

**Guide
pratique
du militant**



Tout savoir sur le coût du capital

**COMMENT LE DÉNONCER
DANS VOTRE ENTREPRISE ?**



Sommaire

Le coût du capital : dangers exercés sur notre économie

Coût du capital : de quoi parle-t-on ?

La répartition des richesses en France :

Comment se crée la richesse dans l'entreprise ?

- La répartition de la valeur ajoutée : intérêts opposés entre employeurs et employés
- Le travail crée de la richesse dans l'entreprise

Où part la richesse créée ?

Qui prend la plus grande part du gâteau ?

- La course aux dividendes au détriment des salaires
- Toujours plus de dividendes au détriment du travail

Les conséquences du coût du capital

- Placer plutôt qu'investir
- Manque chronique d'investissement en R&D
- Le coût social du capital, une pression destructrice sur les emplois
- Le capital sous perfusion d'aides publiques

Quelles interventions syndicales ? (*fiches pratiques*)

Analyse des comptes de résultat et les comptes intermédiaires de gestion (SIG)

Les premiers réflexes à adopter à partir du compte de résultat ou de sa synthèse présentée en CE :

Les opérations financières

Prix de transfert

L'Optimisation/fraude/évasion

La rémunération des dirigeants déséquilibre la répartition des richesses et est une menace pour la croissance

Un manque d'investissement chronique

Le coût écologique du capital

Les PME/TPE face au capital financier

Les aides publiques

Le Pacte de Responsabilité

Le coût social du capital

édito

Dans un contexte où la CGT dénonçait les politiques d'austérité mises en place par l'État, la financiarisation de notre économie et les attaques contre le monde du travail, à l'automne 2013, une campagne nationale sur le coût du capital avait été engagée.

La FTM-CGT s'est investie pleinement dans cette campagne en la positionnant au cœur des enjeux revendicatifs notamment sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail, l'industrie...

Près d'une centaine de journées d'études réunissant plus de 3 000 camarades se sont tenues lors d'assemblées générales de syndicats, ou de congrès.

Dénoncer le coût du capital est aussi essentiel pour décrédibiliser le discours patronal et toute sa propagande sur le « coût du travail ». Cette campagne impulsée depuis plusieurs années a permis de donner des arguments aux syndicats afin de démontrer que ce ne sont pas les faibles hausses de salaires qui coûtent cher à l'entreprise et à la société, mais celle des revenus du capital. Ainsi, la masse salariale a été multipliée par 3,6 depuis 1981 ; pour la même période, les dividendes distribués aux actionnaires en France ont été multipliés par 20, passant de 10 milliards d'euros à 225 milliards d'euros en 2012.

Depuis plus de 30 ans les mêmes recettes sont appliquées. Elles consistent à coup de milliards d'euros d'aides publiques, de démantèlement du Code du travail, de pression sur les salariés, à favoriser les marges des entreprises et la rentabilité au service des actionnaires.

Le constat est éloquent, plus de 6 millions de personnes privées d'emploi dans notre pays, une précarité qui explose, un pouvoir d'achat en berne... Près de 10 ans après la crise des subprimes, les mêmes maux pourraient induire les mêmes problèmes.

Le million d'emplois annoncé par la président du MEDEF n'a jamais été créé. En revanche rarement les détenteurs de capitaux n'auront connu une période aussi propice, la distribution record des dividendes ces deux dernières années le prouve. Rien qu'en 2016, les entreprises du CAC 40 ont distribué 55,7 milliards d'euros sous forme de dividendes et de rachat d'actions d'euros aux actionnaires.

En dépit de nombreux indicateurs économiques très favorables pour les entreprises, l'investissement et l'emploi ne rebondissent pas dans la métallurgie.

En vu des enjeux à venir tels que les évolutions technologiques, les attaques contre les garanties collectives, la FTM-CGT au travers de ce livret relance sa campagne sur le coût du capital afin qu'elle contribue à alimenter la réflexion des syndicats dans leurs futures luttes.

Le coût du capital : dangers exercés sur notre économie

Face aux campagnes répétées sur un prétendu excès du coût du travail, la CGT considère qu'il est indispensable d'ouvrir le débat sur les dégâts exercés par le coût du capital sur notre économie.

Coût du capital : de quoi parle-t-on ?

On peut dire que le capital est composé de deux parties appelées :

Le coût du capital productif ou coût réel correspond à l'effort collectif nécessaire pour produire de nouveaux biens destinés à améliorer le capital productif de l'entreprise et accroître alors ses richesses. A cela s'ajoute le coût lié au risque entrepreneurial inhérent à l'investissement productif qui est engagé à long terme. Autrement dit, c'est la part du capital qui sert à financer l'activité réelle.

Le surcoût du capital (*surcoût financier et rentier du capital*), est la somme des intérêts excessifs versés à la finance, des dividendes exorbitants et autres profits distribués et non réinvestis, mais aussi des loyers abusifs divers soumis à la spéculation foncière et immobilière. On peut y ajouter les sursalaires des très hauts cadres et dirigeants, car ils sont directement liés à la financiarisation de l'économie et c'est pour cela qu'ils sont exorbitants. Ce sont une part des rentes financières qui n'ont pas cessé d'augmenter depuis les années 80, pour atteindre des sommets d'environ 50 à 70 % du montant des investissements.

Comment estimer le coût du capital ?

L'étude du Clersé (*Centre Lillois d'Études et de Recherches Sociologiques et Économiques*) montre qu'en 2011, le surcoût du capital pour l'ensemble des sociétés non financières est de 94,7 milliards d'euros. En le rapportant au « vrai » coût du capital (*l'investissement en capital productif*) qui était de 202,3 milliards d'euros, on obtient un surcoût de 50 %.

En juillet 2015 à la demande de la CGT, le CNIS (*Conseil National de l'Information statistique*) a rendu public son rapport sur le coût du capital. Ce rapport démontre, que les données statistiques concernant le coût du capital sont compliquées à trouver et qu'il n'existe que peu de normes en la matière.

© Fotolia - Robert Kneschke



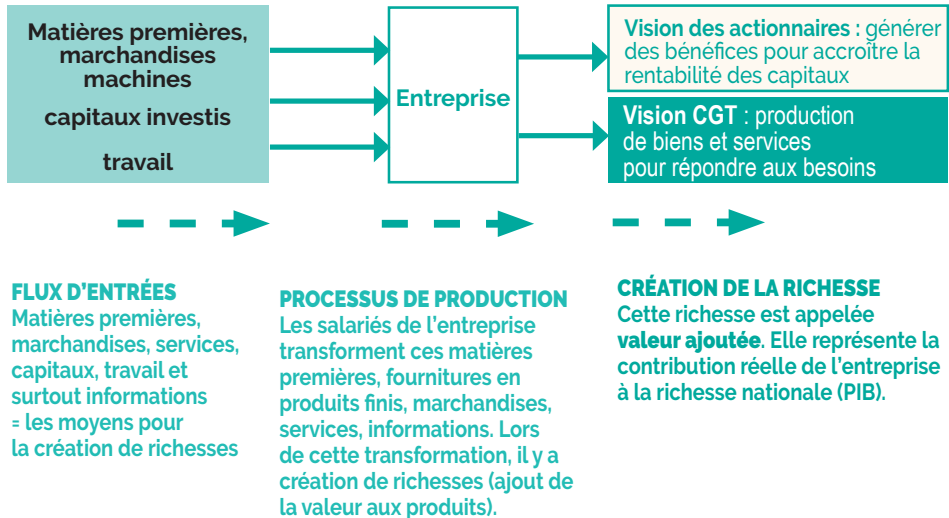
La répartition des richesses en France

Les inégalités se creusent, sous le double effet, de la mondialisation et de la « financiarisation » de l'économie.

Comment se crée la richesse dans l'entreprise ?

L'entreprise est une entité sociale de production de biens et services. Pour fonctionner, elle a besoin de flux d'entrées : des matières premières, des marchandises, des services, des capitaux, et surtout du travail.

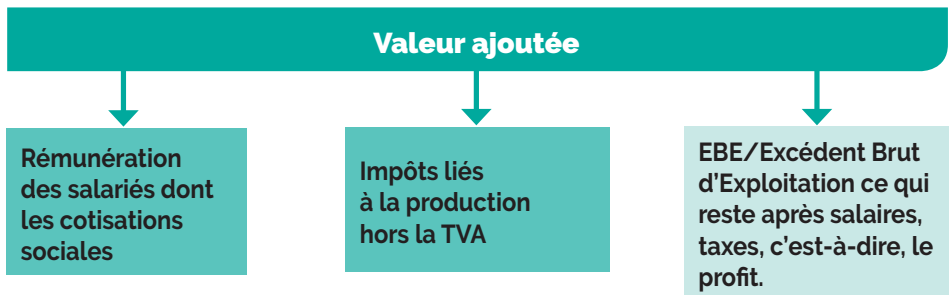
Par le processus de production, l'entreprise transforme ses ressources en produits finis destinés aux marchés de biens de consommation (*grand public*) et aux marchés de biens de productions (*les autres entreprises*). Ce processus de transformation par le travail humain, crée de la richesse (*ajout de valeur aux ressources*), cette richesse est donc bien créée par le travail.



La répartition de la valeur ajoutée : Intérêts opposés entre employeurs et salariés

La valeur ajoutée est la différence entre la valeur finale de la production (*valorisée par le chiffre d'affaires*) et la valeur des biens utilisés dans le processus de production. C'est pour cela que la valeur ajoutée est une mesure de la richesse créée dans l'entreprise.

La valeur ajoutée se divise en 3 grandes parties. On constate ainsi que l'intérêt des actionnaires est de payer le moins d'impôts et de verser le moins de salaires possible sur cette richesse nouvellement créée afin de conserver la plus grande part de dividendes.



L'enjeu du partage de la valeur ajoutée

La lutte syndicale dans l'entreprise se cristallise autour de la question du partage de la valeur ajoutée entre le capital et le travail. Autour de la répartition de la richesse créée à l'entreprise, il y a des enjeux politiques déterminants pour l'avenir de l'entreprise.

Ces dernières années, la sous-rémunération du travail, caractérisée par un partage de la valeur ajoutée au profit du capital, est une source d'explosion des inégalités économiques et sociales. De plus en plus de richesse créée par le travail est accaparée par les investisseurs (*actionnaires et banques*) à travers la distribution des dividendes et intérêts, au détriment des investissements productifs, des salaires, de la préservation des ressources naturelles... C'est ce qu'on appelle le coût du capital.

La répartition de l'EBE (*Excédent Brut d'Exploitation*) reflète l'étape où l'entreprise choisit le niveau de rémunération des apporteurs de capitaux et donc le niveau d'investissement dans les machines, la recherche, la formation des salariés, les embauches, voire de mettre l'argent en réserve pour améliorer sa trésorerie.

Pourquoi la valeur ajoutée n'apparaît plus visiblement dans les nouvelles normes comptables ?

La logique des nouvelles normes comptables (*IFRS*), d'origine étasunienne et mises en place en 2005 en France, suite à une directive européenne de 2002, est de privilégier la vision « investisseurs », d'identifier les éléments rendant compte de la valeur marchande de l'entreprise, plutôt que d'identifier sa contribution à la création de richesses, à la réponse aux besoins. Une norme comptable est d'abord une construction idéologique, une référence relative à un objectif et pas une référence absolue.

La comptabilisation à la juste valeur des actifs de l'entreprise, clé de voûte de la norme IFRS, ne transmet pas nécessairement un message neutre et objectif. En effet, avec ces normes, c'est le marché qui détermine la valeur de l'entreprise contrairement à la comptabilité du coût historique qui permettait le calcul de la valeur économique de l'entreprise par les richesses qui y sont créées c'est-à-dire sa valeur ajoutée et son patrimoine accumulé.

Le travail crée de la richesse dans l'entreprise

L'entreprise est une entité sociale de production des biens et services. Pour fonctionner, elle a besoin de flux d'entrées : des matières premières, des marchandises, des services, des capitaux et surtout du travail.

Par le processus de production, l'entreprise transforme ces ressources en produits finis destinés aux marchés de biens de consommation (*grand public*) et aux marchés de biens de productions (les autres entreprises). Ce processus de transformation par le travail humain, crée de la richesse (*ajout de valeur aux ressources*).

Les employeurs ne paient pas les salariés à hauteur de la richesse qu'ils créent par leur travail. C'est cette différence qui est à l'origine de la plus value pour l'entreprise.

Où part la richesse créée ? Qui prend la plus grande part du gâteau ?

Les gouvernements et le patronat estiment que le travail « coûte trop cher » à l'entreprise. Ils s'efforcent donc de réduire la part revenant aux travailleurs dans cette richesse créée par eux-mêmes.

Pour la CGT, le salaire n'est pas un coût. C'est une promesse de vie, car le salaire est réinjecté dans l'économie, sous forme d'impôts, de consommation (*la consommation des ménages compte pour 57 % dans le PIB*). Cet argent contribue à la dynamique de l'économie réelle.

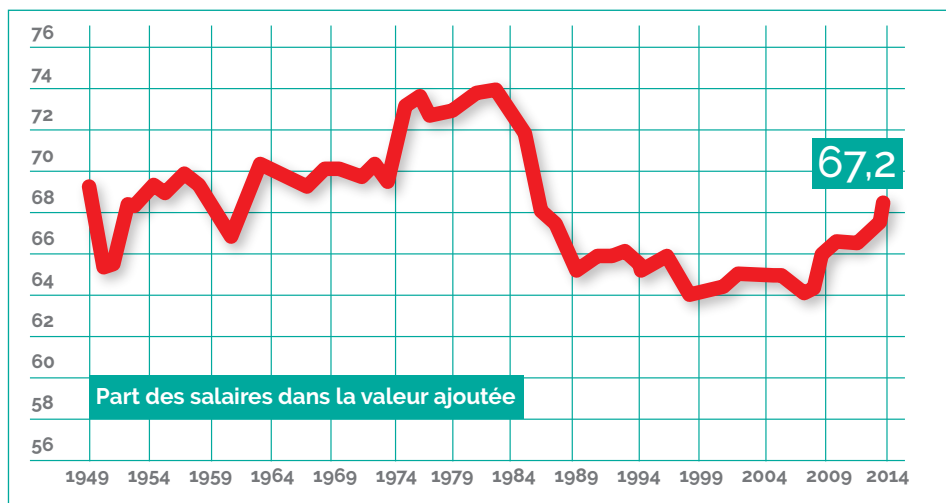
Les maux dont souffre l'économie française sont dus, pour une grande part, à l'avènement d'un régime d'accumulation du capital qui a été défavorable à l'activité en général et aux revenus du travail en particulier, et qui a favorisé la rente financière, au détriment de l'investissement productif.

Aujourd'hui, 25 % de richesses créées par le travail partent dans les poches des actionnaires et cette part ne cesse d'augmenter. Pendant que la part du travail dans la richesse a reculé de 10 points, les actionnaires gagnent, chaque année, 100 milliards d'euros supplémentaires.

Contrairement aux salaires, le capital ne contribue pas à faire vivre l'économie. Ses revenus seront, pour l'essentiel, placés sur les marchés financiers à des fins spéculatives. C'est ce que l'on appelle la « bulle financière ». Quant aux impôts, les procédés d'optimisation fiscale et les paradis fiscaux, sont là pour soustraire des montants considérables à la collectivité nationale.

L'argent versé aux actionnaires n'est pas réinjecté dans les investissements, la hausse des dividendes versés aux actionnaires n'a pas conduit à la hausse des investissements, bien au contraire.

La course aux dividendes au détriment des salaires



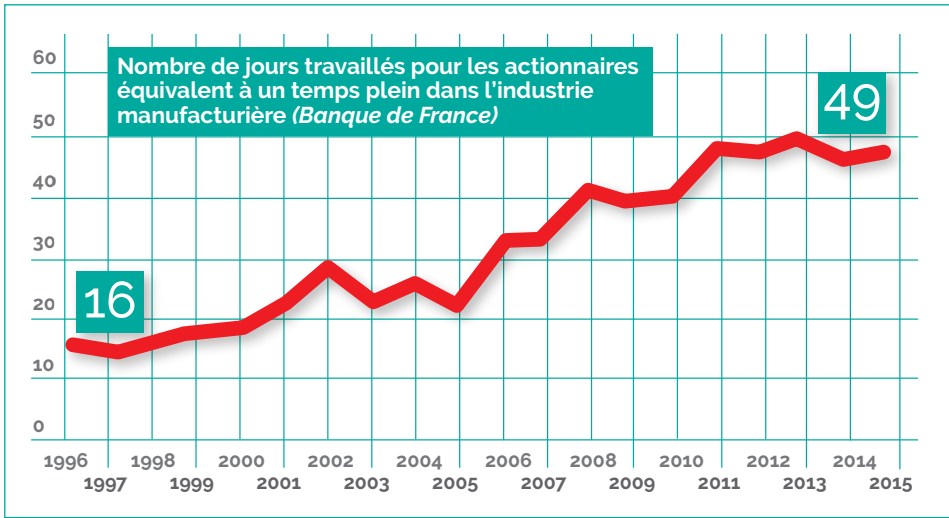
La sous-rémunération du travail, c'est-à-dire la diminution de la part de la richesse créée qui revient au travail, s'est accentuée. Ainsi, entre 1980 et 2008, la part des salaires dans ce qu'on appelle la valeur ajoutée de l'entreprise est passée de 67 % en 1981 à 53 %. Dans le même temps, la part des dividendes a beaucoup augmenté, elle est passée de 4,6 % en 1998 à 9,5 % en 2013, soit un doublement en quinze ans. Cette augmentation s'est faite dans un premier temps au détriment des salariés. Entre 1998 et 2008, la baisse de la part de la rémunération des salariés (-5,9 points de pourcentage) s'est faite au profit de l'augmentation des dividendes (+4,7 points de pourcentage).

En 2014, la part des salaires dans la valeur ajoutée totale était de 67,2 %. Ce graphique montre donc l'évolution du partage du revenu créé chaque année.

Les dividendes pèsent de plus en plus sur l'économie. Aujourd'hui, la France est le premier pays, en Europe, qui verse le plus de dividendes aux détenteurs du capital des entreprises 55,7 milliards d'euros, c'est le montant que les entreprises cotées au CAC 40 ont versé à leurs actionnaires en 2016, ce qui représente un taux de distribution des bénéfices de 57 %, c'est à dire que les dividendes ont absorbé 57 % des bénéfices, contre 51 % l'année précédente.

Toujours plus de dividendes au détriment du travail

En 2015, un salarié à temps plein consacrait 49 jours de travail à produire de la valeur pour les actionnaires dans l'industrie manufacturière. Celle-ci recouvre l'ensemble des activités industrielles non extractives : les industries de transformations des biens, comme l'industrie automobile, mais aussi la réparation et l'installation d'équipements industriels ainsi que des opérations en sous-traitance.

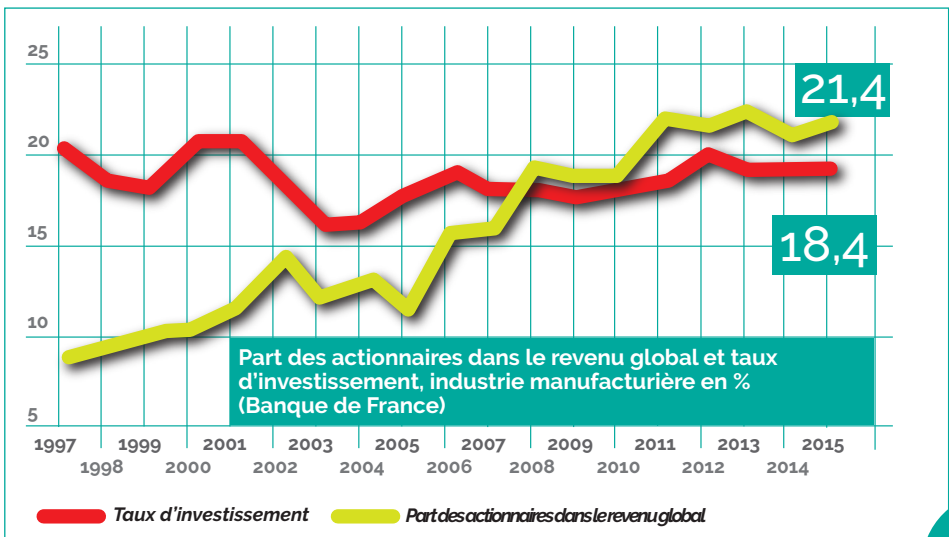


Les conséquences du coût du capital

Placer plutôt qu'investir

L'UIMM, le patronat de la Métallurgie, tente d'expliquer que les marges des entreprises sont trop faibles pour qu'elles investissent et créent de l'emploi. Ce raisonnement n'est pas crédible : le taux de marge dans l'industrie manufacturière est en progression constante depuis la fin des *Trente Glorieuses* – en 2016, il tutoyait le niveau atteint au début des années 2000, à savoir 37,4 %.

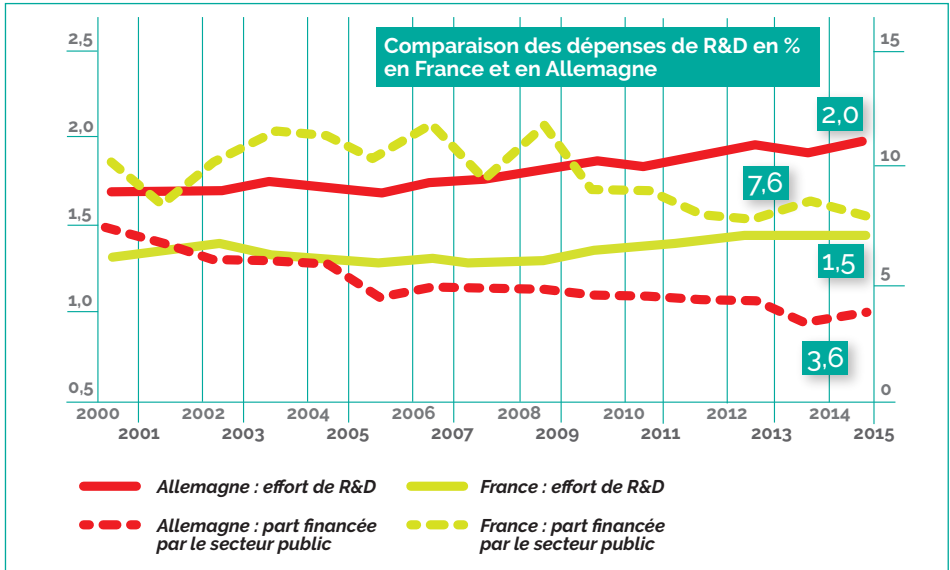
Ce qui progresse aussi, ce sont les sommes reçues par les actionnaires. Le manque d'investissement n'est pas un problème de marge insuffisante, mais de dividendes excessifs.



En 2015, 18,4 % de la valeur ajoutée de l'industrie manufacturière (voir ci-dessus) sont consacrées à l'investissement, ce qui est en-dessous du niveau de 1997, qui avoisinait les 20 %. En presque 20 ans, la part des actionnaires dans le revenu global a quasiment quadruplé, atteignant en 2015, 21,4 % du revenu global.

Manque chronique d'investissement en R&D :

Les entreprises françaises investissent beaucoup moins dans la R&D en % du PIB par rapport aux entreprises allemandes, bien qu'elles soient beaucoup plus soutenues par l'État.



L'effort de R&D des entreprises correspond aux dépenses intérieures de recherche et de développement des entreprises (DIRDE) implantées en France ou en Allemagne. En 2014, il s'élevait à 31,1 milliards d'euros en France, soit 65 % des dépenses intérieures de recherche et développement total (DIRD), tandis qu'en Allemagne, il atteignait 56,9 milliards d'euros, soit 67 % de la DIRD allemande. En proportion du PIB également, il était plus élevé en Allemagne (2,0 % du PIB) qu'en France (1,5 % du PIB).

Dans le même temps, le soutien public direct au DIRDE s'élevait à 2,4 milliards en France, soit 7,6% de la DIRDE, là où il ne dépassait pas les 2 milliards en Allemagne, soit 3,6% de la DIRDE allemande. Les aides publiques indirectes, comme le Crédit Impôt Recherche (CIR et le Crédit Impôt Innovation (CII), ne sont pas comptabilisés dans ce soutien public direct à la DIRDE. CIR et CII étaient d'environ 6 milliards en 2014, portant le soutien public total à la DIRDE française à 8,4 milliards.

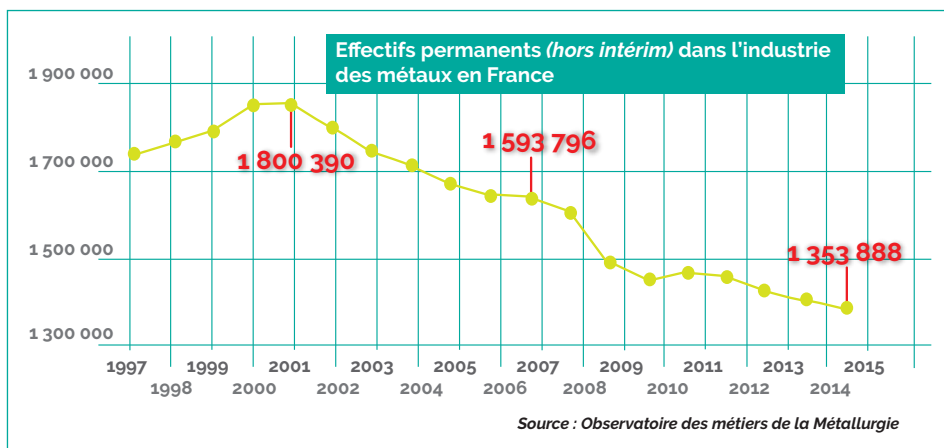
L'effort de recherche et développement des entreprises allemandes est donc à la fois plus élevé, relativement au PIB en valeur absolu, et moins soutenu par les structures gouvernementales allemandes (fédérales et au niveau des Länder).

Se pose la question de l'efficacité réelle du CIR+CII en matière de soutien à la R&D. Ces aides publiques représentent des sommes conséquentes mises à disposition des entreprises pour une faible efficacité.

Le coût social du capital, une pression destructrice sur les emplois

Dans l'ensemble du secteur privé, des emplois sont détruits. Ainsi, après le pic de début 2008 (*plus de 16,4 millions de salariés*), la France compte toujours 210 100 emplois dans le secteur privé en moins (*pour un total de 16,2 millions début 2017*). Des créations récentes d'emplois dans le tertiaire ont permis de faire diminuer quelque peu les chiffres « officiels » du chômage. Mais on reste à des niveaux très élevés : 2,8 millions de personnes chômeuses au sens du BIT début 2017.

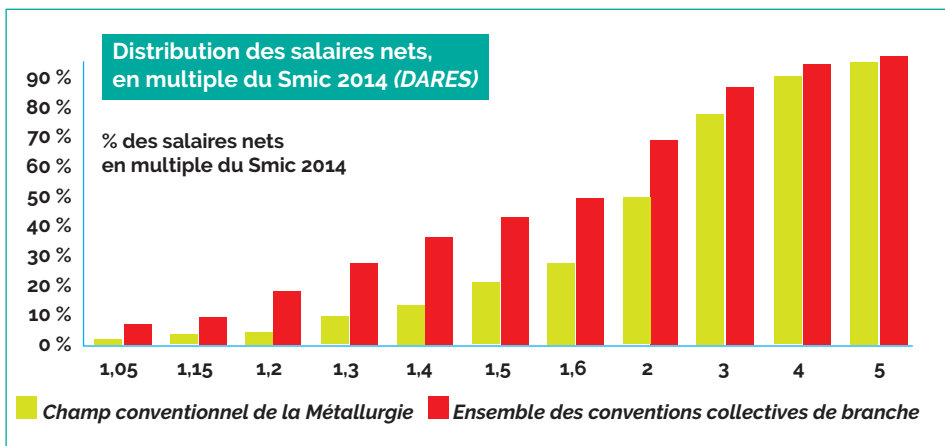
Dans l'industrie des métaux, 200 000 emplois permanents (*hors intérim*) ont été détruits de 2001 à 2007 dans le cadre des restructurations malgré une conjoncture favorable. La crise de 2008 vient amplifier encore ce phénomène, en fournissant de nouveaux arguments au patronat pour réduire les effectifs. Depuis les années 90, presque 700 000 emplois ont été détruits. En 2016, malgré la reprise de l'activité, l'emploi passe de 1 354 792 à 1 339 556, ce qui représente un recule de 1,1 %. Le patronat présente cette donnée comme une baisse modérée, malgré le CICE et autres dispositifs.



Le coût du capital pèse sur le niveau de vie des salariés :

- En 2014, le niveau de vie médian annuel (*50 % des Français vivaient mieux, et 50 % des Français vivaient moins bien*) était de 20 150 €, toujours inférieur à celui de 2008 qui était de 20 370 € en tenant compte de l'inflation. Même s'il progresse parfois d'une année sur l'autre, c'est une progression de rattrapage de ce qui a été perdu à cause de la crise financière.
- 50 % des salariés en France gagnent moins de 1 762 € nets par mois.

- Environ 3,1 millions de salariés (*sur 27 millions en tout*) touchent le SMIC, 8 % des salariés hommes contre 13,9 % des salariées femmes. Ce montant est pourtant censé être réservé aux salariés sans expérience, ni qualification reconnue.
- Au dernier trimestre 2016, 86 % des déclarations d'embauche étaient des offres de CDD.
- Les femmes gagnent en moyenne 27 % de moins que les hommes en France. Cela s'explique parce qu'elles sont plus souvent qu'eux à temps partiel, sans que ce soit le plus souvent un réel choix de leur part. Mais même en supprimant la part de l'écart de salaires dûe à la différence des temps de travail, l'écart persiste, et s'établit à 18,8 % pour un équivalent temps plein.
- Plus de 26 millions de personnes en France ne partent pas en vacances (INSEE).



Dans la métallurgie, près de la moitié des salariés gagnent moins de deux fois le SMIC contre 69 % des salariés dans l'ensemble des branches.

Le coût du capital creuse des inégalités

Pour une majorité, les fins de mois difficiles arrivent de plus en plus tôt. En 2014, 1,4 million de salariés, soit 6,3 % de l'ensemble des salariés, se trouvaient vivre en situation de pauvreté, avec 60 % du revenu médian. Ces « travailleurs pauvres » sont de plus en plus nombreux.

Outre l'insuffisance des salaires et pensions, la part des dépenses pré-engagées (*loyer, impôts, remboursement de crédits...*) ne cesse d'augmenter dans le budget des ménages. Ainsi, les ménages les plus modestes consacrent 1/3 de leurs revenus à leur loyer.

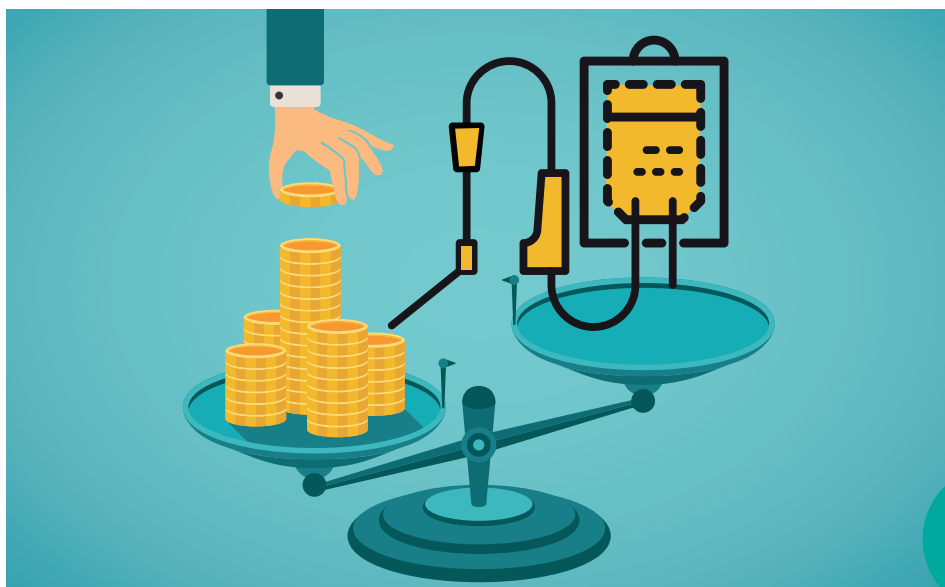
A l'opposé, les riches s'enrichissent. En une décennie, la fortune totale des 500 français les plus riches a plus que quadruplé, alors que le produit intérieur brut (*PIB*), lui, n'a que doublé.

- En 2014, les 20 % de ménages les plus riches concentrent 4,7 fois plus de ressources que les 20 % les plus pauvres (*ce rapport était de 4,1 en 1996*).
- En 2015, les 10 % des ménages les plus riches détiennent 46,6 % du patrimoine quand les 50 % de ménages les moins riches en possèdent 8,2 % (*source INSEE*).
- En France, les 500 plus grosses fortunes ont vu la valeur de leur patrimoine progresser de 25 % en un an (*source Challenges*).
- En 2016, 9 millions de personnes vivent aujourd'hui sous le seuil de pauvreté en France.
- En six ans, le revenu mensuel moyen des pauvres a augmenté de seulement trois euros, il est de 548 € en 2016, soit largement en-dessous du seuil de pauvreté fixé à 1 015 €/mois, en face il y a eu une hausse constante du coût de la vie notamment du logement et de l'énergie.

Le capital sous perfusion d'aides publiques

200 milliards d'euros de cadeaux au patronat : les entreprises coûtent de plus en plus cher à la collectivité

- Les 4 500 dispositifs d'aides aux entreprises représentent 200 milliards d'euros, soit 10 % de la richesse produite (*PIB*). C'est un manque à gagner pour l'État, donc pour les services publics et la protection sociale. Le pouvoir d'achat des français a diminué de 0,9 % avec l'augmentation de la TVA.
- 20 milliards de CICE (*Crédit Impôts Compétitivité Emploi*) accordés aux entreprises en 2014, auxquels s'ajoutent les 10 milliards d'exonérations de cotisations sociales du Pacte de Responsabilité.



- 6 milliards de CIR et CII (*Crédit Impôts Recherche et Crédit Impôts Innovation*) accordés aux grands groupes qui n'hésitent pourtant pas à sacrifier leur recherche en France.
- 7 milliards de gains grâce à la « niche Copé », mécanisme d'exonération fiscale en faveur des grandes entreprises françaises.
- Plus de 30 milliards, c'est le coût pour le budget de l'État de la trappe à bas salaires que constituent les exonérations de cotisations consenties sans distinction aux entreprises, et qui servent de variable d'ajustement à nombre de sous-traitants, soumis à leurs donneurs d'ordres.
- 42 milliards de gains grâce à la création des Holdings.
- 60 milliards de gains grâce à l'évasion fiscale et autres « paradis fiscaux ».

D'après nos estimations, ces aides représentent chaque année entre 19 à 21 milliards d'euros dans la métallurgie.

Quelles interventions syndicales ? (fiches pratiques)

Analyse des comptes de résultat et les comptes intermédiaires de gestion (SIG)

Important de les comprendre car ils permettent d'isoler la contribution des différentes opérations de l'entreprise au résultat : la force commerciale, la production, l'exploitation, la politique d'investissement, les choix de financement, etc. Pour réduire artificiellement le bénéfice imposable à l'exonération totale de l'impôt sur les sociétés, il existe des méthodes légales dont la formule tient en deux mots : optimisation fiscale – parmi ces opérations on enregistre :

Les dépréciations : il s'agit soit des immobilisations amortissables qui perdent leur valeur durant leur durée de vie (*dans ce cas le comptable constate chaque année une dotation qui représente la valeur de dépréciation annuelle*), soit des immobilisations non amortissables comme terrain (*dans ce cas on doit constater une provision*).

Conséquences :

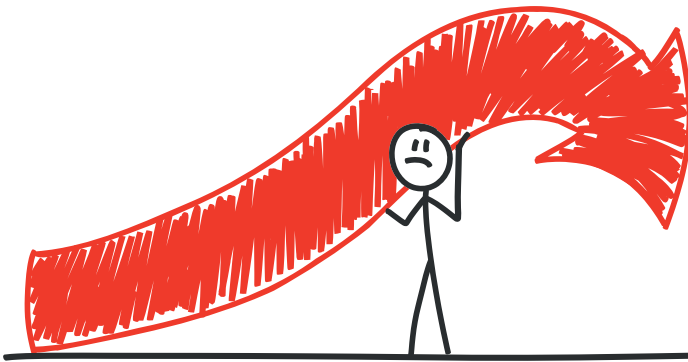
- *Sur la trésorerie :* les écritures de dotation et de reprise n'ont pas d'incidence sur la trésorerie, car elles n'engendrent aucun encaissement ou décaissement.
- *Sur le compte des résultats :* les écritures de dotations entraînent une augmentation des charges d'exploitation et donc une diminution du résultat (*donc payer moins d'impôt*).
- Les écritures de reprise sur dotations entraînent une augmentation des produits d'exploitation et donc une augmentation du résultat.
- *Sur le bilan :* la valeur nette correspond à la valeur brute diminuée des dépréciations.

Exemple : en 2012, les groupes du CAC 40 auraient déduit de leurs résultats 17 milliards d'euros pour dépréciation d'actifs.

A cet effet, les experts du CE doivent vérifier la nature des dépréciations et justifier leur montant (faire attention aux écritures de reprise entraînant une augmentation des produits d'exploitation et donc une hausse du résultat.)

L'amortissement : la législation permet dans certains cas de passer vos investissements en charges déductibles, comme les dépenses de recherche-développement ou l'achat de matériel. Mais même lorsque les investissements sont à classer dans la catégorie des immobilisations, il est possible de jouer sur la durée des amortissements pour réduire l'Impôt sur les sociétés. En se basant sur la durée la plus courte pour accélérer l'amortissement, et ainsi réduire rapidement le bénéfice imposable.

A cet effet, les experts du CE doivent vous éclairer sur les charges déductibles et la durée des amortissements.



© Fotolia - WoGi

Les stratégies de provisionnements : les comptes de provisions pour dépréciations d'actifs, pour risques et charges et les provisions réglementées, sont des écritures comptables validées par les commissaires aux comptes, mais ils peuvent faire l'objet de techniques comptables créatives (*écritures comptables pour faire des gains fiscaux ou un instrument d'amélioration des comptes*). C'est ce qui s'appelle **optimisation fiscale**. Certaines entreprises en font un très large usage, c'est notamment sous diverses appellations dont il y a tout lieu de se demander si elles correspondent vraiment à des charges ou risques réels. D'autant que leur poids global dans le passif paraît très important.

A cet effet, les experts du CE doivent estimer l'écart d'acquisition concerné (écart entre le montant de la provision et la réalité) et les motifs de la provision.

Par exemple : les comptes publiés par Renault pour l'exercice 1999 étaient riches d'enseignements. Alors que l'entreprise affichait une marge opérationnelle record à 14,5 milliards de francs (+15 %), son bénéfice net consolidé s'élevait à 3,5 milliards de francs (*en baisse de 60,3 % par rapport à l'année précédente*).

Cette différence s'expliquait principalement par la politique de provisions de l'entreprise. D'une part, Renault avait enregistré une provision de 1,94 milliard au titre de la restructuration de Nissan. D'autre part, la totalité du dispositif de retraites anticipées des salariés courant jusqu'à 2004 avait été provisionnée à hauteur de 3,8 milliards.

La provision pour restructuration. Ce compte est utilisé dans 4 cas de figure :

- L'augmentation de la productivité pouvant se traduire par des mesures de modernisation à court, moyen ou long terme.
- L'abandon d'un secteur d'activité.
- La mise en conformité avec une décision réglementaire (nouvelles normes d'environnement, de sécurité, de production...).
- La réorganisation suite aux opérations de rapprochement avec d'autres sociétés (*par exemple la suppression des services « en doublon » lors d'une fusion*).

L'entreprise a-t-elle passé des provisions ? si oui, pourquoi ? Les experts du CE doivent dans ce cas de figure, vérifier le montant et l'enjeu de ce compte dans la stratégie future de la direction.

Doper les revenus des chefs d'entreprise (rémunération, dividendes) : en augmentant les revenus de chef d'entreprise, on baisse mécaniquement le bénéfice imposable de l'entreprise. **Conséquence :** moins de salaires, moins d'investissement et moins d'impôt. La direction de PSA avait provisionné plus de 70 millions d'euros pour les « retraites chapeau » de ses dirigeants dont plus de 20 millions d'euros pour le PDG Varin.

Le dividende : est la partie des bénéfices versée aux actionnaires qui constitue leur rémunération. Il s'agit d'un certain pourcentage du bénéfice par action. Il reflète la politique de l'entreprise : un dividende faible peut signifier une forte volonté d'investissement de la part de l'entreprise, et un dividende fort peut signifier une politique privilégiant les actionnaires.

En 2016, les entreprises du CAC 40 ont distribué pas moins de 55,7 milliards d'euros sous forme de dividendes et de rachat d'actions. Presque un record puisqu'elles se sont rapprochées des 56 milliards versés en 2014 et surtout des 57,1 milliards distribués en 2007, juste avant la crise financière.

Les managements fees : ce sont des charges facturées par la société mère à ses filiales, en contrepartie de services administratifs rendus et/ou d'une implication dans la gestion et/ou la définition de la stratégie. Dans certains cas, il peut s'agir de dividendes déguisés, ce qui constitue alors un abus de bien social.

L'expert du CE doit vérifier les montants de ces charges avec les comptes et les justificatifs.

Report des déficits : un déficit ne signifie pas la mauvaise santé de votre société. Il peut permettre de réduire le bénéfice imposable d'un exercice à venir... et même d'un exercice précédent. C'est le mécanisme du report en avant ou en arrière. Un résultat déficitaire peut ainsi exonérer votre entreprise d'impôt sur les



sociétés durant plusieurs années bénéficiaires, dans le respect d'un plafond d'un million d'euros (*pour un report en arrière, avec une majoration possible pour un report en avant*). Un déficit important sur un exercice, consécutif par exemple à de gros investissements, peut ainsi donner lieu à une créance fiscale via un report en arrière (*carry-back*), ou à une exonération sur plusieurs exercices suivants via un report en avant.

Les premiers réflexes à adopter à partir du compte de résultat ou de sa synthèse présentée en CÉ :

1. Comparer d'une année sur l'autre les variations des chiffres : si un élément varie de manière trop forte d'une année à l'autre cela mérite une question.

2. La variation du chiffre d'affaires : s'il baisse, pourquoi ? Si des clients ont été perdus, pourquoi ?

3. Comment varie la masse salariale par rapport au chiffre d'affaires ? Si elle augmente moins vite que le chiffre d'affaires, pour quelles raisons ? Trois pistes à étudier :

- a. soit l'entreprise ne sous-traite plus,
- b. soit les coûts des matières premières augmentent,
- c. soit les gains de productivité sont captés par l'entreprise.

4. L'excédent brut d'exploitation – EBE (profil brut) – un indicateur qui représente le « **cash-flow** » tiré de l'exploitation de votre entreprise, C'est l'indicateur économique de référence. Il mesure une rentabilité non influencée par la politique d'amortissement et de provisions ou des choix financiers des dirigeants.

5. Le résultat d'exploitation donne la vision de ce que réalise vraiment l'entreprise sur son activité réelle. Attention toutefois, ce solde est facilement manipulable car il incorpore des charges calculées et non décaissables : dotations aux amortissements, dépréciations et provisions...

6. Le résultat financier est à scruter attentivement car c'est là que se trouvent les frais financiers versés à un groupe, une holding.

7. Dans les charges identifiées, veillez à ce que les montants ne semblent pas démesurés par rapport aux autres dépenses, surtout en ce qui concerne :

- les frais de holding et prix de transfert,
- les management fees,
- les loyers,
- les prêts et intérêts bancaires,
- les dividendes versés à d'autres filiales,
- les achats de matières,
- les rémunération des dirigeants.

Opérations financières

Rachat d'actions : est une intervention de l'entreprise sur son propre capital. Elle consiste à racheter une partie des titres en circulation sur le marché. C'est tout simplement un moyen de retourner une partie de la trésorerie aux actionnaires. Cette opération se fait dans le but de :

- Permettre à l'entreprise d'augmenter artificiellement son bénéfice par action, qui est un indicateur de performance des entreprises recherché par les investisseurs.
- Permettre à l'entreprise de contrôler ses flux de capitaux et de se rendre moins vulnérable face aux éventuelles tentatives de rachat.
- Permettre l'augmentation du cours des actions de l'entreprise et la récompense des actionnaires, qui augmentent ainsi leur richesse.

Exemple : la direction du groupe Peugeot a proposé aux actionnaires de voter l'autorisation de racheter des actions pour un montant qui est allé jusqu'à la somme faramineuse de 1,3 milliard d'euros. Une partie de ces actions pourra être distribuée gratuitement aux principaux dirigeants du groupe, dont le PDG Carlos Tavares, qui pourrait ainsi toucher **130 000 actions gratuites**

Leverage Buy-Out (LBO) : est un mécanisme financier qui permet l'acquisition d'une entreprise par la dette. Il s'agit de ponctionner les ressources internes de l'entreprise pour rembourser ses créanciers, la privant du même coup des moyens nécessaires pour assurer sa croissance. Les actionnaires achètent l'entreprise sans disposer de la totalité des fonds. C'est l'entreprise rachetée qui rembourse elle-même l'emprunt.

Par exemple, un célèbre loueur de voiture a été racheté en 2006 par un fond d'investissement pour un milliard d'euros. En 2012, ce loueur a perdu plus de 269 millions d'euros notamment en raison du poids de la dette du LBO, qui est basée sur une activité et qui, dans ce cas était en baisse.

Si l'entreprise a fait ou fera l'objet d'une LBO, l'expert du CE doit vérifier les perspectives futures de la direction.

Redevances : ce sont les concessions, brevets, licences, marques, procédés, logiciels, droits et valeurs similaires. Elles sont versées, en fonction du chiffre d'affaires, pour l'acquisition d'un fond de commerce ou d'un brevet et peuvent constituer non des charges mais la contrepartie de l'acquisition d'un élément d'actif.

L'expert du CE doit vérifier que le montant des redevances n'est pas sous-évalué.

Emprunt inter groupe : c'est le remboursement d'un emprunt à une société du même groupe, située dans un autre pays (le plus souvent un paradis fiscal).

Le CCFD (*Le Comité Catholique contre la Faim et pour le Développement*) cite dans son rapport que Total, Peugeot, Saint-Gobain, France Telecom, Carrefour, EDF, GDF, entreprises hors secteur bancaire, sont installées dans des paradis fiscaux.

Par exemple, Schneider Electric possède 200 filiales dans les « paradis fiscaux », soit plus de 33 % du nombre des sociétés présentes dans le groupe. Parmi les entreprises du CAC 40, en dehors du secteur bancaire, Schneider Electric est classée en deuxième position derrière LVMH.

L'expert du CE doit être attentif à ce type d'emprunt.

Achat de matières premières d'une filiale du groupe. Dans ce cas, toutes les matières sont achetées à une centrale d'achat.



© Fotolia - Olivier Le Moat

Loyer location-matériel. C'est le cas de Renault Retail Group. Tous les garages du réseau Renault payent leur loyer à une SCI qui dépend directement du siège.

Le nettoyage des comptes (Big Bath) est utilisé lorsque les managers décident de liquider les pertes et d'apurer les comptes. Lors du changement de dirigeant, le nouveau responsable peut constituer, dès son arrivée, d'importantes provisions pour restructurations, dans l'optique d'assainir la situation et de nettoyer la comptabilité des conséquences des artifices utilisés par ses prédécesseurs. Parfois, ces provisions n'ont pas pour but de traduire

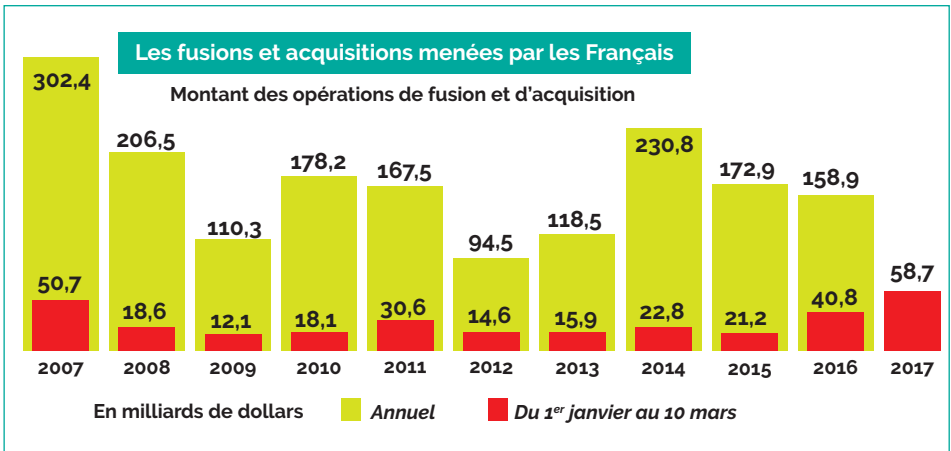
objectivement les risques réels de l'entreprise. Le nouveau dirigeant peut avoir intérêt à constater un maximum de charges sur l'exercice de succession afin de reporter la responsabilité des pertes sur son prédécesseur et préserver ainsi sa réputation. Avant l'annonce du plan de restructuration, des dirigeants peuvent aussi vouloir réduire les bénéfices afin d'éviter des négociations difficiles avec les salariés ou les syndicats et de justifier plus aisément certaines mesures (*licenciements, fermetures d'usines*).

Frais de structure ou de holding : Une société holding apporte des avantages fiscaux à ses dirigeants et la création d'une holding permet de limiter le coût de la prise de contrôle des actionnaires. Par exemple, les dirigeants de l'Oréal ont créé une holding (*Thétys*) où sont logées les actions qu'ils détiennent dans son capital. C'est seulement l'argent qui est sorti des comptes de la holding qui est imposé à l'impôt sur le revenu (IR). Si elle n'a pas de gros besoins, l'IR sera donc calculé sur une somme relativement faible, comparée aux dividendes effectivement versés par L'Oréal sur le compte de Thétys.

Fusion acquisition : Depuis janvier 2017, les opérations de fusion et d'acquisition engageant les entreprises françaises et s'élèvent à plus de 90 milliards de dollars.

Plus de la moitié (*48,2 milliards d'euros*) de ces opérations ont porté sur des rachats d'entreprises françaises par les capitaux étrangers, en hausse de 30 % sur un an. Parmi les opérations d'ampleur, on note le rachat de Havas par Vivendi pour 4 milliards d'euros. **Autre exemple :** Engie a confirmé la cession de ses activités d'exploration-production à un pool de fonds anglo-saxons pour 4,7 milliards d'euros.

D'après *Les Échos*, 11 mai 2017

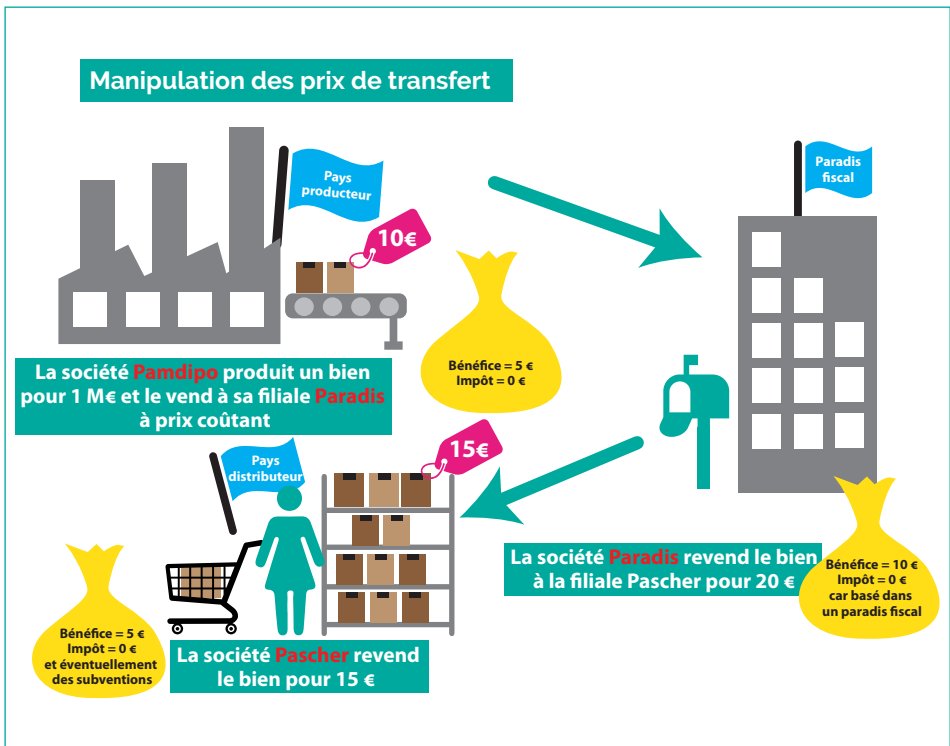


Prix de transfert

Selon la définition de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE), **les prix de transfert** sont « les prix auxquels une entreprise transfère des biens corporels, des actifs incorporels, ou rend des services à des entreprises associées ». Ils se définissent plus simplement comme étant les prix des transactions entre sociétés d'un même groupe et résidentes d'États différents : ils supposent des transactions intragroupes et le passage d'une frontière. Il s'agit finalement d'une opération d'import-export au sein d'un même groupe, ce qui exclut toute transaction à l'international avec des sociétés indépendantes ainsi que toute transaction intragroupe sans passage de frontière.

Les entreprises sont concernées non seulement pour les ventes de biens et de marchandises, mais également pour toutes les prestations de services intragroupes : partage de certains frais communs entre plusieurs entreprises du groupe (frais d'administration générale ou de siège), mise à disposition de personnes ou de biens, redevances de concession de brevets ou de marques, relations financières, services rendus par une entreprise du groupe aux autres entreprises...

Comment justifier ces écarts de prix d'un pays à l'autre ?



Dans le contexte d'une vente avec prix de transfert, l'entreprise doit justifier cet écart de 2 façons différentes :

1. Soit en démontrant que le produit ou service vendu n'est pas exactement le même.
2. Par une contrepartie obtenue de sa filiale : une prestation de conseil ou la promotion du produit sur le marché final.

A noter : le commerce intra-firme représente 60 % du commerce mondial

Optimisation/fraude/évasion

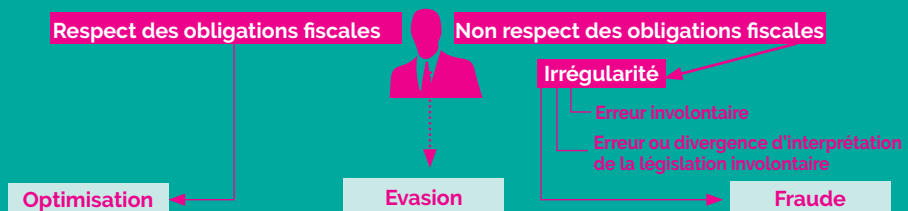
Depuis des années, les gouvernements successifs ont créé de multiples niches fiscales et systèmes dérogatoires au profit des plus grandes entreprises. La législation fiscale est devenue de plus en plus complexe, encourageant des pratiques de fraude toujours plus sophistiquées. Dans le même temps, 20 % des emplois du ministère des finances étaient supprimés. La frontière est mince entre optimisation, fraude et évasion fiscale. Dans tous les cas, la complexité de la législation fiscale facilite l'évaporation de milliards d'euros des caisses des États.

La fraude consiste à contourner volontairement la législation fiscale, à la différence de l'optimisation où cette même législation fiscale est utilisée dans le but d'échapper à l'impôt par différents moyens légaux (*régimes dérogatoires, utilisation de niches fiscales...*).

L'optimisation fiscale est une dérogation établie dans la législation fiscale qui permet à un contribuable de réduire le montant de ses impôts, sous respect de certaines conditions. C'est pour cela qu'on parle de dépense fiscale. Contrairement à la fraude, l'optimisation est légale. On regroupe également sous le vocable des niches fiscales, les « vides juridiques » permettant d'échapper à l'impôt sans être en infraction. Il existe près de 300 niches fiscales pour les entreprises, exemple : La niche Copé.

L'évasion fiscale est quant à elle plus complexe. Elle relève à la fois de l'optimisation et de la fraude. Selon le Conseil des prélèvements obligatoires (*institution associée à la Cour des comptes*), il s'agit de « l'ensemble des comportements du contribuable qui visent à réduire le montant des prélèvements dont il doit normalement s'acquitter. S'il a recours à des moyens légaux, l'évasion entre alors dans la catégorie de l'optimisation. L'inverse, si elle s'appuie sur des techniques illégales ou dissimule la portée véritable de ses acteurs, l'évasion s'apparente à la fraude ».

Les différents moyens utilisés par les entreprises pour échapper à la fiscalité



Source : rapport du Sénat, l'évasion fiscale des capitaux et des actifs hors de France et ses invidences fiscales, juillet 2012

Conséquences :

- 1000 milliards d'euros d'évasion fiscale dans les pays de l'Union européenne par an.
- 514 milliards d'euros de déficit dans les pays de l'union européenne en 2012.
- 60 à 100 milliards de manque à gagner en Europe à cause de la fraude à la TVA intracommunautaire.
- 80 milliards de fraude fiscale en France chaque année.

L'expert du CE peut vérifier la présence des filiales de votre groupe dans les paradis fiscaux.

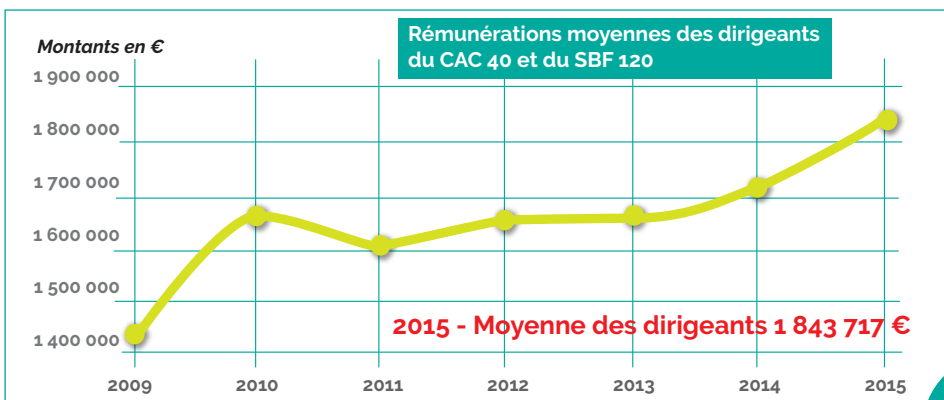
La rémunération des dirigeants, déséquilibre la répartition des richesses et est une menace pour la croissance

Entre 1998 et 2004, le salaire moyen des dirigeants du CAC 40 est presque multiplié par quatre : il passe de 0,6 à 2,2 millions d'euros. Notons toutefois qu'en 2008, la plupart des dirigeants du CAC 40 ont vu leurs rémunérations diminuer de 14 % par rapport à 2007.

Cette diminution est dûe essentiellement à l'abaissement de la part optionnelle, qui ne représente en 2008 que 35 % de la rémunération totale, alors qu'elle était de 68 % en 2001. La rémunération fixe est variable en numéraire des patrons du CAC 40. Au titre de l'année 2014, totalise 90,7 millions d'euros (*elle a*

Nexans, le spécialiste français du câble en est une autre illustration. Depuis 2009, date de l'arrivée de Frédéric Vincent comme PDG, le groupe accumule les signaux négatifs : marge opérationnelle en baisse de 30%, résultat net avant impôt passant de 51 millions d'euros à une perte de 291 millions d'euros en 2013, et surtout perte de compétitivité face au principal concurrent, l'italien Prysmian, qui ne cesse de s'aggraver.

Pourtant, sur la même période, le dirigeant touche une rémunération variable, censée être indexée sur la performance, oscillant entre 400 000 et 869 000 € chaque année, y compris en 2013, où 472 000 € ont été attribués au titre de la « performance » alors même que l'entreprise perd 333 millions d'euros (*somme que le dirigeant a refusé, ce qui en souligne l'anormalité*).



atteint 93,6 millions d'euros en 2015, soit une augmentation de 4 %, malgré la baisse des résultats). Si on y ajoute la partie variable payée en actions, le chiffre s'élève à 153 millions d'euros, en hausse de 10,1 % par rapport à 2013. En 2016, cette part a atteint 167,6 millions d'euros au titre de l'exercice 2015, soit une moyenne de 4,2 millions d'euros par dirigeant.

En France, comme dans les pays anglo-saxons, la rémunération des dirigeants est fortement liée à la valeur actionnariale boursière. La financiarisation et sa pression sur les choix de gestion sont devenues une sorte de vision à court terme. Ainsi, la rémunération des dirigeants est généralement conditionnée par des critères comme :

- la marge opérationnelle,
- le ratio de profitabilité,
- la valeur actionnariale, le taux de distribution des dividendes...

On constate qu'il n'y a aucune prise en compte des objectifs industriels de long terme, de l'intérêt général, de critères sociaux ou environnementaux.

Conséquence de la dérive des rémunérations : l'augmentation des inégalités l'un des principaux problèmes que pose la rémunération des dirigeants est l'asymétrie entre leur situation et celle des salariés.

Un manque d'investissement chronique

Parmi les dépenses d'investissement, il faut distinguer trois grandes catégories :

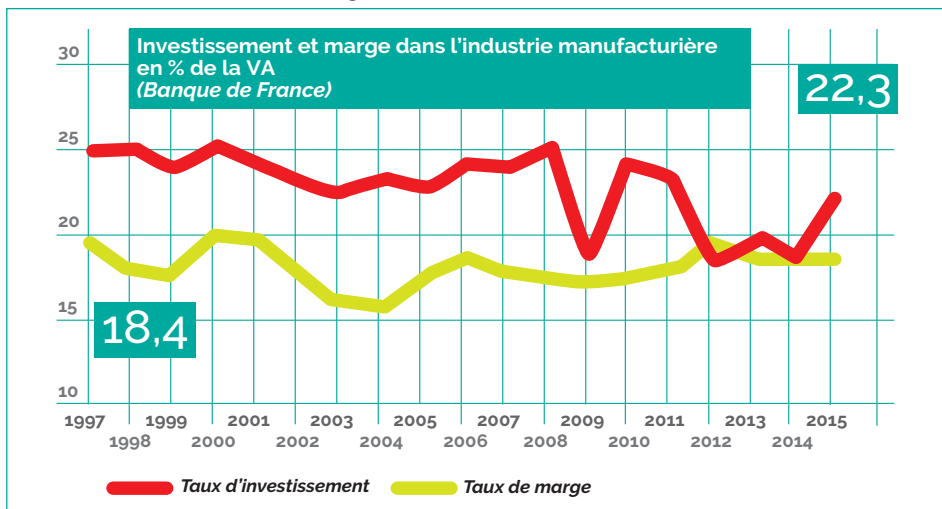
- Les investissements de renouvellement : on remplace l'équipement usé afin de maintenir les capacités de production existantes.
- Les investissements d'expansion : on achète de nouveaux équipements afin d'augmenter la production.
- Les investissements en recherche et développement : c'est un ensemble relativement hétérogène, qui rassemble les dépenses réalisées dans le but



de modifier la nature de la production, et non plus seulement sa quantité. Cela va de l'amélioration des équipements pour rendre les salariés plus productifs à la conception de nouveaux produits.

Dans l'industrie manufacturière, sous l'effet des exonérations de cotisations sociales et autres instruments de la politique de l'offre décidée par l'ancien gouvernement socialiste, les marges se sont redressées. Contre le discours patronal, pourtant, les dépenses d'investissement de renouvellement et d'expansion n'ont pas suivi.

On voit que malgré la progression récente du taux de marge, le taux d'investissement reste inchangé.



La R&D est, à bien des égards, cruciale pour la pérennité des emplois : elle permet le développement de technologies, de compétences et de savoir-faire qui rendent l'entreprise plus difficilement délocalisable, tout en la soustrayant à la concurrence et lui assurant un leadership technologique dans un domaine donné. Les bénéfices de la R&D ne se manifestent qu'à moyen ou long-terme, tandis que les actionnaires exigent d'être rémunérés chaque année.

La direction doit préciser le montant de l'effort d'investissement consenti, détailler son contenu et sa destination, ainsi que justifier de l'utilisation des fonds publics destinés à soutenir l'investissement en général (CICE, notamment), et la R&D en particulier (CIR, notamment).

Le coût écologique du capital

La mondialisation est productiviste et s'accomplit selon le seul critère étroit de la rentabilité économique, sans prendre en compte ni les enjeux sociaux, ni les enjeux environnementaux, en partie liés les uns aux autres. Ainsi, la division internationale de la production et la fragmentation des chaînes de production ont des conséquences écologiques colossales.



© Fotolia - by-studio

L'organisation actuelle du travail, qui s'est développée sous la pression de la mondialisation, fait des entreprises les premières pollueuses, car elles n'intègrent pas dans leurs calculs le coût écologique de leurs décisions. Faire faire plusieurs fois le tour du monde à une marchandise en cours de production est une aberration écologique. D'un point de vue strictement économique, cela peut être parfaitement sensé, surtout si l'on peut en profiter pour mettre en concurrence sociale et fiscale les différents pays.

Il est possible de faire autrement, mais cela implique de rompre avec la logique capitaliste. Le capitalisme vert n'existe pas. La CGT propose un développement industriel alternatif, respectueux de l'environnement et des humains, en se fixant comme boussole non pas la maximisation des profits mais la réponse aux besoins là où ils sont (*économie circulaire*).

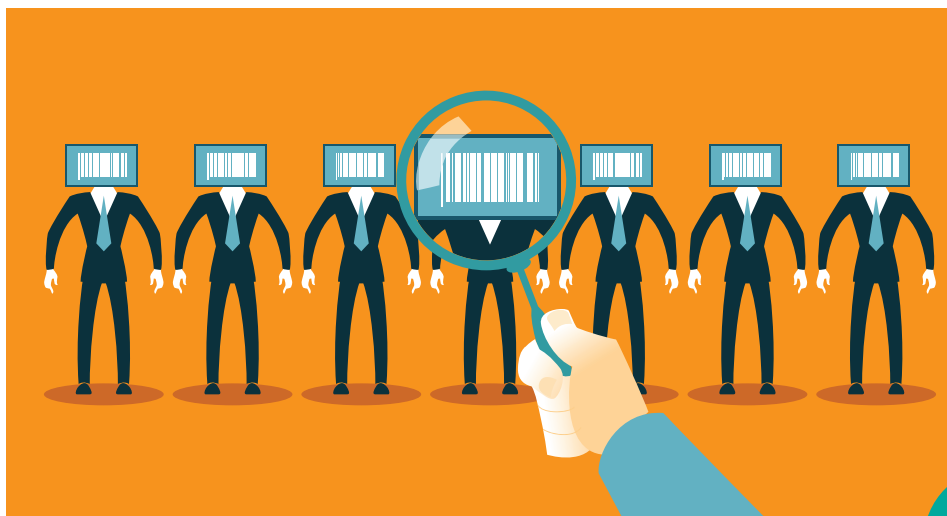
Exiger des directions qu'elles chiffrant l'empreinte carbone des biens importés utilisés dans la production, qu'ils soient achetés à des filiales du même groupe, ou bien à des entreprises indépendantes, permet de nourrir une perspective critique sur leurs stratégies industrielles. Si l'on peut trouver des produits équivalents dont la production et l'acheminement émettent moins de GES (Gaz à effet de serre), pour une différence de prix minime, ce peut être le début du développement d'une stratégie industrielle alternative, plus respectueuses des humains et de l'environnement. Dans cette perspective, connaître en détail le processus de retraitement des déchets est tout aussi intéressant.

Exemple : en 2008, ce sont les importations à destination des entreprises (*équipements, machines, biens partiellement terminés à achever en France...*) qui ont la plus grande empreinte carbone : **210 millions de tCO₂eq**.

Les PME/TPE face au capital financier

Parler du coût du capital en terme de dividendes et de rachats d'actions au bénéfice des actionnaires, ce n'est pas laisser de côté les entreprises qui n'en ont pas. Car il faut bien voir **que la contrainte actionnariale s'impose à tous les acteurs de l'économie**, en se diffusant le long des chaînes de sous-traitance et/ou via la pression à la baisse sur les prix de marché. Ainsi, une stratégie classique pour remonter le maximum de valeur aux actionnaires est de faire pression sur les marges des PME et TPE jusqu'à mettre en péril leur survie. C'est **cette subordination du petit capital au grand capital** qui génère la situation spécifique des 140 000 PME et des 2 400 000 TPE (*sans parler des 1 200 000 micro-entreprises*) : bien qu'elles concentrent 48 % des emplois, et créent 44 % des richesses, leurs salariés sont plus souvent au SMIC et à temps partiel, les rémunérations sont plus faibles pour tous (*y compris les dirigeants*), l'accès à la formation professionnelle continue est limitée et les dépenses de formations sont plus réduites.

La concentration du capital et donc, du pouvoir entre les mains de quelques uns, conduit les PME/TPE, voire même les ETI à être ballotées de repreneurs en repreneurs, comme Anovo et la SAM. D'autres, comme GMS, se retrouvent à la merci des décisions de leur client majoritaire. Toutes sans perspective de développement sur le long-terme, ce qui se voit d'ailleurs dans le fait que leurs investissements reculent régulièrement depuis plusieurs années (*-6,5 % encore en 2015*). Il est possible d'éviter cela en se donnant comme perspective **la création d'un tissu industriel homogène sur tout le territoire**. Presque la moitié des emplois français sont menacés par les décisions des donneurs d'ordres, qui transfèrent la pression actionnariale sur les autres entreprises, mettant ainsi en péril d'autres structures.



En avril 2017, le taux d'intérêt acquitté par les PME est de 1,4 %, tandis que les grandes entreprises bénéficient d'une offre de crédit moins coûteuse, avec un taux d'intérêt annuel de 1,1 %. L'écart entre les taux d'intérêt se réduit, mais la hiérarchie persiste.

C'est tout le sens de la proposition de la CGT de créer un **Pôle Public Bancaire**, qui permettrait d'aider les PME/TPE à se développer : la France reste l'un des seuls pays européens, avec la Grèce, où la demande de financement est supérieure à l'offre de financement. **Les coûts du crédit** pourraient être ainsi **réduits**, et les **critères d'évaluation modifiés** pour mettre en avant le potentiel de croissance de la valeur ajoutée, de l'emploi et des investissements plutôt que la seule rentabilité économique. La fiscalité pourrait être aussi revue, en l'augmentant pour les entreprises n'ayant pas à cœur de développer l'emploi, ce qui permettrait de financer une diminution pour celles qui s'y attachent.

A un autre niveau, la fracture économique entre donneurs d'ordres et le reste des entreprises s'observe particulièrement sur les **délais de paiements** : ils jouent négativement pour les PME/TPE, représentant en moyenne 6 à 10 jours de chiffre d'affaires, là où les grands groupes bénéficient d'une avance moyenne de 20 jours de chiffre d'affaires, écart encore plus grand dans l'industrie ou la construction, entre autres.

Aides publiques

Le Pacte de Responsabilité

50 milliards dont 41 milliards d'euros d'aide pour les entreprises (réduction d'impôts et de cotisations sociales financées par :

- 18 milliards d'économies à réaliser sur les dépenses de l'État,
- 11 milliards d'économies sur celles des Collectivités Territoriales,
- 10 milliards sur les dépenses d'assurance maladie,
- 11 milliards sur les dépenses de protection sociale.
- Baisse de la rémunération du travail: Une économie de 450 €/trimestre.

Les cadeaux au patronat 2015 – 2017

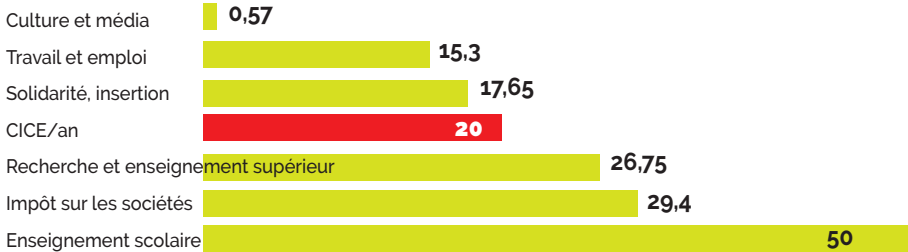
- Exonération totale des cotisations sociales pour tout salaire équivalent au SMIC (1 457,52 €), ce qui représente 420 € de cotisations sociales par salarié et par mois.
- Baisse des cotisations sociales allocations familiales de 1,8 % pour les salaires inférieurs à 2 300 € (1,6 SMIC), et en 2016 celle-ci sera étendue pour les salaires inférieurs 5 101 € (3,5 SMIC ce qui représente 90 % des salariés).
- Baisse des cotisations sociales pour les allocations familiales pour les Travailleurs Indépendants de 3,1 %.
- Suppression de la surtaxe de l'impôt sur les sociétés diminution de l'impôt sur les sociétés de 33,3 % à 28 %.
- Ouverture du Crédit Impôt Compétitivité Emploi aux entreprises quels que soient leurs revenus.

- Réduction de la contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S) pour 2015 et 2016 et suppression totale à l'horizon 2017.

Conséquences :

- gel des salaires, diminution des effectifs et non remplacement des départs,
- gel des pensions retraites et des prestations sociales,
- nouvelle convention chômage (octobre 2014), instituant les droits rechargeables,
- allocations familiales sous condition de revenus,
- baisse des remboursements de médicaments et de subventions aux associations,
- atteinte aux services publics.

Le CICE coûte plus que les crédits du ministère de l'Emploi



En rythme de croisière, on estime le CICE à 20 milliards d'euros par an, à comparer avec les crédits alloués par le projet de loi de finance 2017

Source : France Stratégie PLF 217

400 millions d'euros

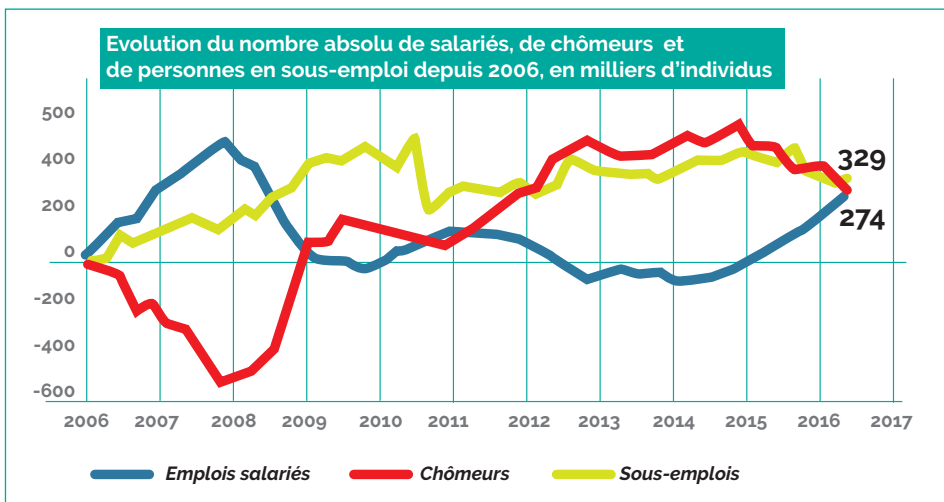
Le coût social du capital

C'est d'abord la hausse du nombre de chômeurs : **avec plus de 3 millions de chômeurs « officiels » (au sens du BIT), et presque 6 millions de chômeurs « réels »**, en prenant en compte le sous-emploi et le halo du chômage. De moins en moins d'emplois sont disponibles, soit parce que les investissements sont faits dans des pays à bas salaires, alimentant ainsi le moins-disant social, soit parce que les gains de productivité sont accaparés par les capitalistes.

Même le passage aux 32 heures ne résoudrait pas directement la seconde conséquence de la rapacité actionnariale, à savoir la dégradation continue de la qualité des emplois restants. Elle se fait de trois manières :

- **La croissance d'un emploi indépendant à faibles revenus** due à la création en 2009 du statut d'auto-entrepreneur, qui a incité les entreprises à externaliser les fonctions dites supports, comme par exemple les services de comptabilité.

- L'augmentation du volume de **contrats non permanents**, d'environ 12 % de l'emploi total en 2002 à plus de 16 % en 2015, et surtout une évolution de leur nature, leurs conditions étant toujours moins favorables aux salariés (*plus de contrats de très courte durée, possibilité d'enchaîner les contrats courts sans limitation de durée dans certains secteurs...*). Confrontés à ces développements, les CDI sont aussi touchés et deviennent de moins en moins protecteurs. Dans la métallurgie, le taux de recours à l'intérim, soit la proportion des intérimaires dans les effectifs salariés totaux, passe de 6,8 % en 2004 à 7,9 % au troisième trimestre 2016.
- De la même manière, le volume de **temps partiel** augmente légèrement, d'environ 12 % de l'emploi total en 2002 à 18 % en 2015, mais surtout, le sous-emploi progresse dans des proportions inquiétantes. Celui correspond notamment aux situations de temps partiel involontaires, qui, en à peine deux ans, de 2013 à 2015, passent de 34,2 % de l'emploi à temps partiel total à 43,8 %.



En 2017, il y avait 274 000 chômeurs de plus qu'en 2006. Ce chiffre était en réduction depuis 2014 : en conséquence, le nombre d'emplois salariés augmentait aussi, il y en avait ainsi 274 000 de plus qu'en 2006. Cependant, dans le même temps, le sous-emploi restait insensible à ces évolutions, et continuait sa progression : 329 000 personnes de plus qu'en 2006 souhaitaient travailler plus mais ne le pouvaient pas.

Ainsi, même si temporairement le nombre de chômeurs « officiels » peut se réduire, comme en 2017, grâce à la conjonction d'une embellie économique et de mesures semi-officielles de radiation des chômeurs, le sous-emploi progresse, sans être le moins du monde sensible aux créations d'emplois. **Autrement dit, les politiques publiques d'emploi mises en place par le dernier gouvernement**

ont été incapables d'améliorer la qualité des emplois. Il est toujours possible que les politiques libérales permettent de faire apparaître une création d'emplois réelle ; même si ces emplois sont de très mauvaise qualité, **cette réduction du chômage n'en est pas une, et ne joue que le rôle d'effet d'annonce pour masquer un bilan social désastreux.**

Au total, le coût social du capital, c'est **la diminution de la quantité d'emplois disponibles**, ainsi que **la dégradation de la qualité des emplois restants**, par la multiplication des emplois atypiques (*indépendants, non permanents, à temps partiel*), qui prennent des formes de moins en moins favorables aux travailleurs.

Conclusion

En France le poids de l'industrie dans la valeur ajoutée totale (valeur courante) est passé de 16,2 % en 1995 à 11,2 % en 2016. Ainsi, on peut affirmer que le déficit commercial croissant est clairement lié à l'abandon de l'industrie. A cela il faut ajouter le coût écologique de cette politique, car de plus en plus on ne produit pas là où l'on consomme, au nom de la compétitivité des entreprises, mais en vérité de la pression actionnariale pour accroître les marges financières. Les orientations politiques du gouvernement favorisent la désindustrialisation du pays et notre branche est l'une des principales touchées.

« *Il faudrait réduire le "coût du travail" à tout prix pour enfin libérer l'économie et renouer avec la croissance* », affirmation patronale mainte fois entendue : la CGT dénonce cette idéologie capitaliste, ce n'est pas le travail qui coûte cher, mais bien le capital, qui pèse de tout son poids délétère sur l'humain et la nature. Dans ce sens, la FTM-CGT a lancé sa campagne contre le coût du capital en 2013 et cette publication prend toute sa place dans celle-ci.

L'Homme doit être au centre des décisions, comme décideur mais aussi comme finalité. Il doit être au centre des décisions à l'entreprise, dans les institutions publiques et la recherche. Il doit être une partie prenante du processus d'élaboration puis d'introduction des nouvelles technologies, afin de contrer le capital et protéger l'emploi. Le système actuel l'exclut de toute décision et cela n'est pas acceptable.

La FTM-CGT est engagée avec les syndicats, dans cette campagne, cherchant à créer les conditions de convergences entre les structures de la CGT, les Fédérations, les Comités Régionaux pour porter ainsi des projets alternatifs très structurants. Mais une très large mobilisation des salariés est nécessaire pour y parvenir. À cet effet, la FTM-CGT impulse pour que les syndicats et l'ensemble des salariés travaillent conjointement, permettant ainsi aux salariés de protéger leurs droits, tout en portant l'ambition d'en acquérir de nouveaux. Elle appelle également les salariés à définir, en partant de leur environnement de travail immédiat, les emplois nécessaires à la bonne réalisation de leur activité et à porter collectivement ces besoins. La FTM-CGT se place résolument sur le terrain, d'une vision à plus long terme pour anticiper les évolutions liées aux nouvelles technologie et à la numérisation de l'outil industriel pour imposer au patronat et gouvernement une réelle sécurité sociale professionnelle.

