



SNTRS Informations

Bulletin d'Information du SNTRS-CGT – 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif
Tel : 01 49 58 35 85 – Télécopie : 01 49 58 35 33 – Mel : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : www.sntrs.fr

N°119 du 4 décembre 2007

Spécial **Comptes Rendus**

SOMMAIRE

- Compte rendu de la réunion entre la Directrice des Ressources Humaines et les Organisations Syndicales du 23 novembre 2007
- Éléments pour le débat :
 - Sur le pouvoir d'achat, le compte n'y est pas ! Déclaration de la CGT
 - Dossier salaires : cinq bonnes raisons de les augmenter !

Compte rendu de la réunion DRH - OS du 23 novembre 2007

Présents :

DRH, Mme D'ARGOUGES, Mme SINANIDES, Mme BEC, Mme PILLOT, Mme MORANGE, Mme X, M. Y

Pour les organisations syndicales :

SNTRS-CGT (Nadine ELIE et Didier GORI), SGEN-CFDT, SNIRS-CGC, SNPRES-FO, SNCS-FO et le SNPTES-UNSA

Ordre du jour :

- présentation de la version 2 (V2) de SIRHUS
- Circulaire d'accompagnement des fonctionnaires stagiaires Chercheurs et ITA
- promotions ITA 2008
- Présentation du projet d'application de la loi sur « la formation tout au long de la vie »
- Dossier carrière ITA 2008
- Evaluation des ITA : guide de la procédure
- Questions diverses
 - o Campagne ITA 2007
 - o Nouvelle procédure d'indemnisation des jours de repos dans cadre des CET
 - o Bilan PFI
 - o Demande de Bilan CET
 - o Calendrier des rencontres Direction – OS (organisations syndicales)

Présentation de la V2 de SIRHUS :

La version 2 (V2) de SIRHUS introduit de nouvelles fonctionnalités et de nouveaux intervenants par rapport à la Version 1. Elle va par exemple traiter des carrières, de la mobilité des agents, du recrutement des non titulaires, de la formation permanente, et deviendra un véritable outil de GRH en terme de gestion des effectifs et de masse salariale. Un des éléments majeurs consistera à la dématérialisation des dossiers des agents et plus particulièrement les dossiers annuels d'activités. Par conséquent, le champ des accès va donc s'élargir considérablement car les accès étendus au-delà de la filière RH mais avec, nous a-t-on assuré, des déclinaisons des droits d'accès sécurisés et dans le respect des obligations de confidentialité.

Cet élargissement ira donc des Directions fonctionnelles, Direction d'unité ou des services jusqu'aux agents, eux-mêmes.

Comme vous l'aurez compris, un des principaux problèmes que posera cette étape concerne le respect de la confidentialité et la sécurisation des informations. Par ailleurs, nous sommes en droit de craindre des bugs, si on en juge le niveau de fiabilité de la V1 et si la V2 est aussi aboutie que la V1 lors de son lancement. Les craintes portent sur le respect de la confidentialité des informations et le respect des droits à la modification de celle-ci par les agents. Les éléments confidentiels qui seront traités peuvent aller des informations d'état civil des agents, des informations professionnelles mais aussi des informations à caractères médicales et donc, hautement sensibles. Nous avons donc alerté la Direction sur les risques tant dans la filière RH que dans les unités.

Face à l'hétérogénéité du parc informatique, **la Direction** a assuré qu'elle maintiendra des supports papiers. Par ailleurs, les signatures des dossiers seront encore sur papiers et il n'a pas encore été question des signatures électroniques. Cette dématérialisation pose, quand elle sera effective, le problème des évolutions du dossier de carrières.

Le dossier de carrière faisait l'objet d'un autre point à l'ordre du jour mais faute de temps et en raison de la lourdeur de l'ordre du jour, il n'a pas été traité. Voici néanmoins quelques craintes :

La Direction met en œuvre un politique de contrat d'objectif contre laquelle notre syndicat se bat depuis de nombreux mois, mais nous craignons un passage en force de la Direction. Pour preuve, le volet 3 du projet de dossier carrière 2008 est une sorte de contrat d'objectif que les DU et les agents doivent traiter lors de l'entretien annuel d'activité. Il a vocation à faire le « Bilan des objectifs » de l'agent et « les projets pour l'année N+1 et au delà ». Ce volet est soit disant confidentiel et doit rester dans l'unité, sauf que dans le cas d'une dématérialisation, il apparaît évident que ce sont des éléments qui deviendront contractuels et donc préjudiciable à l'agent. Donc, à suivre...

Les autres organisations syndicales ont soulevé l'absence de matérialisation du suivi des chercheurs et l'impossibilité d'un contre rapport.

Circulaire d'accompagnement des fonctionnaires stagiaires Chercheurs et ITA :

Cette circulaire nous a été présentée par Mme SINANIDES. Nous rappelons que le SNTRS ne souhaitant traiter de ce point en CTP du 8 novembre 2007, a obtenu avec l'unité syndicale, le report de ce vote et l'ouverture de discussion sur cette procédure jugée particulièrement technocratique. (Cf. CR CTP du 8 nov. 2007)

Cette démarche pourrait trouver un intérêt dans le suivi des fonctionnaires stagiaires et plus particulièrement de leur intégration dans leur unité. En effet nous voyons croître des incidents où des agents sont affectés dans une unité et dont nous n'avons aucune nouvelle jusqu'au jour où les élus en CAP voient arriver des demandes de licenciement ou de renouvellement de stages avec des dossiers souvent à charges et une direction peu enclin à la discussion.

Pour ces raisons, il était nécessaire que la direction suive l'intégration de ces agents dans les unités.

La procédure qu'elle a tentée de nous imposer, a pour objectif de « mesurer la qualité professionnelle » du fonctionnaire et de « procurer des conditions d'intégrations ».

Cette procédure est intégrée dans une démarche exclusivement hiérarchique et apparaissant comme un outil - indicateur d'évaluation de la « performance du dispositif de recrutement ».

Elle ne reconnaît pas la place des élus du personnel et de leurs rôles autant que la place jusqu'alors incontournable des organisations syndicales dans la médiation. Ainsi, des entretiens sont envisagés sans mention du droit élémentaire de se faire assister par un délégué syndical. Cette procédure pose d'autres problèmes puisqu'il y est fait mention de contrat d'objectif dans un cadre réduit à l'agent, au DU et au Délégué Régional. L'autre aspect négatif de ce document concerne la dimension évaluation professionnelle. Ainsi cette procédure présente des aspects d'évaluation tant des ITA que des chercheurs et de « l'évolution du programme scientifique », sans qu'apparaisse à aucun moment une expertise professionnelle. Cet aspect n'est absolument pas acceptable sans l'expertise des sections du Comité National pour les Chercheurs et nous avons revendiqué également le recours à des experts métiers pour les ITA.

La lourdeur du dispositif est aussi inadaptée. Elle introduit un entretien à bilan à 2-3 mois pour les ITA et les chercheurs, puis 5 mois pour les ITA et en fin de stage pour le rapport final. Les organisations syndicales lui préfèrent un recours en cas de problème, en soulignant l'absurdité d'une appréciation de « l'évolution du programme scientifique » en 3 mois.

Aucune indication ne nous a été communiquée sur l'évolution de cette circulaire suite à nos remarques.

Promotions ITA 2008 :

Pour argumenter cette réflexion la Direction nous a communiqué des données sur les possibilités de promotions des dernières années pour les concours internes (changement de corps) et les promotions au choix (changement de corps et de grades) ainsi que les possibilités en sélection professionnelle. Nous avons plus particulièrement concentré notre attention sur de pressions et l'auto censure des agents, révélatrice d'un découragement des agents face à la lourde situation de blocage. Voici quelques chiffres :

Changement de corps :

en concours internes :

CORPS D'ACCES	Pression Promouvables / Possibilités
IR	67,0
IE	107,9
AI	44,9
T	36,4
AJT	8,0
TOTAL	63,7

et en avancement au choix :

CORPS D'ACCES	Pression Promouvables / Possibilités
IR	108,2
IE	38,1
AI	46,4
T	15,3
AJT	1,2
TOTAL	45,1

Changement de grade :

par sélection professionnelle :

GRADE D'ACCES	Pression Promouvables / Possibilités
IR1	11,4
IEHC	5,8
IE1	6,5
TCE	34,4
TCS	9,0
AJTP	2,5
AGTP	0,5
TOTAL	9,2

et en avancement au choix :

GRADE D'ACCES	Pression Promouvables / Possibilités
IRHC	56,0
TCE	40,9
TOTAL	45,4

Les taux de pression les plus importants, pour les changements de grades, paraissent être sur le passage TCE (très nettement) et sur le passage IR1. Pour les changements de corps, que ce soit pour les concours internes que les avancements au choix, ce sont les passages IE et IR qui apparaissent les plus dramatiques. Le passage AI demeure quand même également un passage très difficile.

Sur la base de ce constat, la **Direction** nous propose un arbitrage pour les promotions 2008. Ainsi, elle indique souhaiter aller au maximum des possibilités statutaires pour un budget équivalent à l'an dernier.

Pour rappel, en 2007, les possibilités statutaires auraient nécessité une enveloppe financière de 4,7 million d'euros, et la direction avait accordé un peu plus de 4,2 millions d'euros. Elle indique que cette année l'enveloppe sera la même...

L'arbitrage proposé par la direction est

corps	2007	2008
IR	73	75
IE	88	95
AI	158	164
T	50	45
AJT / AJTP2	12	2

grades	2007	2007	2008	2008
	sélection Prof.	au choix	sélection Prof.	au choix
IRHC	25		25	
IR1		91		100
IEHC		50		41
IE1		170		170*
TCE	60	29	60*	29*
TCS		95		95
AJT / AJTP1		37		30
AGTP/ AJTP2		2		7

* Les possibilités pourraient être revues à la hausse après arbitrage de la Direction Générale

Les **organisations syndicales** ont souligné la pression et la nécessité de faire des efforts sur les passages TCE et IR1 pour les grades et AI, IE et IR pour les corps. A l'issue des discussions, la DRH ne pouvait s'engager sur des chiffres sans accord du Directeur Général.

L'arbitrage concernant le passage en AJTP2 pour 2008, conduit à solder les possibilités de passage. Nous avons attiré l'attention de la direction sur le fait que ces agents (AJT2, ex-AGT) font souvent l'objet de négligence dans les classements et qu'il serait souhaitable que la Direction du CNRS fasse un courrier spécifique envers les DU concernés pour attirer leur attention afin de proposer ces AJT même s'ils n'émargent pas dans les premiers de la liste d'interclassement.

Le **SGEN** souhaitait un effort particulier sur les TCE et les IEHC. **FO** souhaite favoriser l'analyse des besoins.

Le **SNTRS** a demandé quelles étaient les pertes ou les écarts sur la base des simulations pour l'estimation du budget. En effet, la LOLF contraint les établissements à calculer leur politique de promotions de manière pluriannuelle, ce qui avait été fait pour les chercheurs. La démographie au CNRS est particulièrement déséquilibrée et beaucoup d'agents partent en retraite peu de temps (quelques années) après avoir eu leur promotion. En fonction de la modélisation utilisée, cela conduit à une perte de budget théoriquement allouée à la promotion des agents. La DRH, nous indique que chez les ITA la simulation bien que contrainte par la LOLF, n'est pas possible et qu'on en reste à une estimation annuelle des coûts. Pour la Direction, ces pertes ne « sont pas graves » puisqu'elles retombent dans la masse salariale. C'est bien là ce qui nous inquiète, puisqu'au lieu de servir les promotions tel qu'il le devrait, ce budget sert à la politique d'attribution de surprimes individualisées et complètement opaques.

L'**UNSA** a soulevé la question de la reclassification de certains profils d'emplois type comme les gestionnaires qui relèvent du corps des AI, maintenant. Le **SNTRS** a réagi en rappelant que la Direction ne devait pas utiliser les possibilités de promotion pour faire du reclassement mais solliciter auprès du Ministère les moyens d'un reclassement des personnels au CNRS.

Le **SGEN** a souligné que depuis 1997 les blocages de carrière n'étaient pas de ce niveau et que malgré la volonté affichée de valoriser les carrières, la situation montre que bien au contraire, les blocages empirent. La DRH prend note de cette remarque et indique qu'elle chargera l'observatoire des métiers de mener une étude sur ce problème.

Nous avons fait pression sur la Direction en lui rappelant qu'il était de la responsabilité des organisations syndicales de l'alerter, mais qu'il était de sa responsabilité d'alerter le Ministère sur la situation de blocage des personnels au CNRS.

Enfin, la **Direction** a indiqué que ces « efforts » ne devaient porter que sur 3 années. Face à notre protestation, elle s'est ravisée mais sans apporter de garantie sur l'avenir, bien au contraire. Les indications présentées indiquent que le

rajeunissement de la masse salariale conduira la direction à plus de prudence à l'avenir car elle perd le potentiel budgétaire que lui confère actuellement le renouvellement des personnels en fin de carrière (et donc en bout de grille) par des jeunes en début de grille indiciaire.

La DRH nous indique qu'elle pourrait faire un effort particulier sur les IE1 (➤ de 170 à 175) et les TCE (➤ de 89 à 100) moyennant probablement une baisse des IRHC.

Présentation du projet d'application de la loi sur « la formation tout au long de la vie » :

Le projet d'application au CNRS de la loi sur « la formation permanente tout au long de la vie », a fait l'objet de réunions de réflexions au travers de 2 chantiers, l'un sur l'orientation de la formation et l'autre sur la mise en œuvre des dispositifs prévus dans la loi. Chacun de ces 2 chantiers, composé de 3 ateliers chacun, ont produit 6 comptes rendus. Un comité de rédaction a ensuite rédigé les 2 documents de synthèse sur l'orientation et de mise en œuvre de la loi au CNRS. Mme PILLOT nous a présenté le projet de synthèse indiquant qu'il s'agit réellement de document de travail.

Le document de mise en œuvre présente les dispositifs prévus dans la loi comme le DIF (droit individuel à la formation) mais aussi la période de professionnalisation (une sorte de période d'apprentissage en interne pour une reconversion ou une réintégration), le bilan de carrière, le bilan de compétence, et d'autres mesures encore.

Le temps accordé aux échanges ne nous a pas permis d'avoir un réel et sérieux échange avec la direction. Nous avons donc proposé d'envoyer nos remarques.

Le SNTRS a néanmoins exprimé ses principales observations. Le document de mise en œuvre reflète bien la loi, mais il néglige considérablement la dimension individuelle d'accès la formation avec notamment le PIF (plan individuel de formation) qui n'apparaît que trop discrètement. En ce qui concerne le document d'Orientation nous l'avons fermement critiqué. Selon nous, il définit une orientation sans lien avec un schéma stratégique de l'établissement dont l'existence est compromise. Les orientations avancées dans ce document sont exclusivement centrées sur une démarche et des enjeux hiérarchiques et de gestion des ressources humaines et ne laissent aucune place à la dimension individuelle. Cette omission tend à remettre en cause le droit individuel à la formation. Nous avons également critiqué notion d'évaluation soumise à une démarche purement hiérarchique (Délégué Régional ou Directeur d'Unité) et nous rappelons l'importance d'une expertise professionnelle en lien avec le Comité National pour les chercheurs, et les experts par BAP pour les ITA. Nous avons souligné les nombreuses autres questions autour de cette conception ultra hiérarchique.

Pour le SNCS, le document d'orientation est mal centré sur les enjeux. Il ne laisse pas échapper les nombreuses formulations inquiétantes ou contradictoires citant la formule « d'encadrement des libertés des chercheurs ». Il soulève de vives critiques sur l'évaluation des chercheurs et revendique un débat contradictoire qui n'est pas présent dans ces documents.

L'UNSA soulève l'importance de l'effort financier que nécessite l'application de ce dispositif. Il demande comment le CNRS souhaite assurer et garantir les moyens de mise en œuvre. La DRH soulève la cohérence des mesures avec les systèmes mis en place ou en cours comme l'évaluation des ITA et le dossier de carrière. Aussi elle considère que la mobilisation de nouveaux moyens ne sera pas aussi important au regard de ce qui est déjà pratiqué au CNRS.

La Direction a pris note des remarques. Les consultations des partenaires sociaux autour de ces documents se poursuivront au cours des 2 prochaines CNFP et la validation aura lieu lors du CTP de mars 2008.

Questions diverses :

Compte épargne Temps :

La circulaire récente envisageant l'indemnisation d'un maximum de 4 jours de repos (RTT) est soumise à l'existence d'un CET. Le SGEN alerte la Direction sur l'absence de Règlement intérieur dans près de 40% des unités, nécessaire pour l'obtention d'un CET. Il demande donc à la DRH de se saisir de cette question de droit pour que les agents puissent y avoir droit.

La DRH a confirmé la situation sans envisager de solution.

Le SNTRS a demandé que les Délégations prennent en charge la déclaration de CET afin de respecter les droits des agents. Nous rappelons qu'il est de la responsabilité de la Direction Générale de veiller à ce que les unités et les DU respectent les statuts et donc la mise en œuvre de règlement intérieur. En aucun cas, cette situation ne peut conduire à priver les personnels de leur droit.

Le SNTRS demande qu'un bilan des CET, nous soit communiqué.

Problèmes en CAP :

La DRH a été alertée sur des problèmes en CAP : Les élus du personnel auraient subi des pressions pour ne pas communiquer les résultats des travaux d'avancement des CAP tant que le DG n'avait pas signé les résultats. Nous sommes unanimement opposés à ces pratiques. Mathias GUERIN, visiblement impressionné par la fermeté de ces remarques, a nié avoir eu recours à ces interdictions mais il a rappelé que seuls, les résultats signés par la Direction Générale, étaient valables.

D'autres problèmes autour de la CAP des T ont été rapportés notamment en ce qui concerne la préparation de dossiers « sensibles ». La DRH indique que les dysfonctionnements seraient imputables à un problème de préparation en Délégation et qu'elle s'en saisirait.

PFI (Prime pour fonction Informatique) :

Le SNTRS a saisi la Direction sur la PFI et le bilan des résultats. La DRH nous communique ce bilan rapide :

Campagne 2006 : 373 candidats,
294 réussites,
68 échecs, *(la différence correspond à des absences)*
Campagne 2007 : 381 candidats,
332 réussites,
49 échecs, *(la différence correspond à des absences)*

La Direction indique qu'ils ont beaucoup travaillé sur les profils afin de réduire en 2007 le nombre d'échecs. Elle rappelle que la campagne d'homologation va reprendre début Décembre et que les épreuves vont être légèrement retardées pour avoir lieu juste après la campagne de concours internes 2008.

Le SNTRS est intervenu pour dénoncer une fois encore la discrimination dont les agents font l'objet sur l'attribution d'une prime de « fonction » et que ceux qui ont soit disant échoués, occupent toujours ces fonctions. Nous considérons que, comme pour toutes les primes de fonction il ne peut y avoir d'évaluation de compétences mais une évaluation administrative de l'exercice de la fonction. Si les primes de fonctions devaient être soumises à un concours, ce doit être aussi le cas pour l'ISFIC (Indemnités attribuées aux Directeurs d'établissement, de directions scientifiques, de délégation ou d'unité et de service).

Nous demandons à la DRH de mettre en place une procédure d'attribution de la PFI à l'ensemble des agents répondant aux conditions administratives d'exercice de ces fonctions. Il ne peut y avoir de discrimination dès lors que les agents font le même travail.

Sélection Professionnelle :

La Direction indique que le fort taux d'absence aux épreuves de sélection professionnelle TCE, généré par les grèves des transports, l'a conduit à envisager de nouvelles convocations, et poursuivre les auditions.

Les autres points à l'ordre du jour portant sur le dossier de carrière et l'évaluation des ITA ont été ajournés, faute de temps.

Des éléments pour le débat

Sur le pouvoir d'achat, le compte n'y est pas !

Déclaration de la CGT, le 30 novembre 2007

La question du pouvoir d'achat est la préoccupation principale des salariés. Le Président de la République n'a pas pris en compte ces impatiences. Les conflits dans les entreprises se multiplient.

L'essentiel des mesures annoncées consiste à inviter les salariés à puiser dans leurs économies – en tous cas pour ceux qui en ont -, dans leur compte épargne-temps, leur RTT et leurs heures supplémentaires pour améliorer l'ordinaire.

Un très grand nombre de salariés ne bénéficiant pas des 35 heures subissent la précarité ou le temps partiel imposé. Alors que leur pouvoir d'achat est au plus bas, le Président n'a apporté aucune réponse.

Aucun effort n'est demandé aux actionnaires. Pourtant, les dividendes et le cours des actions augmentent bien plus que les salaires. Les efforts sont autofinancés par ceux qui sont déjà dans la difficulté, les salariés.

Ceux-ci devront aller chercher leurs augmentations de salaires par leur mobilisation. La Cgt prendra toutes les initiatives nécessaires pour faire s'exprimer le mécontentement qui grandit afin que les décisions soient prises pour améliorer le pouvoir d'achat de tous.

Dossier Salaires

Cinq bonnes raisons de les augmenter ! Les deux tiers des Français ne font pas confiance au gouvernement pour revaloriser le pouvoir d'achat.

1. Pouvoir d'achat

Selon les comptes de la nation, le pouvoir d'achat du revenu disponible par ménage n'a augmenté que de 0,2% par an entre 2002 et 2006. Mais cette moyenne masque de fortes disparités entre les différentes catégories de ménages. Si l'on exclut les revenus de la propriété, dont la croissance a été trois fois supérieure à celle des autres revenus, le revenu moyen par ménage a alors baissé de 0,6% par an. Un rapport de l'Insee révèle que les trois quarts des revenus des ménages modestes sont aspirés par des dépenses incompressibles (logement, énergie, assurances, etc.), contre la moitié cinq ans plus tôt.

Au total, un Français sur deux déclare avoir des difficultés à vivre avec les revenus de son foyer : les deux tiers des ouvriers et employés disent s'en sortir difficilement ou très difficilement, contre «seulement» un tiers des cadres (Cevipof).

2. Reconnaissance des qualifications

Malgré l'élévation des qualifications et de la productivité du travail, la zone des bas salaires est en pleine expansion. Le nombre de smicards a augmenté de 50% en l'espace de cinq ans et trois millions de personnes, soit 15% du salariat, sont rémunérés à ce niveau (environ 1000 € net par mois). Il est d'autant plus difficile de s'extraire de cette zone de bas salaires que son attractivité pour les employeurs est encouragée par les politiques publiques d'exonération des cotisations sociales. Ainsi, la probabilité pour un salarié dans un emploi à bas salaire d'occuper deux ans plus tard le même type d'emploi, est passée de 25% à 40% en l'espace de dix ans. De même, les chances d'accéder à des postes d'encadrement pour les jeunes diplômés se sont considérablement réduites par rapport à leurs aînés.

3. Justice sociale

80% des salariés gagnent moins de 2100 € net par mois, 50% moins de 1500 € et 10% moins de 1000 €. On peut même travailler et disposer d'un revenu inférieur au seuil de pauvreté (fixé à 60% du salaire médian, soit 817 € par mois), plus de 1,5 million de salariés sont dans ce cas, le plus souvent des femmes. A l'autre bout de l'échelle, on observe une explosion des rémunérations des grands patrons. La palme d'or revient toujours à Lindsay Owen Jones, le président de l'Oréal, qui a perçu en 2005 la bagatelle de 7,358 millions d'€, soit environ 500 fois le Smic, somme à laquelle il convient d'ajouter 137 millions d'€ sous forme d'actions.

Au total, la France figure au 14^{ème} rang européen pour le niveau du salaire médian, mais au tout premier rang pour les salaires des cadres dirigeants.

4. Efficacité économique

La consommation est le principal moteur de la croissance en France. Si les salaires augmentent, les gens consomment. Et si les gens consomment, les entreprises investissent pour produire et embauchent. Le gouvernement reconnaît volontiers que le pouvoir d'achat est en crise. Mais sa réponse se résume dans le slogan « *travailler plus pour gagner plus* ». Le dispositif sur les heures supplémentaires est loin de s'adresser à tous les salariés et ne saurait provoquer sur l'économie le même effet qu'une mesure de revalorisation générale des salaires. Le très officiel rapport du Conseil d'analyse économique (CAE) a déjà prévenu que cela ne permettrait pas de relancer l'appareil productif. En vérité, les 15 milliards d'euros injectés dans le fameux « paquet fiscal » profiteront essentiellement aux plus riches qui n'en ont pas besoin pour consommer. L'argent public alimentera d'abord l'épargne et les déficits budgétaires. Le discours du Premier ministre sur la « faillite » de la France annonce la rigueur pour demain.

5. C'est possible !

L'argent existe pour augmenter les salaires. Le résultat du premier semestre 2007 des sociétés du CAC 40 sont à la hausse : + 147,6% pour Accor, + 136,6% pour Capgemini, etc. Le tableau est d'autant plus flatteur que 2006 avait déjà constitué un superbe millésime avec 100 milliards d'euros de profits au titre de l'exercice dans son ensemble. L'ennui, c'est que les actionnaires sont toujours mieux servis que les salariés. Entre 1978 et 2003 les dividendes versés aux premiers ont été multipliés par seize, alors que les rémunérations versées aux seconds ont été multipliées seulement par quatre. On objecte souvent que toutes les entreprises ne sont pas logées à la même enseigne que les grandes sociétés cotées au CAC 40. Certes, mais c'est oublier un peu vite que plus de la moitié des petites et moyennes entreprises dépendent directement des grands groupes. C'est pourquoi la CGT revendique la négociation de clauses sociales dans les accords conclus entre les donneurs d'ordre et les sous-traitants.