



# RAPSE

Réseau d'Action Promouvoir Sécuriser l'Emploi

**La Lettre**

**N°21**  
6 avril 2007



## Suite à la Rencontre entre Marie-George Buffet et Bernard Thibault : Des prises de positions convergentes

**A** l'issue de leur rencontre, Bernard Thibault Secrétaire général de la CGT et Marie-George Buffet, candidate à l'élection présidentielle ont fait part de leur échange qui a porté essentiellement sur les questions de démocratie sociale et de la politique industrielle de la France. Les questions du pouvoir d'achat et des salaires ont été également abordées.

Marie-George Buffet et Bernard Thibault déclarent avoir des positions convergentes sur ces problématiques et soulignent qu'il y a urgence sociale en matière d'emploi, de niveau de salaire ou concernant l'industrie citant notamment pour les cas Airbus et d'Alcatel-Lucent.

Bernard Thibault a rappelé la nécessité de porter immédiatement le SMIC à 1500€ et partage avec Marie-George Buffet que l'avenir industriel de la France du plein emploi, du développement économique et social ne peut s'envisager si l'on fait l'impasse sur les réflexions stratégiques en matière de politique industrielle.

Le dirigeant syndical et la candidate à l'élection présidentielle considèrent qu'il faut accorder plus de place à la démocratie sociale à l'intérieur de l'entreprise et dans l'espace public. Il faut reconnaître le fait syndical et le rôle de ses organisations, accorder plus de place aux salariés dans la gestion même de l'entreprise en respectant les droits actuels et en accordant des droits et des pouvoirs nouveaux jusque dans les PME/PMI.

Répondant à une question, il a indiqué que la CGT appelle à voter pour le progrès social. Bernard Thibault estime qu'il faut rompre avec les politiques menées ces dernières années et considère que les prises de position de Marie-George Buffet en particulier, et du Parti communiste français en général, viennent en soutien ou en tous cas en compréhension des revendications sociales.

Bureau de presse Marie-George Buffet, Candidate à l'élection présidentielle

Paris, le 4 avril 2007

## LE CRÉDIT BANCAIRE, UN PUISSANT LEVIER AU SERVICE DES LUTTES SOCIALES ET POLITIQUES

**M**obiliser le crédit au service de l'emploi, de la formation et de la croissance réelle est une condition essentielle de la mise en œuvre de toute alternative politique de gauche :

- parce qu'une telle politique exige la création d'une quantité considérable de richesses supplémentaires pour financer l'augmentation des salaires, la protection sociale, le renouveau des services publics. Pour créer des richesses nouvelles, il faut commencer par investir (installer des usines, des machines, des logiciels, former des travailleurs...) et par embaucher. Et pour investir, il faut de l'argent. Cet argent doit être disponible tout de suite, alors que les investissements et les embauches à financer ne créeront des richesses que plus tard ;

- parce que les banques disposent, dans ce domaine, d'un pouvoir sans équivalent : par leurs opérations de crédit, elles créent la monnaie qui servira, dès aujourd'hui, à financer les investissements qui créeront, ensuite, les richesses avec lesquelles les crédits seront remboursés. Ainsi, en décidant, ou non, de financer les projets d'investissement des entreprises, les banques décident de la vie ou de la mort de ces entreprises, et des emplois de ceux qui y travaillent. Influencer le comportement des banques constitue ainsi le levier le plus puissant, au service des luttes sociales et politiques, pour réorienter les décisions des entreprises et faire reculer la dictature des marchés financiers et des actionnaires ;

- parce que baisser les charges financières des entreprises (via des crédits bénéficiant de bonifications d'intérêts ou de refinancements à taux privilégié) leur permettrait de dépenser davantage pour l'emploi et la formation de leurs salariés, enclenchant ainsi un mécanisme " vertueux " de croissance fondée sur le développement et la sécurisation de l'emploi, l'élévation de la qualification des travailleurs, et par voie de conséquence la consolidation des moyens de financement des services publics et le développement de l'épargne.

Ainsi, réorienter le crédit vers l'emploi et la croissance réelle prive les marchés financiers des ressources qui leur permettent de régenter en per-

manence, au nom des profits des actionnaires, la gestion des entreprises et les politiques des États. C'est donc un facteur déterminant pour faire reculer cette domination des marchés financiers.

Pour y parvenir, l'action de l'État ne suffit pas. Il faut des luttes sociales et politiques pour conquérir des pouvoirs pour les salariés et les citoyens, en vue de mobiliser les moyens financiers nécessaires à la réalisation d'objectifs sociaux ambitieux. Ces luttes sociales peuvent se mener

- au niveau de chaque entreprise, avec des pouvoirs d'intervention renforcés des salariés sur les stratégies d'entreprises, y compris les stratégies financières ;

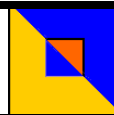
- au niveau des bassins d'emplois, avec de nouveaux pouvoirs pour les élus, les associations, les syndicats, et des coopérations entre entreprises, institutions financières et administrations économiques ;

- au niveau régional, avec la mise en place de fonds régionaux pour l'emploi et la formation (FREF) ;

- au niveau national, avec une coopération des différents fonds régionaux au sein d'un fonds national décentralisé de soutien à l'emploi et à la formation, et avec le développement d'un pôle d'institutions financières publiques chargé d'une nouvelle mission de service public au service de l'emploi et de la formation ;

- au niveau européen avec une modification des statuts et des objectifs de la Banque centrale européenne pour lui permettre de mener une politique monétaire sélective : dans sa régulation du crédit bancaire (aujourd'hui au service des marchés financiers et de la guerre des capitaux pour le maximum de rentabilité) elle favoriserait les banques qui financent l'emploi et la croissance réelle, et découragerait les banques qui financent les opérations financières (LBO ou rachats d'entreprises à crédit) et les sorties de capitaux ;

- au niveau mondial avec une mise en cause de l'hégémonie du dollar qui pourrait s'appuyer sur la mise en place d'une monnaie commune mondiale gérée par un Fonds monétaire international profondément transformé.



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

Le document avançant des éléments pour une coélaboration 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.

Examinons dans la lettre N°21 le troisième principe :

**« Négociations d'entreprises, pas de régressions, mais des améliorations pour les travailleurs par rapport aux conventions de branches et par la loi ».**

→ Comment l'évolution de la loi et de la jurisprudence pèsent de façon négative sur le dialogue social et les négociations.

→ Comment à partir de ces évolutions, le chantage à l'emploi permet-il d'obtenir des renoncements à des droits et avantages collectifs ?

→ A l'opposé, il s'agit d'obtenir des mesures supérieures dans les négociations d'établissements, d'entreprises, de bassins ou de branches, en s'appuyant sur les obligations nouvelles des entreprises, les droits de sécurisation de l'emploi et de la formation.

## COMMENT METTRE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU SERVICE DE LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION ?

Extraits d'un article de Josepha Dirringer paru dans *Économie et Politique* de septembre/octobre 2006

**L**a négociation collective, et plus particulièrement celle d'entreprise, est devenue un véritable instrument de la gestion de l'emploi au service de la flexibilisation. Les règles du droit de la négociation collective ouvrent en effet de multiples possibilités aux chefs d'entreprises, notamment à travers la négociation dite dérogatoire, de revenir sur les droits des salariés...au nom de l'emploi !

**S**écuriser l'emploi et la formation implique dès lors que l'on redonne à la négociation collective sa vocation originelle: celle de renforcer les droits des salariés, et non son instrumentalisation au nom d'un chantage à l'emploi...

**Les liens entre la négociation collective et l'emploi sont apparus à l'occasion de l'édification des grilles de classification organisant l'emploi en terme de postes et de fonctions, de compétence ou encore de responsabilité. L'édification de ces grilles a permis de faire naître un statut auquel pouvaient prétendre les salariés ; en cela, le droit conventionnel crée l'emploi....**

### Du droit des salariés à la négociation collective au développement de la négociation dérogatoire.

- L'articulation des conventions et accords collectifs des différents niveaux de négociation répondait aux exigences de l'ordre public social comme l'ensemble de l'ordonnement des normes sociales – loi, accords collectifs et contrat de travail.
- Ainsi, en cas de conflit entre une loi et une convention collective, de même qu'entre deux conventions ou accords collectifs, seules étaient applicables les dispositions les plus favorables au salarié.
- Cela se justifiait par le fait que la norme de travail devait être, dans une conception de progrès social, protectrice du salarié, partie faible dans la relation de travail.

- Peu à peu une nouvelle conception est venue remplacer la précédente. Dénonçant un interventionnisme étatique trop présent, revendiquant une plus grande liberté pour l'entreprise devant faire face à une compétitivité toujours plus accrue ou encore arguant de la diversification des aspirations individuelles des salariés, s'est progressivement imposée l'idée d'une nouvelle architecture devant organiser les différentes sources du droit du travail pour permettre le plein épanouissement de la négociation d'entreprise.

- Le législateur de 1982 avait amorcé le processus en autorisant les accords d'entreprise dérogeant à la loi. Il ne s'agissait alors que d'une exception au principe de faveur. Pourtant, on a assisté depuis vingt ans à une multiplication des domaines dérogeant à la loi où il est possible pour les accords collectifs de déroger à la loi dans un sens défavorable aux salariés.

- ◆ La loi du 04 mai 2004 ... réalise une mise à égalité des accords de branche et d'entreprise dans deux domaines où, auparavant, seuls les accords de branche étendus pouvaient déroger à la loi, à savoir les contrats précaires et l'aménagement et l'organisation du temps de travail<sup>1</sup>.

- ◆ La loi du 18 janvier 2005 a ouvert la faculté de conclure des accords, dits de méthode, sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique. Il est prévu que ces accords puissent également anticiper le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. Pour la première fois, on reconnaît la faculté de négocier et de conclure des accords dérogeant qui ont pour objet principal le droit des salariés à la représentation. ...

- ◆ La réforme du 04 mai 2004, quant à elle, a porté plus directement sur l'articulation des normes conventionnelles.

Ainsi, la loi sur le dialogue social a modifié le

mode d'articulation d'une part entre les accords d'entreprise et les accords ou les conventions de branche<sup>2</sup> et d'autre part entre les accords de niveaux différents extérieurs à l'entreprise (accord de branche, local, régional, national)<sup>3</sup>. Désormais, l'accord de niveau "inférieur" pourra déroger dans un sens moins favorable que celui de niveau "supérieur" si celui-ci n'en dispose pas autrement, sauf dans quatre domaines définis par la loi pour lesquels la convention de branche demeure la règle plancher<sup>4</sup>. Dès lors c'est le caractère dérogeable de la convention de branche qui devient un objet de négociation<sup>5</sup>. ...

Pourtant, nombreux sont ceux qui relèvent le risque de confusion entre la sphère du décidable (par l'employeur) et la sphère du négociable où il ne s'agirait en réalité que d'entériner par voie de négociation collective une décision prise par l'employeur et dans son seul intérêt.

Cela a pu faire dire à Gérard Lyon-Caen que :

*“ La politique des accords dérogeant, c'est donc le nom de la déréglementation à la française et c'est sous une apparence de libre négociation des conditions de travail, un retour plus ou moins déguisé à la décision unilatérale sans cadre légal, sans protection conventionnelle ” ....*

### **La négociation dérogeant, un préalable à la négociation “ donnant-donnant ”.**

Il s'agit de faire de la négociation collective non plus un moyen d'acquisition de nouveaux droits pour les salariés mais d'établir entre les salariés et le patronat une relation de concessions censées être réciproques : l'employeur s'engage à ne pas licencier (ou à maintenir l'activité, ou à embaucher, ...) en contrepartie de concessions de la part des salariés en matière de prime, de temps de travail<sup>6</sup>, ...

1). 14 dispositions du Code du travail ont été ainsi modifiées par la mention “ ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ”. S'il est vrai que la loi Fillon a entendu s'inspirer de la Position commune, celle-ci ne prévoyait aucunement l'extension à l'entreprise des domaines ouverts à la négociation dérogeant à la loi : les syndicats de salariés y étaient totalement opposés mais cette faculté était revendiquée depuis longtemps par le MEDEF.

2). Article L132-23 C.trav.

3). Article L132-13 C.trav.

4). Les quatre domaines sont : minima conventionnels, classification, garanties collectives mentionnées à l'article L912-1 du Code de la Sécurité sociale et mutualisation des fonds recueillis au titre du livre IX du Code du travail.

5). Ainsi, dans l'accord de branche de la métallurgie conclu au printemps 2006, l'indérogeabilité de la convention de branche a été consentie par le patronat en contrepartie de l'adoption des “ heures choisies ” et du forfait annuel-jour pour les non cadres.

6). Ces pratiques ont pu largement se développer lors des négociations sur le temps de travail que ce soit au moment des 35 heures ou que ce soit après les 35 heures : les employeurs faisant pression sur les syndicats pour mettre en place la modulation du temps de travail ou les forfaits annuels (en heure ou en jour) que leur permettaient les lois Aubry puis ont de nouveau fait pression sur les syndicats dans les entreprises pour bénéficier des assouplissements rendus possible par la Droite.



- La négociation “ donnant-donnant ” a pu se développer dans un contexte où le rapport de force est devenu largement défavorable aux salariés. Ainsi, l'affaiblissement de la représentation syndicale, ajouté aux conditions de validité des conventions collectives qui permettent à un syndicat minoritaire d'engager la collectivité des salariés par sa signature, a permis de rendre plus facile la conclusion des accords “ donnant-donnant ”.
- Auparavant, revenir sur les avantages consentis aux salariés impliquait pour l'employeur de devoir dénoncer un accord collectif<sup>7</sup> ou d'engager avec les syndicats une négociation visant à réviser l'accord initialement conclu. Pour autant, qu'on ait dénoncé un accord ou qu'on l'ait révisé, l'application de la règle de faveur impliquait qu'un accord collectif ne puisse aller en-deça de la loi ou de la convention collective de branche. Désormais, un accord d'entreprise peut déroger dans les mêmes conditions à la loi qu'un accord de branche, de même qu'il peut par principe déroger aux conventions collectives de branche.
- L'apparition de tels accords a eu pour première conséquence de modifier l'appréciation du “ plus favorable ” par la Cour de cassation<sup>8</sup> qui a considéré que l'accord qui prévoyait la suppression d'une prime en contrepartie du maintien des salariés dans leur emploi était plus favorable aux salariés que l'accord initial qui prévoyait une prime d'un montant plus élevé.... On perçoit le déséquilibre instauré dans la négociation entre salariés et employeurs dès lors que ceux-ci brandiront la menace de l'emploi....
- Les décisions reconnaissant une force juridique aux engagements sur l'emploi n'ont pas sanctionné leur inexécution par l'employeur par une interdiction de licencier mais par l'octroi de dommages et intérêts<sup>9</sup> aux salariés et éventuellement par l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement pour motif économique<sup>10</sup>).
- Dès lors, il n'y a plus aucune certitude que l'abandon par les salariés de leurs droits qu'ils tiennent de la loi ou de la convention de branche leur permette effectivement d'être maintenus dans leur emploi.

## Le droit des salariés à la négociation collective à travers le rétablissement du principe de faveur.

- L'esprit d'une réforme de la négociation collective qui permettrait à la fois de renforcer le droit des salariés à la négociation collective et de sécuriser l'emploi – ou à tout le moins d'éviter d'en faire un droit monnayable – impliquerait qu'il ne puisse plus être conclu d'accord dérogatoire. L'accord conclu au niveau de l'entreprise devrait en tout état de cause respecter les clauses de la convention collective de branche et la législation en vigueur. ...
- Ainsi, s'il est possible d'admettre une négociation au niveau de l'entreprise, comportant éventuellement des concessions réciproques dans l'accord qui en est issu, celles-ci ne seraient possibles que dans la mesure où cela ne conviendrait pas aux dispositions législatives et aux dispositions conventionnelles de branche.

## Le droit des salariés à la négociation collective à travers l'établissement d'un principe majoritaire....

Il semble important également de renforcer le lien entre les salariés et leurs représentants, seul à même de permettre une réelle négociation avec l'employeur en rétablissant un rapport de forces équilibré...

Il est sans doute cependant indispensable de mettre en place un véritable *principe* majoritaire pour renforcer d'une part le pouvoir de négociation et d'autre part la légitimité des syndicats à l'égard des salariés....

- Pour autant, il serait faux d'affirmer que la mise en place d'un principe majoritaire permettrait de légitimer la capacité de déroger dans un sens défavorable aux salariés, comme a pu le faire le Conseil constitutionnel (DC, 29 avril 2004) lorsqu'il a jugé que la mise en place d'un principe majoritaire pour la conclusion des accords d'entreprise offre une garantie suffisante pour justifier l'extension du domaine des dérogations possibles au niveau de l'entreprise. En effet, le principe de faveur et les conditions de validité des conventions collectives doivent être appréhendées indépendamment....

7).Article L132-8 Code du travail : la dénonciation d'un accord collectif ne pouvant être partiel, cela l'obligeait à remettre en cause l'ensemble de l'accord dénoncé et ainsi de bouleverser tout ou partie du statut collectif applicable au salarié. Outre les conséquences radicales de la dénonciation, il existe le risque pour l'employeur de la contractualisation des avantages individuels acquis.

8). Soc, 19 février 1997.

9). Soc, 22 janvier 1998.

10). Soc, 25 avril 2001.

## Fiche SMIC à 1 500 Euros : Chiffrage

### A - Nombre de gens concernés

Une difficulté : on fait une proposition en SMIC mensuel, mais l'augmentation est réalisée sur le SMIC horaire, or beaucoup de gens travaillent à temps partiel et touchent moins que le SMIC mensuel plein temps

- **3,3 millions** de gens ont été concernés par l'augmentation du SMIC horaire de 2004 (source DARES, Ministère du Travail<sup>1</sup>), dont environ 450 000 dans la fonction publique et 2,4 millions dans les entreprises non agricoles hors intérim, mais avec la smicardisation qui s'est accrue, cela pourrait concerner jusqu'à 4,4 millions de personnes.

- L'augmentation du SMIC mensuel " **rattrape** " **un certain nombre de salaires " bas "** proches du SMIC qui devront donc être augmentés pour se trouver au moins au niveau du SMIC nouveau. D'après les données de l'Insee, cela pourrait toucher 10% à 15% des salariés (entreprises + les 3 fonctions publiques), soit **2 à 3 millions** de personnes.

**Total : 5 à 7 millions de personnes**

### B - Montants

Pour ceux qui sont au SMIC actuellement

Le SMIC actuel mensuel est à 1 218 euros. Son augmentation à 1 500 euros, cela fait +300 euros, par mois et par personne, auxquels il faut ajouter les cotisations sociales patronales. (environ 60 euros), donc 360 euros par mois pour ceux qui sont au SMIC actuellement

□ 3,3 millions de personnes x 360 euros x 12 mois = 14,256 Mds d'euros par an

(dont **9 Mds pour les salariés des seules entreprises**).

Voire 19,08 Milliards si on prend une base de 4,4 millions de salariés

**Donc entre 15 et 20 Mds d'euros**

Les gens qui touchent un salaire mensuel inférieur à 1 500 euros seront touchés en plus (dans la mesure où ils n'étaient pas à temps partiel). Sur la base des chiffres de l'Insee le rattrapage toucherait les salaires situés entre le 2<sup>ème</sup> et le 3<sup>ème</sup>

décile, c'est-à-dire 15% des salariés, leur salaire moyen est difficile à évaluer<sup>2</sup>. Cela pourrait faire en moyenne 100 euros bruts, d'augmentation + 20 euros de cotisations patronales. Mais cela peut faire plus, selon la répartition des salaires dans chaque tranche.

□ 2 millions de personnes x 120 euros x 12 mois = 2,880 Mds d'euros par an

Voire 6 Mds selon la distribution actuelle des bas salaires et le nombre de gens concernés.

**Donc entre 3 et 6 Mds d'euros**

**Soit au total entre 18 et 26 Mds d'euros par an pour 5 à 7 millions de personnes**

### C. Les autres salaires

**Par ailleurs, si on ne fait rien d'autre, les autres salaires vont se trouver " écrasés " par cette hausse du SMIC.**

**D'ailleurs, l'écrasement de l'éventail des salaires a été un phénomène massif des 10 dernières années (sur 1995-2003, le rapport du salaire médian au SMIC a chuté de 8%).**

□ **Aujourd'hui, la moitié des salariés du privé travaillant à temps complet touche un salaire mensuel inférieur à 1 800 euros bruts, soit 1 500 euros nets.**

Sur une base d'environ 20 millions de salariés (avec la fonction publique, l'intérim, etc.), cela fait donc 3 à 5 millions de personnes supplémentaires<sup>3</sup> concernées par un salaire brut qui se retrouverait à peine au-dessus du SMIC.

Si on veut remonter ces salaires en maintenant un écart significatif avec le SMIC, cela coûte peut-être presque autant que la seule augmentation du SMIC. **Disons autour de 15 Mds.**

Et puis il y a tous les autres salariés. Ce sont les plus qualifiés, qu'ils soient ingénieurs, techniciens, employés administratifs, mais aussi cadres, ou encore les enseignants et les chercheurs.

□ **Nous proposons en particulier de remonter le salaire de chaque premier niveau des grilles de classification des différentes branches, dans le privé comme dans le public.**

1). *Premières informations et premières synthèses*, DARES, Ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement, juin 2005, n°26.1, 5 pages.

2). Cf. annexe II du rapport du Conseil d'Orientation de l'Emploi sur les aides publiques, du 8 février 2006, pages 19 et 20.

3). La moitié de 20 millions = 10 millions, on a déjà chiffré le cas de 5 à 7 millions de personnes, il en reste donc 3 à 5.



L'effet de cela est difficile à évaluer, disons au moins autant que tout le reste, car si cela impacte moins de salariés (de façon directe) les salaires concernés sont plus élevés. Ainsi le salaire moyen des professions intermédiaires (infirmières, enseignants du secondaire, etc.) est-il inférieur à 2000 euros par mois, en net, ceci avec des disparités importantes. Mais celui des cadres s'élève au double, avec encore plus de disparités. Au total 90% des salariés gagnent moins de 3.100 euros nets par mois<sup>4</sup>.

Cela peut faire autant que le reste des augmentations, soit facilement **de 30 à 40 Mds d'euros, voire plus.**

**Cela fait un total Smic + Autres salaires de 60 à 81 Mds d'euros (entreprises + fonction publique)**

#### D. Commentaires et comment faire ?

60 à 80 Mds c'est beaucoup, mais ce n'est pas non plus si énorme que cela. Et, au-delà du besoin humain et social, cela peut voir 2 effets très positifs sur l'économie : renforcer la consommation, améliorer l'efficacité des salariés, mieux qualifiés, mieux dans leur vie et donc aussi au travail.

Actuellement on prétend que les entreprises et l'État sont étranglés. Mais par quoi ? Par les banques, avec leurs charges financières, les actionnaires qui pompent leur substance.

Quelques ordres de grandeur :

les entreprises ont payé 225 Mds de charges financières et de dividendes en 2006, contre 125 Mds de cotisations sociales employeurs.

L'État paye chaque année aux marchés financiers 40 Mds d'euros en intérêts de la dette à cause du taux auquel il a contracté sa dette, à taux zéro cette charge disparaîtrait

Cela représente une hausse de la masse salariale (entreprises + fonctions publiques) de 8 à 10%

□ Les Moyens sont actuellement monopolisés par la logique des marchés financiers et des actionnaires. Il est donc indispensable d'oser se donner des moyens financiers et démocratiques nouveaux pour réorienter l'argent et l'utiliser autrement.

**En répondant aux exigences sociales, on pousse un nouveau type de croissance et d'efficacité basé sur les qualifications et les compétences, dans un cercle vertueux auto-renforcé**

Il s'agit de prendre à bras le corps les défis de la révolution technologique, au lieu d'alimenter les cercles vicieux du dumping social interne et externe.

Une fiscalité sélective et forte sur le capital favorisant, en revanche, les revenus du travail et les qualifications (hauts et bas salaires, imposition faible, amoindrie mais progressive, hauts revenus financiers parasites, imposition élevée et très élargie)

Un pôle public bancaire, comme levier " pro-actif " : un crédit sélectif au service de la croissance réelle et des dépenses utiles

Des pouvoirs nouveaux des salariés, s'appuyant sur une possibilité d'actionner ce crédit

#### Quelques exemples :

1. Fiscalité nouvelle + renégociation de la dette (passer à un intérêt à taux zéro), pour permettre de financer les salaires de la fonction publique. La BCE doit favoriser ces dépenses utiles que sont les salaires des enseignants, des infirmières, des chercheurs, de la police de proximité,....

2. Alléger de 10% les charges financières d'emprunt des entreprises grâce à un pôle public bancaire dégagerait 6,8 Mds, essentiellement pour les PME indépendantes, étranglées par les banques.

3. Faire reculer de 10% les dividendes versés aux actionnaires dégagerait 15 Mds d'euros de marge de manœuvre.

4. Une PME de 100 salariés qui investit 6 millions d'euros en empruntant à taux zéro, grâce au pôle public bancaire, économise par mois 341 euros par salarié par rapport à un prêt à 8%, c'est à dire à 20 euros près l'augmentation du SMIC à 1500 euros bruts. Et en outre, elle renouvelle son outil de production.

4). Ces calculs utilisent largement l'Insee Première n° 1067, de février 2006. «Les salaires des entreprises en 2004 », Insee, 4 pages

## FINANCER UNE AUTRE POLITIQUE À GAUCHE : L'ENJEU EUROPÉEN

**C'**est à l'échelon européen que se prennent des décisions parmi les plus déterminantes : politiques de libéralisation des marchés, carcan du " pacte de stabilité " enserrant les politiques économiques, et surtout le pouvoir de la Banque centrale européenne sur la monnaie et le crédit.

- La victoire du " non " à la Constitution européenne, en France puis aux Pays-Bas, a exprimé avec une force insoupçonnée l'attente d'une autre construction européenne dans les domaines politique, social, économique et monétaire. On en trouve une trace très affaiblie dans les critiques de Nicolas Sarkozy contre la politique de l'" euro fort " et dans l'intention affichée par Ségolène Royal d'" inscrire dans les statuts de la Banque centrale européenne l'objectif de croissance-emploi " et de " créer un gouvernement de la zone euro ".

- On voit pourtant qu'il ne s'agit pas de mettre fin à la toute-puissance de la BCE sur l'orientation du crédit en Europe. Que gagnerait-on à soumettre la BCE à un " gouvernement économique européen " si ce gouvernement reste lui-même au service des marchés financiers et à la merci des décisions des détenteurs de portefeuilles de titres ?

- On voit donc le besoin de mettre en œuvre des solutions beaucoup plus radicales : un nouveau type de croissance mobilisant les moyens financiers des États, des entreprises et des banques en faveurs d'objectifs sociaux précisément définis – emploi, formation, services publics – en conquérant et en exerçant à cet effet des pouvoirs accrus, à tous les niveaux, pour les travailleurs et les citoyens.

- Au niveau européen, cela veut dire négocier un nouveau traité européen pour, en particulier, placer la Banque centrale européenne sous le contrôle du Parlement européen et des Parlements nationaux, instaurer une représentation du monde du travail au sein de ses organes de direction, et inscrire son action dans un dispositif d'ensemble au sein duquel elle userait de ses puissants moyens d'action pour inciter les banques européennes à financer les investissements favorables à la croissance, à la création d'emplois qualifiés, à la formation et au développement des nouvelles technologies.

- La BCE, à travers le refinancement à taux avantageux qu'elle accorde aux crédits financés par les banques, et à travers des réglementations comme celle des réserves obligatoires, dispose des instruments nécessaires pour mener une telle politique monétaire sélective. Elle pourrait, en particulier, réserver son soutien aux crédits bancaires que les fonds régionaux ou nationaux pour l'emploi et la formation auraient désignés comme particulièrement utiles du point de vue économique et social.

- Les banques centrales nationales comme la Banque de France recevraient à cet effet une autonomie d'action au sein du Système européen banques centrales, sous le contrôle des conférences nationales pour

l'emploi et la formation. La Banque européenne d'investissements, élément central d'un pôle public financier européen, serait autorisée à élargir ses opérations en empruntant non seulement sur les marchés financiers mais aussi, directement, à la Banque centrale européenne.

- La politique de l'" euro cher " destinée à rivaliser avec Wall Street dans l'attraction des capitaux à la recherche de la rentabilité maximale serait remplacée par une politique de coopération avec les pays du Tiers monde et les pays " émergents " (y compris la Chine) en matière commerciale et monétaire, en vue de mettre fin progressivement au rôle central du dollar et de favoriser le développement de toute la planète avec des prêts à long terme et à faible taux d'intérêt dispensés dans une monnaie commune mondiale dont la création serait régulée par un Fonds monétaire international profondément transformé, où tous les peuples auraient leur juste représentation.

- Dès lors, imposer un " pacte de stabilité " destiné à asseoir la crédibilité de la BCE pour les marchés financiers n'aurait plus de sens ; il serait remplacé par un pacte de progrès social pour l'emploi et la croissance qui s'imposerait non seulement aux gouvernements européens, à la Commission de Bruxelles mais aussi à la Banque centrale européenne. Ce pacte contiendrait en particulier des engagements de solidarité entre gouvernements européens pour interdire le " dumping fiscal ", c'est-à-dire l'octroi par un pays donné d'avantages fiscaux aux capitaux susceptibles de s'investir sur son territoire pour les détourner des pays voisins. Au lieu d'une concurrence mutuellement destructrice, la libération du crédit bancaire et un objectif commun de développement de l'emploi en qualité et en qualité tiraient vers le haut la croissance et l'efficacité économique de tous les territoires européens.

- Ainsi, entre septembre 1997 et septembre 2006, la quantité de crédits et autres financements mis à la disposition de l'économie de la zone euro par les banques a presque doublé, augmentant de 4 400 milliards d'euros ; mais dans le même temps la quantité de richesses créées chaque année dans la zone (le produit intérieur brut en volume) n'a augmenté que de 20 %, soit 1 200 milliards d'euros. Quel manque d'efficacité du crédit ! Une grande partie de cet argent est venue gonfler les prix des titres financiers, les prix immobiliers. Une autre partie s'est échappée hors de la zone sous forme de sorties de capitaux.

**Si on en juge d'après des expériences antérieures, par exemple le programme d'Amsterdam de soutien aux PME européennes par des bonifications d'intérêt mis en place après la récession de 1993, mettre fin à ces gachis de crédit permettrait de relancer les économies européennes en créant entre 30 et 40 millions d'emplois à l'échelle de la zone euro : de quoi trouver du travail pour tous les chômeurs recensés et sécuriser l'emploi de ceux, au moins aussi nombreux, qui vivent dans la précarité.**