

SEPTEMBRE 2018

ÉDITO

1

Fin mai 2019 auront lieu les élections européennes. Ce vote est crucial pour notre Pays et pour l'Europe bien sûr. Notre Parti doit y tenir toute sa place et confirmer sa renaissance en promouvant une vision clairement européenne, fidèle à notre histoire et à nos convictions.

Cet enjeu de 2019 est particulièrement grave tant le contexte européen est malade et miné par le repli sur soi, la peur de l'autre et la montée de tous les extrêmes. Ces dangers se renforcent chaque jour et il ne faut surtout pas les sous-estimer. Il faut agir et les contrecarrer dès maintenant.

Plus tard sera trop tard.

C'est avec cette volonté que notre Parti a choisi d'abord de travailler sur le programme à promouvoir à travers une démarche participative avec tous les militants et les sympathisants. Un vote au conseil national le 13 octobre conclut cette phase essentielle. Seulement viendra alors le « casting » chargé collectivement de défendre nos convictions.

« Changeons d'Europe » est le titre de ce texte.

La commission nationale entreprises (CNE) a travaillé sur le texte et a apporté sa contribution via un document écrit remis à la direction du Parti.

Cette rentrée a par ailleurs permis à la CNE d'avancer sur son programme.

Des propositions ont été faites sur la loi PACTE qui est en pleine discussion parlementaire, les actualités entreprises continuent d'être suivies de près chaque semaine avec la position de la commission sur les sujets centraux et l'avancée du travail de l'association européenne entreprises SEEDS reste au cœur de nos actions.

De plus, de nombreuses contributions ont été déposées sur « La Ruche Socialiste » à propos de divers sujets entreprises. Vous en avez des extraits dans cette lettre de secteur.

Enfin un séminaire sur le thème « Nouveaux métiers et formation » est d'ores et déjà arrêté pour le début 2019. Il sera précédé d'ici la fin de l'année d'une audition de Guillaume Boissonnat sur la création et la vie d'une start-up ainsi que d'une autre audition de Jean Peyrelevade pour la présentation de son dernier ouvrage « changer ou disparaître : adresse au patronat ».

La vie des entreprises est essentielle à la bonne santé de notre économie. Évolution, innovation et performance s'y rejoignent. Tout ne se passe pas toujours au mieux, on le sait bien. À nous tous de suivre et de comprendre le secteur entreprises et de s'assurer que le progrès humain n'est pas oublié.

Par Patrick Ardoin

Secrétaire de la commission nationale entreprises



© D.R.

« Une idéologie est précisément ce que son nom indique : elle est la logique d'une idée, l'émancipation de la pensée à l'égard de l'expérience » écrivait Hannah Arendt dans les origines du totalitarisme (1951). Les tentations nationalistes redoutées par les générations meurtries par les deux guerres mondiales sont pourtant de retour. Les crises économiques, comme celle que nous vivons depuis 2008, sont toujours un terreau propice pour les populistes. Certains s'en prennent aux médias, aux élites publiques, aux corps constitués et à l'institution judiciaire dans une logique mortifère pour retrouver l'estime de soi. Dans le même temps, les « fake news » sont omniprésentes comme une façon d'annihiler le jugement. La différence entre la vérité et le mensonge n'a réellement plus d'importance ?

Envers et contre tout, l'Europe doit reprendre son dessein, s'arracher des problèmes qui minent la vision des pères fondateurs de partager un destin, porteur d'une vision à long terme, qui identifie des objectifs supérieurs en vue du bien commun. L'Europe doit ouvrir la voie à une politique européenne du droit d'asile et repenser un dispositif pour les migrants (règlement Dublin II). Elle doit réaliser un pas en avant vers une politique de défense au moment où le choc des empires États-Unis, Chine, Russie confirment leur puissance. La Chine renforce son influence géopolitique vers l'Europe centrale. Les États-Unis poussent à des accords de libre-échange transatlantique (Tafta/TTIP).

En se plaçant dans un temps long, le message européen doit retrouver un rapport au monde plus exigeant et rechercher une réponse aux enjeux de la planète : l'impact sur l'emploi et la croissance du digital, la stabilité économique au regard de la taille de la finance et des dettes, la place de l'Europe et de son modèle face aux États-Unis et la Chine, la capacité à respecter les engagements climatiques, l'avenir économique de l'Afrique et les migrations.

Pour crédibiliser cette vision, l'Europe doit user davantage de son influence économique lors des cycles de négociations afin que les règles de propriété intellectuelle et la protection de ses intérêts stratégiques soient

d'émanation européenne. L'Europe doit construire un futur budget de la zone euro tourné vers le financement de l'innovation, la recherche sur les technologies de rupture, l'éducation et la formation. Un esprit de croissance est à même de perpétuer les valeurs européennes et convertir la mondialisation.

Venons-en maintenant à l'éternelle question de l'immigration. Le mythe le plus entretenu tient à l'effet raz de marée. Pourtant, deux chiffres donnent à réfléchir : d'une part le taux d'immigration en Europe est deux fois moins important qu'aux États-Unis d'autre part, en raison du vieillissement l'Europe aura besoin de 30 millions d'immigrés dans les 20 prochaines années pour seulement maintenir sa population active. Souhaitons-nous un bloc européen en croissance, unissant des peuples différents, ou au contraire en déclin ?

Les immigrés ne se cantonnent pas d'accroître la main d'œuvre, ils accroissent en réalité le PIB par habitant en élevant le niveau de richesse global. Aux États-Unis, le nombre de brevets déposés par les immigrés est deux à trois fois supérieur à celui des citoyens nés aux États-Unis. En France, une étude (Mitaritonna et al., 2017) montre que l'immigration ne réduit pas les salaires de la population locale et, plus vraisemblablement, accroît le niveau d'activité et d'emploi : une augmentation de 1 % du nombre d'immigrés dans un département augmente de 0,5 % les salaires des salariés nés dans ce département.

L'Europe est face à un choix : suivre une voie nationaliste de repli sur soi ou tirer parti des avantages économiques d'un espace européen d'une plus grande ouverture. Comme l'a énoncé François Mitterrand devant le Parlement européen en 1995 « chacun a vu le monde de l'endroit où il se trouvait, et ce point de vue était généralement déformant. Il faut vaincre ses préjugés. Ce que je vous demande là est presque impossible, car il faut vaincre notre histoire et pourtant si on ne la vainc pas, il faut savoir qu'une règle s'imposera : le nationalisme, c'est la guerre ».

-
Alex Menu

Membre de la commission nationale entreprises (CNE)



© D.R.

Partager les dividendes, c'est une avancée sérieuse dans le rééquilibrage des pouvoirs entre le monde des salariés et celui des actionnaires pour améliorer la compétitivité de l'entreprise. Organiser le dialogue social pour optimiser son fonctionnement et réduire la fracture qui existe toujours après les dernières évolutions légales serait aussi une rupture qui permettrait de combler le fossé entre le chef d'entreprise et les salariés. Comment s'y prendre ?

Le dialogue social est à réorganiser en partant de la situation actuelle qui le scinde arbitrairement en deux séquences dissociées : d'abord la consultation des salariés qui a lieu au sein du Conseil Social et Économique* où le chef d'entreprise vient présenter les événements importants : évolution des activités des effectifs, cessions et acquisitions, en résumé la stratégie de l'entreprise, mais où aucune négociation ne peut avoir lieu, le chef d'entreprise prenant note seulement des avis des salariés mais pouvant décider ultérieurement ce qu'il entend. Vient la deuxième séquence où la négociation s'engage avec les délégués syndicaux, désignés par leur centrale syndicale, sur les salaires et l'ajustement des effectifs. Notons que le DRH préside en général les séances du Conseil Social et Économique, où ne se joue pas l'essentiel.

PROPOSITION :

Pour remédier à ce dysfonctionnement majeur les évolutions suivantes pourraient être envisagées :

- confier au Comité social et économique les négociations d'entreprise. En cela nous nous rapprocherions de l'organisation en place en Europe du Nord. Pour cela on pourrait :
- engager le processus de co-décision sur certains sujets comme la durée du travail, la formation professionnelle, l'évolution des rémunérations, l'hygiène et la sécurité. En cas de désaccord il pourrait être fait appel à des expertises externes, des médiations, et des arbitrages avant tout recours à la grève, afin d'éviter de mettre l'entreprise en péril.

- revoir la représentation des salariés dans les conseils d'administration : le dispositif actuel entretient les illusions sur leur rôle effectif. Dans les sociétés de plus de 50 salariés, dotées d'un Conseil social et économique, deux places sont accordées au CA à deux élus du CSE, l'une pour le collège des ouvriers et employés, l'autre pour les agents de maîtrise. Dans les plus grandes entreprises un troisième collège électoral, réservé aux cadres, permet de disposer de deux représentants supplémentaires. Mais ces représentants des salariés n'ont qu'une voie consultative, sans droit de vote. Sous Jacques Chirac une poste d'administrateur de plein exercice a été accordée aux actionnaires salariés lorsqu'ils disposent d'au moins 5% du capital. Enfin sous François Hollande toutes les entreprises de plus de mille salariés ont dû réserver un ou deux sièges du conseil à des représentants des salariés, avec des modalités de désignation différentes. L'incohérence de l'ensemble du dispositif nuit à son efficacité. Personne ne s'y retrouve.

CONCRÈTEMENT :

Une solution simple consisterait à mettre en place de vrais administrateurs salariés en même proportion (un quart à un tiers environ) que leurs collègues élus par les actionnaires, sans distinction entre les catégories.

Avec un Conseil social et économique, doté d'un vrai pouvoir de négociation et de codécision, sans que ses membres puissent devenir administrateur, la confusion serait évitée entre le niveau de la gestion par le management de l'entreprise et le CSE d'une part et celui de l'approbation et du contrôle par le Conseil d'Administration d'autre part. La présentation des listes pour l'élection des administrateurs salariés ne devraient plus être un privilège syndical exclusif, pour la même raison.

Cette réorganisation des structures de production pourrait conduire à une forme de reconnaissance, par la gauche, de la légitimité de la propriété privée de certains moyens de production, en mettant en place des contrepouvoirs réservés aux représentants des salariés, pour constituer de véritables gardes fous capables de maîtriser les pratiques parfois débridées et irresponsables** des actionnaires. C'est sans doute à ce prix que la paix sociale pourrait prendre forme.

* qui a remplacé le Comité d'Entreprise

** 50 à 70 000 faillites par an entre autres mésaventures

Yves Béguin
Membre du Bureau de la CNE

ÉQUILIBRE ENTRE PRODUCTION ÉLECTRIQUE NUCLÉAIRE ET ENR POUR RÉPONDRE À L'URGENCE DE RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GESE REDUIRE



© D.R.

L'urgence première de réduction des émissions de Gaz à effet de serre doit être l'objectif de la recherche d'un mix de production électrique de la PPE.

Or on constate que se développe et s'accélère dangereusement une volonté de certains de ne voir de solution que dans la réduction de la part du nucléaire dans ce mix de production. **La part d'arguments plus portés par la passion que par la raison, l'illusion que la méthode Coué, plus que l'analyse méthodique et sereine du problème, soit la solution exige que soient mises en lumière les réalités techniques et économiques.** Entre autres dérives on constate que l'absolue nécessité-non seulement pour satisfaire aux engagements pris lors de COP21, Cop22 et «Accords de Paris» - **mais avant tout pour faire face à l'urgence que nous imposent la multiplication des phénomènes climatiques, l'augmentation de leur violence et de leur fréquence ce qui lève les doutes que certains émettent sur la validité des alertes du GIEC - de donner la priorité à la réduction des émissions de CO₂.**

Nous avons expliqué largement dans de précédents documents les contraintes d'équilibre du système électrique et **en particulier l'absence, dans l'état actuel des technologies, de moyens de stockage aptes à pallier les variations de productions éolienne et photovoltaïque.** Nous ne reviendrons pas sur ces points dans ce texte, nous nous préoccupons exclusivement du poids minimum de la production nucléaire dans le mix électrique pour répondre à la nécessité de réduire les émissions de CO₂.

Les engagements pris imprudemment sous la pression des écologistes, dont la limitation arbitraire à 50% de la production d'origine nucléaire à l'horizon 2025, se traduiraient par un redéploiement de moyens fossiles comme les turbines à gaz, amenant à augmenter les émissions de CO₂ de 150% en 2025 (49 MtCO₂ en 2025 contre 22 en 2016).

Il a été tenté de définir quels pourraient être les scénarios équilibrés résultant des orientations avancées actuellement, telles que celles évoquées par N. Hulot ; en introduisant un maximum d'EnR, mais « en même temps » (comme dirait E. M.), en essayant de réduire (ou stabiliser) les émissions de CO₂ imputables à la production d'électricité.

Ont été également prises en compte, à l'horizon 2040, les consommations dues à l'électrification du parc automobile qui ont été omises dans d'autres études visant les 100% ENR.

ONT AINSI ÉTÉ REGARDÉS :

- 1- Comment pourrait se traduire en termes de composition du Parc et d'émissions de CO₂ l'objectif de réduction à 50% en 2025 de la part de production nucléaire
- 2- Quelle pourrait être la réduction maximale possible du Nucléaire sans augmenter la production de CO₂

Il n'a pas été cherché, à ce stade, quel serait le meilleur scénario d'un point de vue économique.

Il a donc été reconstitué des scénarios permettant de répondre en même temps :

- à la demande annuelle d'énergie
- à l'appel de puissance de pointe les jours et heures les plus chargés de l'année

Pour rester dans l'hypothèse de la PPE la demande en énergie annuelle a été considérée comme stagnante (ou très faiblement croissante de 0,2 % par an) ; **sauf pour la partie résultant de la transformation progressive du parc auto de maintenant à 2040, en véhicules électriques remplaçant les véhicules à Essence ou Diesel.**

Dans ces hypothèses la demande en énergie évolue de 530TWH à ce jour à 620TWH en 2040.

S'agissant de la demande en puissance à la pointe par rapport à la puissance moyenne, aujourd'hui dans le rapport de 1,436, il a été supposé évoluer à la baisse compte tenu des dispositions prévues, sans que l'on puisse vraiment définir d'objectif précis, on a considéré qu'il pourrait se réduire à environ 1,38 en 2040.

De son côté dans son étude RTE retient l'hypothèse que l'on aura alors trouvé tous les moyens de production et de **stockage** pour répondre à la demande tout au long de l'année, y compris à la pointe et cherche à définir les conditions de stabilité du réseau et le taux max d'EnR par rapport à cet obstacle de stabilité du réseau.

Nous nous sommes ici bornés comme dit plus haut à nous assurer que le mix défini soit apte à fournir l'énergie annuellement absorbée et la disponibilité à la

pointe des moyens propres à fournir la puissance alors appelée tout en stabilisant les émissions de CO₂.

IL RÉSULTE DE CETTE ÉTUDE QUE :

- 1- Le niveau minimum de nucléaire qui permettrait de stabiliser les émissions de CO₂ à leurs valeurs actuelles, serait de 66% en 2025. Pour les diminuer, la part de nucléaire devrait dépasser significativement cette valeur.
 - 2- L'électrification progressive du parc automobile (VL+PL+Bus) pour atteindre 80 à 90% de pénétration en 2040 se traduirait par une réduction des émissions du parc automobile, de 130Mt de CO₂ actuellement à 48 Mt en 2040
 - 3- L'électrification du Parc auto à 80% demanderait un développement de capacités de production électrogène, d'ici 2040, de l'ordre de 94 TWH en énergie annuelle, ce qui en termes de puissance à installer, correspondrait :
- 3.1- si le Parc nucléaire est réduit à 50% en production à des capacités à installer :**
- de +17 277 MW de Production Fossile (+ 77%) par rapport au parc actuel de 22 302 MW
 - et de +56 764 MW d'EnR (+125%) par rapport aux capacités actuellement installées de 45 000MW.

La capacité de puissance d'EnR en 2040, serait alors de 102 000MW ! et celle en fossile de 40 000MW (Mix calculé pour respecter les contraintes en Energie annuelle et en puissance à la pointe du Parc de production électrique).

On atteindrait ainsi un parc de production certes moins polluant que celui de l'Allemagne, (49 Mt de CO₂ annuel/ 300 Mt de CO₂ annuel pour l'Allemagne). Grâce à un maintien d'une production nucléaire de 50%, **mais produisant le double de CO₂ par rapport à aujourd'hui.**

Enfin un niveau de puissance d'EnR de 102 000MW en France paraît impossible à atteindre compte tenu des contraintes de tous ordres (réseaux, protection des Parcs naturels, zones militaires, etc). Par ailleurs revenir à des taux d'émissions de CO₂, en redéveloppant la production d'origine fossile (pour pallier l'intermittence des ENR) serait contraire à l'objectif premier de réduction des émissions de CO₂ **et absurde et incompatible avec une bonne gestion de la planète.**

3.2- Si le Parc nucléaire est réduit à 66% en production, donc à des capacités à installer, de +6 818 MW de nucléaire (+ 20%) par rapport au parc actuel de 63 120MW et de +35 223 MW d'EnR (+78%) par rapport aux capacités actuellement installées de 45 000MW, soit 80 000MW d'EnR (Mix calculé pour respecter les contraintes en Energie annuelle et en puissance à la pointe du Parc de production électrique). Le niveau de 80 000MW d'EnR paraît certes fabuleux et difficile à atteindre ; mais, l'expérience Allemande permet, en proportion, de penser que cet objectif n'est pas complètement irréaliste.

4- Le scénario à 66% de nucléaire maximum est réalisable d'un point de vue technique, mais, il y a lieu de penser que l'optimum économique pour la part nucléaire se situe bien au-delà de 66%. Dans tous les cas considérés, une réduction provisoire du Parc nucléaire EN VOLUME de 2017 à 2030 ne serait qu'éphémère et anti économique. La prolongation de la durée de fonctionnement des tranches nucléaires permet, par contre, de reporter provisoirement et partiellement, le nombre de tranches nucléaires nouvelles à construire dans les 10 prochaines années.

—
Marc Leygonie
Citoyen et militant
Membre de la commission nationale entreprises

5

LE SOCIALISME DES PAYS SCANDINAVES

Après les articles consacrés à la cogestion en Allemagne, aux pratiques des Pays-Bas, nous terminons ce tour d'horizon de la sociale démocratie des pays du Nord de l'Europe, par les pays scandinaves, qui ont une longue pratique sociale-démocrate, dont l'originalité et l'efficacité sont bien connues.

Les salariés suédois sont syndiqués à plus de 70% et les syndicats représentent les salariés sur leurs lieux de travail. Pas de comité d'entreprise comme on en trouve en France. Les syndicats ont le pouvoir de négocier directement avec l'employeur toutes les

questions concernant les salariés. C'est ainsi que des négociations sont ouvertes lorsque des changements significatifs touchent aux activités de l'entreprise ou aux conditions de travail et d'emploi : avant toute décision la négociation doit s'engager. Ce n'est pas la cogestion allemande mais la reconnaissance de la possibilité de codécider, dans un domaine qui relève normalement de l'employeur.

Les travailleurs du secteur privé sont représentés dans les conseils d'administration des toutes les entreprises ...de plus de 25 salariés...pour environ un tiers des

sièges. Nous sommes loin des timidités françaises. La loi impose *de facto* le respect de la règle : il faut négocier en toutes circonstances. L'éthique de la responsabilité de ces pays du Nord, pousse les partenaires sociaux à la coopération.

Les résultats macroéconomiques de cette politique sociale-démocrate font apparaître la Suède en avance en matière de compétitivité, de croissance, d'innovation d'excédents commerciaux, de maîtrises des finances publiques, après une réforme de l'état qui a diminué notablement le poids des dépenses publiques, et recadré la fiscalité dans les années 90. Le taux de redistribution est cependant un des plus élevés, avec une imposition des revenus du travail fortement progressive et des revenus du capital imposés modérément à 30%.

Si on regarde autour de la Suède, le taux de syndicalisation est partout élevé : plus de 50% en Norvège. Près de 75% en Finlande. Les accords relèvent des partenaires sociaux seuls. Les négociations au niveau national fixent le cadre des relations professionnelles, avec des variantes pour les rémunérations et les conditions de travail. Des marges de manœuvres existent au niveau des entreprises. Au Danemark la place laissée aux négociations d'entreprises a progressé régulièrement. En Norvège l'accord national garde du poids, sous l'influence du secteur manufacturier dont les résultats sont ensuite étendus aux autres branches. Ainsi la capacité d'exportation du secteur manufacturier est préservée. Partout des mécanismes de médiation et d'arbitrage sont en place pour éviter les grèves et les conflits de longue durée.

Partout les délégués syndicaux représentent les salariés, sur leurs lieux de travail, avec au Danemark un rôle fort dévolu au comité de coopération équivalent au CE existant aux Pays-Bas ou en Allemagne.

Les travailleurs sont représentés en qualité dans les CA et les comités de surveillance avec un tiers des voix au Danemark, dans les entreprises de plus de 35 salariés et en Norvège aussi avec un tiers des voix dans celles de plus de 50 salariés.

Au Danemark les chômeurs touchent des indemnités élevées, avec un contrôle serré de la recherche d'emploi, bien que le taux de chômage soit très bas (4%).

Avec ces modèles de codécision, le comité de coopération, est informé des perspectives d'emploi, et promeut la coopération dans l'entreprise, dans l'intérêt de cette dernière et de celui des travailleurs. Le compromis social entre syndicat et patronat est un ensemble cohérent, qui ne se débite pas en rondelles, n'en déplaît aux libéraux, et ce système fonctionne dans la durée, dans le cadre d'une économie capitaliste, fortement tempérée par une régulation sociale. L'état n'est pas le seul garant de l'intérêt collectif et cet équilibre des pouvoirs permet de mieux établir la prospérité économique.

—
Yves Beguin

membre du bureau de la CNE

6

EXTRAITS : PROPOSITIONS SUR LA RUCHE SOCIALISTE



Parmi les nombreuses propositions faites sur La Ruche Socialiste, nous en avons sélectionné quatre que nous publions dans cette lettre mensuelle de secteur.

CITOYEN DANS L'ENTREPRISE

Comment se satisfaire du fait que la démocratie devrait s'interrompre aux portes de l'entreprise ? Qu'au-delà seuls pourraient s'y exprimer les détenteurs du capital, fussent-ils des actionnaires « nomades », à l'image de ces fonds de pension privilégiant une recherche permanente de gains à très courts termes ? Et pourtant... Il faut donc faire en sorte que la force de travail ait son mot à dire dans les décisions stratégiques, porteuse qu'elle est de la connaissance pratique du processus de création de richesse et d'une volonté, en ce qui la concerne, de pérennité de l'entreprise.

Différencions les rôles des syndicats et des partis au sein de l'entreprise, toutes deux indispensables et complémentaires, vu de gauche. Autant les syndicats réunissent et représentent les travailleurs dans la défense de leurs intérêts en tant que tels, autant les partis doivent intervenir dans le champ du « politique », celle du projet de l'entreprise (participation à la gouvernance...) et de l'insertion de celle-ci dans son environnement, au sens large.

Dans chaque cas, dans le développement du processus à mener qui nous occupe ici, il devrait donc être fait appel aussi à des experts de la société civile et bien entendu, surtout, à des représentants du monde du travail et de ses organisations représentatives dans l'organisation de la réflexion menée.

RECOMMANDATIONS :

- Préparer l'arsenal juridique qui fera en sorte que la force du travail soit présente, et de façon significative, dans les organes de prise de décision des entreprises.
- Faire de la recherche d'une évolution dans la gouvernance de l'entreprise un objectif primordiale de notre action politique. Favoriser en particulier, pour ce faire, le développement de l'économie sociale et solidaire ;
- Relancer le combat pour mettre fin à des déviances qui contribuent à fragiliser les travailleurs et à mettre en cause leur positionnement dans la société (Dumping social européen ; Ubérisation...);

Car si tout le monde partage aujourd'hui l'idée que les entreprises sont au cœur de la problématique actuelle du devenir de notre société (au point de déclarer pour certains d'entre eux et pas les moindres, haut et fort, les aimer !) la prise en compte de cette constatation est loin d'être suffisante, et en premier lieu au sein de notre propre organisation dans son fonctionnement présent.

POUR UN NOUVEAU PARTAGE DE LA DÉCISION ET DES ACTIFS DANS L'ENTREPRISE, EN LIEN AVEC LES ATTENTES DE JUSTICE ET DE PERFORMANCE D'UNE SOCIÉTÉ MODERNE

Aujourd'hui participation et intéressement sont traités par les dirigeants d'entreprises comme des charges et considérées par les salariés bénéficiaires comme des compléments de salaire mystérieux et incertains, accompagnés de quelques avantages fiscaux. Une clarification et une simplification de ce dispositif à bout de souffle pourrait consister à flécher les aménagements possibles afin d'obtenir de substantiels gains de productivité, qui font défaut à notre industrie en général. Pour cela les salariés seraient rémunérés d'une part en purs salaires et d'autre part en tant qu'actionnaires de leur entreprise.

Sans bien entendu forcer le trait en prétendant y voir une relation directe de cause à effet, force est de constater que la dérive progressive de notre Parti, qu'il s'agit maintenant de corriger, a été consubstantielle à l'affaiblissement, subit d'abord mais largement admis voire accompagné ensuite, de sa présence au sein de l'entreprise.

Il convient donc maintenant de réaffirmer une présence politique dans l'entreprise, que ce soit par l'intermédiaire des sections spécifiques, de plein exercice, lorsque cela est possible ou de GSE locaux, regroupant aussi bien des militants que des sympathisants.

Ceci permettra à la fois de nourrir la réflexion collective à un niveau pertinent où elle est trop souvent absente mais aussi de faire redescendre vers les citoyens les fruits de cette réflexion ainsi que les propositions qui en découlent. Tout en enrichissant le dialogue indispensable avec les organisations syndicales auxquelles il ne s'agit bien évidemment pas de se substituer, dans ce qui est de leur ressort.

RECOMMANDATIONS :

- Réactiver les sections d'entreprise, mais surtout les GSE locaux en les rendant visibles à travers les outils de communications du Parti (sites...) ;
- Permettre aux nouveaux adhérents, s'ils le souhaitent, de prendre contact de la même manière, avec le GSE national de leur secteur d'activité ;
- Promouvoir auprès des militants, sans en faire cependant comme ce fut le cas, une obligation statutaire, l'adhésion à un syndicat.

-
Jean-Marie Mariani,
membre du bureau de la commission nationale entreprises

partie de leur argent. Le « capital mobilité » commande au « capital immobile » à chaque cession d'entreprise. Il est temps de rééquilibrer les pouvoirs au sein de l'entreprise. Comment s'y prendre ?

PROPOSITION

Réorganiser totalement le dialogue social à l'intérieur de l'entreprise en instaurant un droit automatique de copropriété: au-delà de 10 salariés, seuil des TPE, l'assemblée générale des actionnaires devrait accorder à la collectivité des salariés, une partie du capital, avec les droits économiques afférents. Un pourcentage significatif mais minoritaire, de l'ordre de 25% devrait suffire pour doter les salariés d'un poids réel dans les prises de décision économiques, tout en laissant la prééminence aux actionnaires, indispensables pourvoyeurs de fonds conditionnant l'existence même de l'entreprise. Les nouvelles actions à émettre pourraient l'être progressivement, avec la solution de l'usufruit dans l'immédiat. Les salariés recevraient tous les ans leur part de dividendes, à hauteur de leur part dans le capital.

STOCK OPTION, OU EN FRANÇAIS, OPTION D'ACHAT D'ACTIONS

On peut émettre des réserves sur l'utilité du dispositif de stock option permettant d'intéresser certains salariés à l'augmentation à moyen terme de la valeur des actions de leur entreprise.

Comme le dispose l'article L.225-177 du Code de Commerce, des options donnant droit à la souscription d'actions peuvent être consenties «*au bénéfice des membres du personnel salarié de la société ou de certains d'entre eux*».

PROPOSITION

Sans remettre en cause le dispositif, si l'on veut rétablir un minimum d'équité au sein de l'entreprise

PROMOUVOIR LES ACTIONS CONCRÈTES FINANÇÉES PAR L'UNION EUROPÉENNE

Sans cesse et depuis des décennies, quels que soient les gouvernements, ce qui se passe de bien dans un pays d'Europe relève de la politique nationale et ce qui va mal est de la faute de l'Europe.

Comment alors s'étonner qu'aujourd'hui dans tous les pays de l'Union européenne, défiance et rejet prospèrent. Ce raisonnement simpliste, faux et mortifère doit être battu en brèche. Il n'est pas encore trop tard mais si rien n'est fait, ce sentiment deviendra irréversible et le pire – le repli sur soi, l'extrémisme, la xénophobie et la guerre – nous envahira.

Ce dispositif compléterait ou remplacerait les dispositions existantes (participation et intéressement) vis-à-vis de la détention du capital. Toutes les parties prenantes dans les entreprises seraient ainsi concernées par l'accroissement de la productivité et incitées à s'engager dans cette direction.

NB: Actuellement d'après la comptabilité nationale la valeur ajoutée des sociétés non financières (les entreprises) équivaut à 50% du PIB, et la masse salariale nette versée par ces sociétés, équivaut à la moitié de leur valeur ajoutée. Leur profit net vaut 6% du PIB, soit 12% de leur valeur ajoutée, soit encore 24% de la masse salariale. Un quart du profit équivaut à 3% de la valeur ajoutée et à 6% de la masse salariale, ce qui ne devrait pas entraîner de crise de gestion.

–
Yves Béguin,

membre du bureau de la commission nationale entreprises

entre tous les salariés, les options d'achats d'actions ou les distributions gratuites d'actions devraient **obligatoirement** être offertes **à tous** les salariés en proportion de leur rémunération fixe et pas seulement à « certains d'entre eux ».

Cette obligation permettrait à tous les salariés d'avoir accès dans de bonnes conditions au capital de leur entreprise et rendrait impossible les abus actuels au seul bénéfice des dirigeants.

–
Georges Valay,

membre de la commission nationale entreprises

PROPOSITIONS

1 - Beaucoup de centres villes en Angleterre (Liverpool par exemple. Cf le Brexit!!) ou au Portugal ont été rénovés au moins en partie grâce à des financements européens. De nombreux investissements culturels et sportifs en ont bénéficié; Citons Les grottes de Lascaux «bis» qui bénéficient d'un formidable succès populaire. Des infrastructures – routes, ponts, tunnels – sont également financés à travers l'Europe grâce au budget de l'Union européenne, par les fonds structurels pour combler les retards en équipements collectifs de certains pays. Et ceci aussi bien pour des projets municipaux, régionaux que nationaux.

Les bénéficiaires de ces financements se doivent dans leur communication comme dans leur signalétique de faire savoir de façon transparente à tous les citoyens cette contribution européenne majeure et déterminante, **et ainsi empêcher l'appropriation de ces réussites par quelques acteurs purement nationaux.**

2 - De nombreux événements politiques, sportifs et culturels à finalité européenne sont organisés par l'Europe, ou à un degré moindre, sont co-organisés par quelques pays européens. **Jamais l'hymne européen n'est joué!** *A contrario*, les hymnes nationaux le sont bien souvent. Comment

alors développer ce sentiment d'appartenance à une communauté de destin dont nous avons tant besoin ?

3 - Les partis socialistes européens doivent s'impliquer davantage et organiser chaque année une **grande fête de l'Europe** à Bruxelles et/ou Strasbourg ?

Il est temps de réagir car désormais le temps est compté et le sort de l'Europe est en jeu.

-
Patrick Ardoin

Commission nationale entreprises

7

LES EFFETS DE LA NUMÉRISATION SUR LES MÉTIERS DE NOS ENTREPRISES

Les algorithmes, le codage, le traitement des données, les robots, les block-chains, l'intelligence artificielle: ces techniques et produits phares de la culture numérique et leur utilisation de plus en plus intensive dans la vie des entreprises ont déjà des effets très sensibles sur l'évolution des métiers.

Certains métiers sont touchés depuis des décennies et sont menacés de disparaître à terme plus ou moins rapproché. Examinons quelques exemples*

- Les employés de banque et d'assurance sont passés de 356 000 en 1988 à 221 000 en 2016 soit une diminution de 38% en 30 ans, ce qui pourrait les amener à disparaître d'ici vingt à trente ans.
- Les employés de la comptabilité ont perdu 10% de leurs effectifs en 20 ans, passant de 335 000 à 300 000, entraînant une possible disparition d'ici 20 à 40 ans.
- Les caissières et employés de libre-service ont connu d'abord une augmentation de leur nombre entre 1988 et 2004 puis une diminution passant de 335 000 en 1988 à 300 000 en 2016. Ils pourraient disparaître d'ici 2050 ou 2066.
- Les secrétaires de bureau et de direction ont connu une chute continue de leurs effectifs passant de 765 000 en 1988 à 560 000 en 2018, et pouvant conduire à leur disparition d'ici 2053 à 2072.
- Les ouvriers de la manutention ont eux aussi connu un déclin continu entre les mêmes dates, passant de 811 000 à 670 000 soit 17% de moins, ce qui pourrait amener leur disparition d'ici 2071 à 2091.

Les métiers d'avocats ou de médecin sont aussi menacés, même si à priori ce serait plutôt les métiers à tâches répétitive ou dangereuse qui pourraient être les plus atteints dans un premier temps. Les chauffeurs routiers seront eux aussi dans le collimateur si les transports

autonomes se développent comme certains l'envisagent dès maintenant.

COMMENT RÉAGIR FACE À CES PERTES D'EMPLOIS POTENTIELLES ?

Par la formation d'abord qui doit, initialement, comporter une part de culture numérique (analyse, algorithmique, codage) qui doit faire partie des fondamentaux de l'enseignement dès le plus jeune âge, et ne plus être réservée à des établissements scolaires spécialisés. Les réorientations de carrière deviendront aussi à règle et la formation permanente devra prendre le relais de la formation initiale pour permettre l'acquisition de nouveaux métiers «connectés» qui ne sont pas encore connus aujourd'hui, mais qui apparaîtront pour satisfaire les nouveaux besoins de la société.

L'Association pour l'Emploi des Cadres a recensé une trentaine de métiers nouveaux comme celui d'analyste des données de toutes sortes: pour connaître le profil des clients et analyser les opportunités de prêt, pour organiser de façon précise des cérémonies impliquant la connaissance de l'environnement du donneur d'ordre, pour gérer des comptes Facebook ou Twitter en cas de disparition, etc...Accenture** prédit l'arrivée de trois métiers nouveaux: les entraîneurs (ingénieurs système de machine learning, pour améliorer leurs résultats) les vulgarisateurs, intermédiaires entre les experts des données et les métiers les utilisant, les soutiens pour auditer les systèmes, et s'assurer qu'ils répondent aux exigences réglementaires de l'entreprise ;

À côté du numérique, mais avec son assistance le nombre de techniciens en mixte énergétique, en électrification des transports, en isolation des bâtiments devraient émerger prochainement venant accompagner les investissements attendus dans ces secteurs industriels. Le management des robots et des automatismes devrait connaître aussi un essor avec celui de ces machines, ainsi que celui des matériels de médecine avancée pour l'assistance aux opérations ou aux soins aux personnes âgées.

* Le Parisien 21 août 2018

** Les Echos, 21 août 2018

LES MÉTIERS PÉNIBLES DISPARAITRONT-ILS POUR AUTANT ?

Probablement pas car il faudra intervenir pour maintenir ou réparer les robots dans des situations délicates, voire dangereuses. L'exemple des assistantes de caisses automatiques en est dès maintenant la preuve : elles seront toujours là pour surveiller le fonctionnement des caisses automatiques, et leur métier restera difficile face à des clients souvent déstabilisés par le fonctionnement peu explicite des automatismes de caisse.

EN CONCLUSION

Si le développement de la numérisation de l'économie est déjà une réalité tangible, avec de nombreux emplois

en régression, qui pourraient disparaître à terme, l'émergence des nouveaux métiers du numérique reste encore imprécise et va nécessiter une attention particulière du politique et de notre parti pour que les emplois perdus soient au moins compensés par les nouveaux métiers et que les formations correspondantes soient mises en place dès maintenant.

–
Yves Béguin

Membre du Bureau de la commission nationale entreprises

NB : Pour mieux apprécier ces évolutions, la CNE organise avec la DARES un colloque sur ce sujet en début d'année prochaine.

8

L'EUROPE DOIT PROTÉGER LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE ET RELATIONNELLE DES TRAVAILLEURS

Tous les pays européens connaissent de graves inégalités de la santé de leurs citoyens ; ainsi en France les plus riches ont une espérance de vie supérieure de 13 ans à celle des plus démunis ! Une des causes de cette morbidité accrue est liée aux atteintes des différents toxiques industriels, alimentaires, aux conditions de vie dégradées qui impactent plus les catégories fragilisées de la population. Les inégalités de santé environnementale aggravent les inégalités sociales de santé.

Pour combattre les causes de cette morbidité l'Europe doit aussi se préoccuper de la santé des travailleurs et de la santé des précaires et des chômeurs.

Pour protéger la santé psychologique et sociale des travailleurs, une disposition peut trouver sa mise en œuvre rapide, grâce au vote d'une directive européenne : la reconnaissance **en maladies professionnelles** de l'ensemble des troubles psychiques, épuisement professionnel, Burn out, harcèlement moral et sexuel, sur stress au travail.

Il y a un siècle, les Maladies Professionnelles correspondaient aux pathologies de l'époque, liées aux efforts physiques et aux contraintes physiologiques ; aujourd'hui il s'agit de tous les troubles psycho-relationnels provoqués par la nouvelle organisation du travail, soumise à la performance, la concurrence, la numérisation et la robotisation accélérée.

Cinq millions de chômeurs en France, 27 millions en Europe ; l'inactivité forcée constitue un risque pour la santé et la vie de chaque chômeur, elle est toujours une épreuve pour l'entourage.

L'espérance de vie moyenne des chômeurs est réduite, la surmortalité liée au chômage provoque plus de 15000 morts chaque année en France, la mortalité par suicide

est plus élevée et le risque de passage à l'acte suicidaire est multiplié par trois chez les chômeurs français et allemands, par deux chez les chômeurs italiens.

Les capacités personnelles, la qualité de l'entourage familial et social, l'accompagnement psychologique constituent les éléments clés de leur résilience. En leur absence c'est la spirale de la dévalorisation avec son cortège de réactions addictives, dépressives, et la désocialisation.

POURQUOI LES POUVOIRS PUBLICS ONT-ILS TANT DE DIFFICULTÉS À RECONNAÎTRE QU'UN CHÔMEUR EN MAUVAISE SANTÉ A PLUS DE DIFFICULTÉS À RETROUVER LE CHEMIN DE L'EMPLOI ?

La médecine du travail existe mais paradoxalement, elle s'arrête au moment même où le travailleur perd son emploi. Il faut constituer par une directive européenne la médecine préventive des chômeurs afin d'évaluer pour chacun d'entre eux l'état de santé au moment de la perte de l'emploi et l'importance du choc traumatique subi. Un suivi médicosocial sera mis en œuvre selon la situation vécue par chaque chômeur.

La réponse est aussi de repenser la place du travail dans le parcours de vie, de façon à ce que la perte d'emploi ne soit plus vécue comme un point de non-retour, mais plus sereinement comme un moment particulier de la vie professionnelle et sociale de chaque travailleur.

–
Michel Debout*

*Président du CESEC du Parti socialiste
(Conseil économique, social, environnemental et culturel)*

*LIRE

« Le renouveau démocratique - Mettre la santé au cœur du projet politique » par Michel Debout
Fondation Jean Jaurès aux éditions de l'Atelier



© D.R.

EUROPE**→ LE GPS EUROPÉEN EST DISPONIBLE**

Galileo, le système de géolocalisation européen fait ses débuts, avec un nombre de satellites et une couverture restreints pour le moment. La situation s'améliorera au fil des lancements d'Ariane avec un déploiement complet et une disponibilité optimale des services attendus pour 2020. L'accès à Galileo est gratuit et le restera une fois son déploiement terminé. Parmi les services mis en avant, il est question d'une aide aux services d'urgence, d'une navigation plus précise, d'une synchronisation temporelle accrue pour les infrastructures critiques et d'une sécurité renforcée avec une vérification de l'intégrité des données.

→ LANCEMENT RÉUSSI DU SATELLITE EUROPÉEN AEOLUS.

Lancé le 22 août dernier et placé à 400 km d'altitude, ce satellite permet d'observer les vents de l'atmosphère terrestre. Les mesures nouvelles obtenues amélioreront les prévisions météorologiques notamment dans la zone intertropicale et l'hémisphère sud où les stations terrestres sont moins nombreuses. Elles sont attendues avec impatience par les climatologues. Après Galileo, voici un nouveau succès pour l'Europe de l'espace dont on se félicite.

→ LE PARLEMENT EUROPÉEN A VOTÉ LA DIRECTIVE SUR LES DROITS D'AUTEUR

La directive européenne a été votée. L'article 11 instaure un « droit voisin » du droit d'auteur pour les éditeurs de presse lors « d'utilisations numériques » et d'extraits de publications. L'article 13 crée pour les hébergeurs qui « stockent un grand nombre d'œuvres » une obligation de filtrage automatisé des contenus. Cette directive est une excellente nouvelle pour les auteurs et l'ensemble des créateurs. Elle oblige les « GAFA » à rémunérer la création.

FRANCE**→ FEMMES ET ENTREPRISES**

Les femmes qui fondent des entreprises ont en moyenne 35 ans. Elles apparaissent comme moins entreprenantes que les hommes qui créent les deux tiers des nouvelles entreprises. Leur analyse plus poussée des risques et le refus de ne pas assurer le succès de leurs initiatives semblent être à l'origine de leur comportement prudentiel. Beaucoup de progrès sont encore à faire sur l'égalité femmes / hommes dans l'entreprise et dans l'obtention des postes de direction particulièrement.

BRÈVES

→ STRESS AU TRAVAIL

51 % des gens se disent stressés au travail. 36 % ont fait un burn-out ! 59 % ne voient pas de perspectives motivantes se présenter pour améliorer la situation. On peut aussi souligner le nombre de suicides chez les agriculteurs. C'est un problème majeur qui s'aggrave au fil du temps. Cette question dépasse le cadre français et devrait figurer dans le programme européen des socialistes.
Source France Info.

→ LA POSTE ET CNP ASSURANCES S'ALLIENT.

Cette opération va passer par le concours de la Caisse des dépôts et consignations, bras financier de l'État, qui détient 26 % du capital de La Poste depuis 2011 et environ 40 % des parts de CNP Assurances. La Caisse des dépôts prendra plus de 50 % du capital de La Poste.

→ DÉFENSE

Les marchés de la défense non attribués exclusivement aux PME françaises : le fusil d'assaut de l'armée française est fabriqué en Allemagne. Les gilets pare-balles de la police et de la gendarmerie sont sous pavillon irlandais. Pour les PME concernées, cet échec est un coup dur. Le ministère des Armées rappelle cependant que le montant des achats payés aux PME françaises s'élevait à 4,7 milliards d'euros l'an dernier.

→ AUTOMOBILE

Au Mondial de l'Auto d'octobre 2018, l'électrique s'impose dans le paysage automobile. La plupart des constructeurs français et allemands vont offrir d'ici deux ans des modèles électriques pour toute leur gamme de production.
Source Les Échos

INTERNATIONAL

→ LES ENTREPRISES EN IRAN

Les groupes Total, Daimler, PSA quittent l'Iran. Air Liquide et Renault l'envisagent. Le retrait des Usa du traité nucléaire avec l'Iran est lourd de conséquences, et d'abord pour les iraniens. Quel est le poids de l'Europe et de la zone Euro ? Une Europe unie pourrait faire contre-poids.

OURS

LETTRE du SECTEUR ENTREPRISES LSE – Septembre 2018 – CNE

► Comité de rédaction : les membres du bureau de la CNE.

NOUS CONTACTER VIA LE SIÈGE DU PARTI

Vous adresser à Pascal Jailloux

Téléphone 01 45 56 75 16 ou E-Mail : pascal.jailloux@parti-socialiste.fr