

Les dividendes des détenteurs français de la moitié restante viennent alimenter l'épargne et non la consommation.

Pour changer cet état de fait, Patrick Artus envisage plusieurs pistes. Il évoque l'exemple de certains grands groupes français. Ceux-ci ont fait comprendre à leurs actionnaires étrangers que la capacité d'investissement de l'entreprise était un gage de leur intérêt à long terme.

Plus novatrice est la piste de la baisse des prix pour parvenir à un partage plus correct des revenus. En effet, les consommateurs ne bénéficient pas suffisamment du **seul** effet favorable de la mondialisation : l'accroissement du pouvoir d'achat.

Pour le SNADGI ...

Si nous avons repris cette interview, c'est pour des raisons à la fois didactiques et politiques. Patrick Artus démonte parfaitement les mécanismes d'un système plus financier qu'économique. Un système où le capital est beaucoup plus rémunéré que le travail.

Paradoxalement, il nous donne aussi des arguments pour combattre la pensée unique.

D'une part, ces profits dégagés prouvent l'existence de marges de manœuvre pour une politique salariale digne de ce nom.

D'autre part, ce n'est pas l'augmentation salariale (honnée par la sainte trinité ELYSÉE - MEDEF - UMP) qui met en péril les entreprises mais la cécité de leur patrons qui abandonnent l'investissement.

Enfin, dernier enseignement et non des moindres, cet état de fait d'omnipotence des décideurs trouve en partie son origine dans l'affaiblissement du syndicalisme dans l'entreprise.

Aujourd'hui plus que jamais, il y a une nécessité impérieuse d'action collective et de syndicats forts, appuyés par l'ensemble des salariés. Ce qui est vrai pour le secteur privé vaut pour le secteur public.

Le prochain numéro de la Rapière fera le point sur l'action menée ces dernières semaines contre la réforme de la notation.



LOTO DE LA NOTATION

100 % DES PERDANTS ONT TENTÉ LEUR CHANCE !!!

LES INCIDENCES DE LA NOUVELLE NOTATION PAR L'EXEMPLE

Notre démonstration s'appuie sur une hypothèse moyenne, tout en sachant que l'administration pourrait appliquer des différenciations entre agents encore plus importantes.

Nous prenons comme base **6 agents d'un même cadre** au sein d'une direction. Pour une bonne compréhension, nous les appellerons A, B, C, D, E, et F.

Cette simulation est faite sur **4 ans**, délai largement suffisant pour en tirer des enseignements très clairs :

Selon les « règles » de la nouvelle notation :

20% d'un même cadre obtiendra 0,06 point / an soit dans notre exemple : 1 agent.

30% aura 0,02 point soit 2 agents.

50% n'aura rien, soit 3 agents.

2005 :

Effectif	Note	Cumul	Réduction en mois
A	+ 0,06	+ 0,06	3 mois
B et C	+ 0,02	+ 0,02	1 mois
D, E et F	0	0	0 mois

A est un agent « exceptionnel » selon la direction et obtient le maximum.

B et C sont des agents « très bons ».

D, E et F n'ont rien !

2006 :

Effectif	Note	Cumul	Réduction en mois
A	+ 0,06	+ 0,12	3 mois + 3 mois
D et E	+ 0,02	+ 0,02	1 mois
B et C	0	+ 0,02	1 mois
F	0	0	0 mois

A est (toujours) un agent « exceptionnel » selon la direction et obtient (toujours) le maximum. C'est d'autant plus vrai que pour la **direction un agent « exceptionnel » restera « exceptionnel » sur plusieurs années**. En clair, les 0,06 ne doivent pas s'éparpiller ! Un « roulement » des 0,06 ne pourra donc pas être possible.

D et E sont cette année des agents « très bons ».

B, C et F (encore !) n'ont rien !

2007 :

Effectif	Note	Cumul	Réduction en mois
A	+ 0,02	+ 0,14	6 mois + 1 mois
B	+ 0,06	+ 0,08	1 mois + 3 mois
C, D et E	0	+ 0,02	1 mois
F	+ 0,02	+ 0,02	1 mois

B, qui a fait une année « exceptionnelle » obtient cette année les 0,06.
 A qui est néanmoins toujours exceptionnel n'obtient **que** 0,02 (respect de la règle des 20% !).
 Reste un 0,02 qui est enfin donné à F.
 C, D et E n'ont rien.

2008 :

Effectif	Note	Cumul	Réduction en mois
A	+ 0,02	+ 0,16	7 mois + 1 mois = 8 mois
B	+ 0,06	+ 0,14	4 mois + 3 mois = 7 mois
C	+ 0,02	+ 0,04	1 mois + 1 mois = 2 mois
D, E et F	0	+ 0,02	0 mois + 1 mois = 1 mois

B obtient à nouveau 0,06 et A 0,02.
 Le dernier 0,02 est donné à C.
 D, E, et F n'ont rien à nouveau.

Conclusion :

A et B sont considérés comme 2 excellents agents selon la direction puisqu'ils obtiennent 8 et 7 mois d'avancement sur la prise de leur prochain échelon.

2 agents , soit 1/3 de l'effectif, obtiennent 75% du gâteau !!!

3 agents, soit 50% de l'effectif, n'obtiennent **qu'un mois de réduction sur 4 ans !!!!**

Ainsi, quelque soit le nombre d'agents, la moitié de l'effectif n'obtiendra qu'un mois de réduction sur 4 ans (NDLR : soit une semaine par an !!!!)

LA REALITE :

→ **Sur la fiche de paye :** A et B changent d'échelon environ 6 mois avant leurs collègues. FAITES LE COMPTE !!!

→ **Sur la carrière :** C, D, E et F (soit 66% des agents !!!) sont les agents les plus à la merci des suppressions et autres mutations d'office, leur réduction étant plus faible que leurs collègues A et B.

→ **Sur la promotion interne :** A et B sont les candidats idéaux pour postuler à une liste d'aptitude.

→ **Sur les mutations :** Le ou les mieux notés ont toutes les chances de parvenir à leurs souhaits.

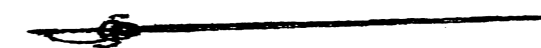
AJOUTONS A CELA LA PRIME DE 400 € ATTRIBUEE AUX 15% LES PLUS MERITANTS ET NOUS OBTENONS LA CASSE PROGRAMMEE DE TOUT CE QUI FAIT LA COHESION DE NOS EQUIPES DE TRAVAIL.

TOUT DOIT ETRE FAIT POUR METTRE COLLECTIVEMENT EN ECHEC CE PROJET NEFASTE.

RIEN N'EST INELUCTABLE, LE 10 MARS NOUS L'AVONS FORTEMENT PROUVE.



La reprière



Journal d'information de la section Snadgi-cgt du Gers - N° 9 - mars 2005

IL N'Y A PAS DE FATALITÉ !!!

On savait déjà que les plus grandes entreprises françaises avaient réalisé des bénéfices exceptionnels en 2004, bénéfices que les salariés de ces mêmes entreprises n'avaient pas partagé. Ne se contentant pas d'être pingres, en plus, elles se révèlent être bêtes. Les profits réalisés font l'objet d'une redistribution quasi exclusive au bénéfice des actionnaires et au détriment de l'investissement, attitude quasi suicidaire pour les trois parties (entreprises, actionnaires, salariés).

C'est ce qu'exposait l'économiste Patrick Artus dans une interview donné à Libération le 3 mars 2005.

Il y expliquait que le niveau élevé des profits trouve son origine dans la modération salariale. Selon lui, « une moitié de la hausse des profits provient de la déformation du partage des revenus en faveur du capital et au détriment du travail. On assiste en France à un glissement depuis la mi-2003. En 2004, la productivité augmente de 1,8 %, les salaires réels de 0,5 %. Autrement dit, il y a 1,3 % qui n'est pas donné aux salariés. L'autre moitié de la hausse des profits vient de la baisse des coûts engendrée par les délocalisations. C'est un cercle vicieux. Les profits ne sont pas investis. La masse salariale augmente à peine de 0,6 %. Cela pénalise la demande intérieure, les créations d'emplois ».

Selon Patrick Artus, ces profits élevés ne sont pas une bonne nouvelle pour l'économie : « Aujourd'hui, on a un niveau de profit record qui est rendu à l'actionnaire sous forme de dividendes ou de rachats d'actions et qui ne va pas à des choses utiles. Cette situation s'explique par la mondialisation qui génère cela avec les délocalisations, la montée du chômage industriel. Elle affaiblit le pouvoir de négociation des salariés et fait disparaître les besoins d'investissement. Les entreprises n'ont pas besoin de capacités supplémentaires sur leur territoire, elles préfèrent les transférer dans les pays à bas salaires, où le coût des investissements est plus faible. Le fond du problème, c'est le niveau de rendement, au moins 15 %, demandé aux entreprises par les actionnaires. Avec de telles exigences, les grands groupes cotés n'ont plus la possibilité de faire des investissements normaux. C'est l'arrêt de la recherche, la renonciation à des projets à horizon long. Le capitalisme est entrain de s'auto détruire avec ce genre d'exigences. ».

Non seulement il n'y a pas d'investissements, la modération salariale pénalise la demande intérieure mais également les dividendes ne reviennent pas dans le circuit de la consommation. En effet, 50% des actions des sociétés du CAC 40 sont détenus par des fonds de pensions étrangers.