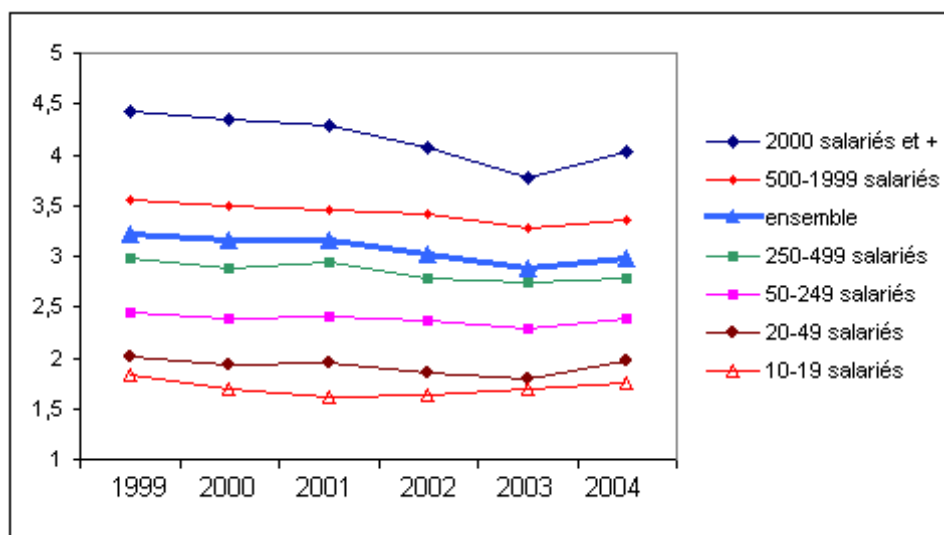
Le droit individuel à la formation DIF est aujourd'hui de 20h /an sur 6 ans.

C'est un progrès, notamment pour les salariés des PME puisque ce droit est généralisé à l'ensemble des travailleurs. Vingt heures cumulées sur 6 ans, cela ne fait néanmoins que 120h maximum tous les 6 ans et reste dérisoire en regard des besoins.

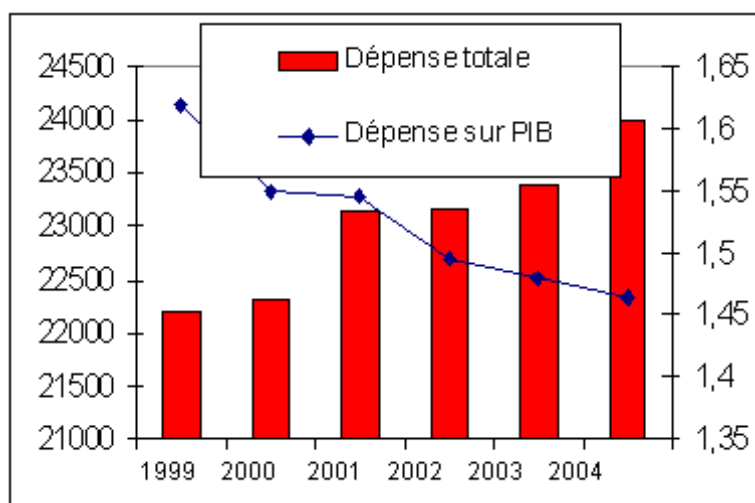
1) Selon la taille de leur entreprise, tous les salariés ne sont pas à égalité devant la formation

Plus l'entreprise est importante, plus la formation est conséquente. En moyenne elle est :

- supérieure à 4% pour les entreprises de plus de 2 000 salariés,
- inférieure à 1,8% pour les entreprises de 10 à 19 salariés.

**2) Evolution de la dépense globale pour la formation professionnelle et l'apprentissage.**

L'effort, rapporté au PIB, est en baisse. Il passe de 1,62% à 1,46% du PIB de 1999 à 2004.



Cette inégalité se retrouve entre le public et le privé.

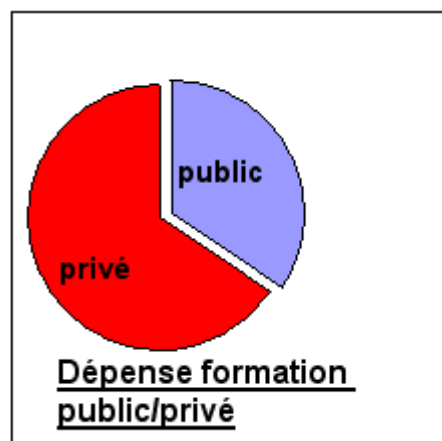
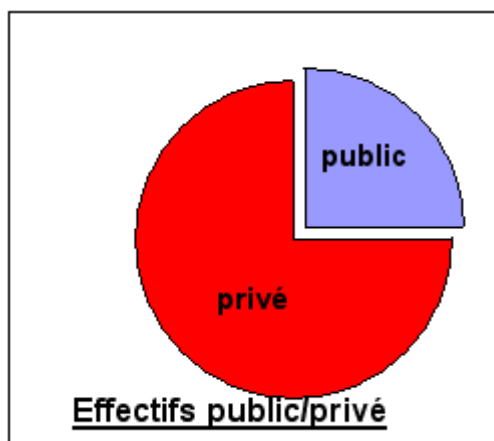
Avec 25% des effectifs, la dépense en formation de la fonction publique représente 58% de la dépense du secteur privé.

Dépense totale de formation par public bénéficiaire en millions d'euros

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Evolution 2004/1999	Evolution 2004/2003	Structure en 2004
Jeunes (*)	5460	5602	5720	5584	5550	5732	5	3.3%	24 %
Demandeurs d'emploi	3643	3354	3366	3275	3302	3378	-7.3%	2.3%	14 %
Agents fonc- tion publique	4413	4518	4907	5099	5106	5375	21.8%	5.3%	22 %
Actifs oc- cupés sec- teur privé	8448	8639	8896	8971	9196	9212	9%	0.2%	38 %
investisse- ments	271	236	280	256	307	328	21.3%	7.1%	1%
total	22235	22349	13169	23185	23461	24025	8.1%	2.4%	100 %

(*) Jeunes en apprentissage ; en alternance ; en formation et accompagnement.

Compte tenu de l'inflation (9,85 %) la dépense pour la formation professionnelle entre 1999 et 2004, est en régression sauf pour les agents de la fonction publique. Ce recul est particulièrement grave pour les chômeurs pour lesquels un effort particulièrement important serait nécessaire.



PME : FAIRE AUTREMENT

DIFFICULTES DES PME : LA RESPONSABILITE DES GRANDS DONNEURS D'ORDRE ET DES BANQUES

■ En 2005 : 2 613 000 entreprises de moins de 250 000 salariés (+14% en 5 ans). Mais 86,5% des PME créées entre 2002 et 2005 n'ont pas de salariés : elles ne résultent donc que de la création de leur propre emploi par leur créateur. Pour une part c'est du **chômage masqué**. 12,3 millions de salariés travaillent dans les établissements de moins de 200 salariés.

■ **Seules 4 petites entreprises sur 10 innovent.** Les principaux freins à l'innovation :

1. Le manque de moyens financiers ;
2. Le manque de personnels qualifiés.

■ Les entreprises de 20 à 500 salariés sont celles qui sont contraintes de supporter les délais de règlement par leurs clients les plus longs (64 jours de chiffre d'affaires). Le crédit qu'elles sont ainsi obligées de concéder à leurs grands clients (**crédit inter-entreprise**) est de **22 jours de chiffre d'affaires**, contre 17 jours seulement pour les grandes entreprises ! Il y a une responsabilité très lourde des grands groupes donneurs d'ordre et de la grande distribution dans les difficultés de PME.

■ En 2005, la santé financière des PME de l'industrie s'est dégradée :

1. Les **charges financières** (intérêts payés aux banques) ont atteint 8,4% du résultat brut contre 8,1% en 2004 ;
2. Le taux **d'endettement financier** est de 61,7%, beaucoup plus élevé que celui des grandes entreprises. La dette financière a vu son encours croître de 4% en 2005;
3. **Les banques jouent le rôle le plus important pour les PMI** : 65,1% de leur endettement financier est d'origine bancaire contre 32,1% pour les grandes entreprises. **Or, les taux d'intérêt sont à nouveau orientés à la hausse.**
4. Quand SANOFI, pour financer son OPA sur AVENTIS, a pu immédiatement bénéficier auprès de ses banques d'une ligne de crédit de 50 milliards à 2% de taux d'intérêt, la PMI qui veut investir, créer des emplois, former, sup-

porte, elle, un taux d'intérêt de 5% à 7%, selon sa solvabilité, et son patron est obligé de placer sa résidence principale sous hypothèque !

Aussi, il y a eu 41 800 défaillances en 2005, soit une augmentation de 2,3% sur 2004. Ce nombre ne cesse de croître depuis 2002.

PLUTÔT QUE DE BAISSER LES CHARGES SOCIALES, BAISSER LES CHARGES FINANCIERES DU CREDIT

- En 2005, les entreprises autres que les banques et les assurances, ont payé **128 milliards d'euros de « charges sociales »**, mais **224 milliards d'euros de charges financières** en intérêts payés aux créanciers et en dividendes versés aux actionnaires. Les « charges sociales » sont des charges utiles au pays et aux entreprises : ce sont des cotisations sociales ; elles financent la protection sociale et permettent, par exemple, aux salariés d'être en bonne santé, tout en soutenant le pouvoir d'achat. Il ne faut pas les baisser. Par contre, les charges financières étouffent les entreprises et particulièrement les petites entreprises. C'est elles qu'il faut baisser.

- Nous proposons de transformer les **23 milliards d'euros** d'argent public affectés aujourd'hui à diminuer les « charges sociales » patronales en un **FONDS DE SOUTIEN DE L'INVESTISSEMENT POUR SECURISER L'EMPLOI ET LA FORMATION**. Ce Fonds, régionalisé, prendrait en charge une partie d'autant plus importante des intérêts payés aux banques par les entreprises sur leurs crédits pour les investissements que ceux-ci programmeraient plus d'emplois et de formations. Ce Fonds offrirait aussi des garanties, en liaison avec OSEO, l'ANVAR... Ainsi, **le coût du crédit pour les entreprises sera d'autant plus baissé qu'il servira à développer l'emploi, les qualifications et la masse salariale avec l'investissement ; il sera d'autant plus relevé que le crédit servira à faire des opérations et placements financiers. Un tel dispositif permettrait de mobiliser plusieurs centaines de milliards d'euros de crédit** pour l'investissement, notamment pour les PME, tout en soutenant l'emploi, les qualifications, les salaires et, donc, les débouchés.

- Pour développer ce nouveau crédit, un **pôle bancaire et financier public** sera créé à partir de la Caisse des dépôts. Simultanément, la France interviendra pour exiger une réorientation de la **BCE** et son contrôle par les parlements européens et nationaux. Il faut en finir, en effet, avec une orientation de la BCE qui facilite le crédit pour les placements financiers et le rationne pour l'investissement créateur d'emplois!

- Cela permettrait, dès juillet 2007, d'augmenter le **SMIC mensuel** à 1 500 euros brut, ce qui participerait à une relance de la demande intérieure dont profiteront d'abord les PME. C'est d'autant plus nécessaire que celles-ci manquent de **main d'œuvre qualifiée**, notamment parce que les salaires y sont insuffisants. Dans la foulée une « **conférence nationale pour l'emploi, les salaires, les qualifications et une nouvelle croissance** » sera convoquée, préparée par des conférences régionales, pour formuler des engagements de créations et conversions d'emplois, de mises en formation, reconstruire une grille des salaires et organiser les coopérations nécessaires entre grandes entreprises et PME-PMI.

- La **fiscalité** sera réformée pour favoriser l'emploi, la formation et les PME :

- Modulation de **l'impôt sur les sociétés** en

fonction du réinvestissement des bénéfices dans les entreprises pour l'emploi ;

- Assiette de la **taxe professionnelle élargie aux actifs financiers** (actions et obligations détenues) des entreprises, ce qui ne concernerait que les plus grandes. Avec un taux de 0,5% seulement, cela rapporterait 20 milliards d'euros au plan national qui seraient redistribués aux collectivités locales en fonction de leurs besoins sociaux.

- Mise à contribution **des revenus financiers** (intérêts et dividendes) encaissés par les grandes entreprises et les banques pour le financement de la protection sociale ; **modulation du taux de cotisation** sociales patronales de façon à encourager l'augmentation de la masse salariale et à pénaliser les placements financiers.

- Responsabilisation des grandes entreprises et de la grande distribution sur les territoires, avec notamment la transformation des **pôles de compétitivité** en pôles de coopération favorables à un partage des **coûts de la recherche-développement**, de la formation qualifiante, des débouchés avec les PME pour des objectifs d'emploi. Obligations de réduction des délais de paiement des grands donneurs d'ordre et de la distribution vis-à-vis des PME.

POUR LE DÉVELOPPEMENT ET L'AVENIR DE L'INDUSTRIE AÉROSPATIALE

Bernard Devert, syndicaliste

Nous ne redisons jamais assez combien l'aéronautique en France et en Europe possède des perspectives historiques avec des plans de charges et des carnets de commandes records

- plus de 2 500 appareils chez AIRBUS,
- plus de 800 appareils chez ATR,
- plus de 2 100 moteurs CFM56 chez SNECMA,
- plus de 1 000 moteurs d'hélicoptères TURBOMECA,
- des activités spatiales en pleine croissance (+25%).

Au regard de cette réalité industrielle dans l'aéronautique nous sommes bien loin d'une préten due crise. S'il y a crise c'est bien d'une gestion dont la priorité est celle fixée par des actionnaires toujours plus exigeants et visant un taux de marge supérieur à deux chiffres. Les difficultés rencontrées sur l'A380 sont précisément à recher cher dans ce contexte créé par la mise en œuvre d'un premier plan d'économie des coûts drasti ques avec une réduction des temps de dévelop pement tiré au plus pressé.

L'aéronautique a vraiment besoin de se dégager de cet étai que sont les pressions boursières pour satisfaire toujours plus les actionnaires. Les groupes tel que EADS, Safran, Dassault Zodiac ou Thalès, pour ne citer qu'eux, ont des stratégies enfermées dans cette logique financière et font subir à l'ensemble des entreprises de sous-traitance ou équipementiers des conditions insou tenables, sans aucun scrupule à les mettre dans les pires difficultés, miner l'emploi, les conditions de travail et les salaires des personnels.

C'est également dans ces mêmes groupes, structurant toute la branche industrielle dans nos deux régions, que les dirigeants n'hésitent pas à abandonner des pans entiers d'activités comme de la maintenance aéronautique avec la SOGER-MA.

Ce qui est au centre des luttes et revendications des salariés c'est l'urgence d'imposer une autre logique pour répondre à l'ensemble des besoins industriels, économiques et sociaux de l'ensemble de la filière aéronautique et spatiale.

Ce sont des milliers d'emplois stables et quali fiés que l'aéronautique devrait créer en Aquitaine et Midi Pyrénées pour pérenniser les équipes, ga rantir et développer les capacités d'innovations, les savoirs faire, les compétences nécessaires pour mettre en œuvre de nouvelles technologies et développer de nouveaux programmes.

Ceci nécessite des investissements importants dans les activités de production et de recherche, des coopérations durables et équilibrées, des ga ranties collectives sécurisantes pour les salariés, un niveau de formation et d'embauche consé quent pour le développement économique, indus triel et social au niveau national comme européen.

Cette industrie est porteuse d'avenir, à condition qu'on lui en donne les moyens. Or, l'absence de débat et de transparence, ne permet pas à l'heure actuelle de répondre aux besoins à la fois d'em ploi et d'un aménagement des territoires et bas sins d'emplois.

L'actualité confirme malheureusement la pour suite des plans de restructurations comme mode de gestion de la part des groupes comme EADS avec Airbus avec le « plan Power 8 ». Réduction des emplois, gel des embauches, vente et ferme ture de certains sites de production, délocalisa tions d'activités, externalisations des services sont présentés comme indispensables pour la compéti tivité des entreprises.

Mais c'est aussi le cas chez Snecma, Turbomé ca, AIA, Thales, Messier, Astrium Dassault avia tion, avec des conséquences parmi les entrepri ses de sous-traitantes.

Aujourd'hui l'ensemble des catégories de sala riés chez Airbus désapprouvent ces choix et se mobilisent pour exiger d'autres orientations straté giques de leur entreprise.

Les dirigeants d'Eads comme les pouvoirs pu blics et politiques cherchent à justifier ces choix de restructurations au nom de la compétitivité et de la nécessité de continuer à baisser les coûts de production. Les 8 présidents de Région propo sent un plan d'accompagnement pour « adoucir les effets du plan Power 8 », par une participation « symbolique » dans le capital d'Eads et des ai des publiques pour les entreprises sous-traitantes. Ces interventions viseraient à mieux

supporter les risques que va imposer Airbus avec sa pression de baisse des coûts.

Airbus comme Eads ne souffre pas d'un manque de financement pour développer les futurs programmes comme l'A 350 au regard des 15 Milliards d'Euros de fonds disponibles. L'annonce des résultats 2006 montre que sans les provisions pour le « plan Power 8 » les profits seraient encore cette année de près de 2 Milliard d' Euros. D'ailleurs il est prévu de continuer à répondre aux attentes du marché financier et des actionnaires par le versement de dividendes.

Eads voit son carnet de commande augmenter de 69 Milliards d'Euros pour atteindre près de 263 Milliards d'Euros, pour un Chiffre d'Affaires en 2006 de 39,4 Milliards d'Euros. Depuis 2000 le groupe a multiplié par cinq son niveau de « cash » et réduit 1,6 Milliard son niveau d'endettement. Ce dont souffre Eads comme toute la filière de l'aéronautique, c'est la pression des actionnaires et une gestion qui est devenue avant tout financière.

Comment développer une activité d'investissement dans la recherche, l'innovation, les capacités technologies, avec plus d'emplois, de formations, avec des garanties qui sécurisent et reconnaissent les compétences et savoirs faire alors que le taux de marge atteint un niveau historique de 11,2% et une rentabilité sur capitaux investis proche de 28% ?

L'aéronautique n'est pas en crise, elle a besoin d'une autre politique avec un rôle de l'État autre que celui d'accompagner les choix de stratégie financière des dirigeants et actionnaires des grandes entreprises.

Le besoin de droits nouveaux pour les salariés et leurs représentants, d'avoir une puissance publique dans le capital de ces groupes par la constitution d'un groupement d'institutions publiques et d'État, par une démocratisation des conseils d'Administration avec la présence de représentants de salariés, d'élus politiques.

**QUEL RÔLE DES ÉLUS
POUR CONSTRUIRE AVEC LES SALARIÉS, LES SYNDICATS,
UN DROIT INDIVIDUEL
POUR UNE SÉCURITÉ D'EMPLOI ET DE FORMATION ?**

**Une formation exceptionnelle,
complémentaire de la programmation nationale du CIDEFE,
en partenariat avec la revue « Economie et politique »**

**STAGE
DE FORMATION
POUR LES ÉLUS**

L'idée progresse de l'urgence à mettre en œuvre une véritable sécurité dans l'emploi et la formation pour chaque salarié, avec un nouveau contrat de travail, de créer des droits d'interventions des salariés dans la gestion, de construire un nouveau service public à l'emploi et à la formation, de contraindre toutes les entreprises à une responsabilisation sociale et environnementale. Comment les élus interviennent pour favoriser la relance de l'emploi, pour jouer un rôle majeur dans la sécurisation de l'emploi et de la formation.

Le Jeudi 3 mai 2007

De 9h00 à 17h00

Hôtel IBIS

163 bis avenue de Clichy

75017-Paris- (métro ligne 13-Porte de Clichy ou Brochant)

un repas sera pris en commun

S'inscrire à l'adresse ci-dessous

CIDEFE

10 rue Parmentier - 93100 Montreuil-sous-bois

Téléphone : 01 48 51 78 78 - Fax : 01 48 51 64 70

Mail : cidefe@elunet.org