

Les idées de DP

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **42 (2005)**

Heft 1658

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

La main au collet

Les Français ont inventé la notion de «cadre»: des hommes et des femmes en cravate ou en tailleur dont la responsabilité dans l'entreprise va au-delà de la simple exécution de tâches techniques. Les sociologues américains ont distingué voici bien longtemps les cols bleus -les ouvriers - des cols blancs, ceux qui ne se salissent pas au travail. Etrangement, ces deux notions devenues universelles sont peu utilisées chez nous. La presse parle peu de «cadres» et les «cols bleus» sont généralement assimilés aux immigrés.

Beaucoup d'entreprises se sont massivement restructurées depuis quelques années, souvent en ayant recours à des consultants au vocabulaire abscons. Il est question désormais de flexibilité, de réactivité, avec abondance de termes anglais. Quoi de commun entre le sens de la responsabilité du collaborateur aux tâches bien définies, parfois un peu monotones, de l'entreprise traditionnelle et le cadre d'une entreprise restructurée dont on attend un engagement maximum, le plus souvent dans des conditions précaires et sans garantie de l'emploi?

Des sociologues lausannois viennent de publier sur ce thème un ouvrage parfois un peu laborieux, ni vraiment universitaire, ni vraiment grand public, mais qui trace des pistes intéressantes. Un point central est celui de la confusion entre vie professionnelle et vie privée. Dans l'entreprise traditionnelle, même le directeur surchargé était en mesure de faire une coupure nette entre la fonction qu'il remplissait et sa vie hors du travail. Les relations hiérarchiques dans lesquelles il était impliqué le contraignaient dans son autonomie au travail mais traçaient des frontières claires entre l'entreprise et l'extérieur.

Dans l'entreprise restructurée, comme disent les auteurs, le cadre travaille en «réseau», il est censé être autonome, maître de son temps, mais il n'a plus de sentiment d'appartenance. Le sentiment de loyauté disparaît, les frontières entre public et privé s'estompent et ce cadre qui devrait s'épanouir dans la liberté est en fait contraint au repli pour défendre sa vie privée. Nous nous souvenons, au beau temps de la bulle Internet voici cinq ans, de cet employé d'une *dotcom*, plein d'enthousiasme, expliquant à la télévision qu'il avait un sac de couchage pour dormir au bureau. La servitude volontaire n'est heureusement pas une fatalité. *jg*

Marianne Modak, Françoise Messant, *Entre engagement et arrangements, le sens de la responsabilité au travail chez les cols blancs de PME*, EESP, Lausanne, 2005.

Les idées de DP

Prochainement, *Domaine Public* va lancer son nouveau site Internet. Consacré aux débats d'idées qui enflamment la gauche, il va faire la part belle à l'interactivité. Forums, dossiers thématiques, ainsi que le journal en ligne, vont enrichir, semaine après semaine, la réflexion sur les sujets politiques, économiques, sociaux et culturels d'actualité.

Afin de rythmer le compte-à-rebours jusqu'au jour fatidique, DP revient sur quelques propositions formulées pendant quarante-deux ans d'existence. Il s'agit d'en souligner l'originalité tout en évaluant leur capacité d'influencer les discussions présentes.

Pour un fonds syndical de placement

Le Parlement s'apprête à alléger l'impôt que paient les actionnaires qui touchent des dividendes. La raison invoquée est la prétendue inéquité d'une double imposition, le même bénéfice étant frappé deux fois : dans la société elle-même, puis une fois distribué, dans le revenu de l'actionnaire.

Mais l'argumentation est plus poussée encore. Les entreprises, nous dit-on, s'adaptent à cette réalité fiscale. Plutôt que de faire apparaître un bénéfice le plus grand possible, elles préfèrent pousser au maximum leur autofinancement. L'actionnaire touche moins de dividendes, mais il n'est pas perdant pour autant. Car l'action prend de la valeur en proportion des réserves apparentes ou latentes créées par l'autofinancement. Or la plus-value de l'action n'est pas imposable. Et si la société décide d'augmenter son capital social, l'actionnaire bénéficie d'un droit de souscription, monnayable. Ou s'il achète de nouvelles actions, il réalise un bénéfice boursier.

Quand l'entreprise accumule des bénéfices non distribués, il est logique de poser la question: ces bénéfices ne sont-ils pas faits aussi de salaires non distribués? De fait, les salariés

auraient droit, ont droit, pour la moitié à l'enrichissement de l'entreprise. Comme dans un couple, ils peuvent revendiquer le partage des acquêts.

Si la participation des salariés est reconnue (les cas sont rares, hormis l'intéressement offert aux cadres très supérieurs) les actions obtenues ne doivent pas lier encore plus étroitement les salariés à l'entreprise. Les fonds réunis devraient être gérés par des institutions spécialisées, sous contrôle syndical, capables d'intervenir dans des domaines qui ont un intérêt public évident, comme le logement par exemple.

Le salaire se définit ainsi à trois niveaux: le salaire réel qui assure le niveau de vie, revendication prioritaire; le salaire différé, qui garantit la retraite et qui implique une gestion paritaire des fonds de pension; et enfin le salaire non distribué qui représente la part des travailleurs sur l'enrichissement des entreprises. Les titres obtenus devraient être regroupés dans un fonds sous contrôle syndical.

Le dépassement du capitalisme passe par de telles revendications et de telles actions. Il y a quarante ans DP et le Cartel syndical vaudois les proposaient. Elles sont toujours d'actualité. *ag*