

# Vive l'emploi !

## Dans les impasses de l'ajustement

Traités en variables d'ajustement ! Les milliers de salariés de l'automobile au chômage partiel sont aujourd'hui l'alibi à des stratégies juteuses – Renault et Psa vont ainsi se partager 7,8 milliards d'euros de prêts publics sur cinq ans, à condition de ne fermer aucun site en vue de délocaliser, de ne procéder à aucun licenciement dans cette période, et de poursuivre leurs efforts en R&D –, mais en forme d'impasses. Pourtant, Renault a d'ores et déjà compromis son potentiel en la matière en congédiant, à la mi-décembre, mille huit cents de ses prestataires, dont mille deux cents sur le seul Technocentre de Guyancourt...

## Une dynamique à construire

S'il n'en reste qu'une... Alors que le ministère de l'Economie prévoit que trois cent cinquante mille emplois seront détruits en 2009, la présidente du Medef n'en démord pas et continue de réclamer davantage de souplesse pour les entreprises, « avec des licenciements plus rapides ». Face à ces logiques défensives et aux mesures qui ne tendent qu'à limiter tant bien que mal les effets de la crise, la Cgt met en débat une série de propositions qui visent à valoriser le potentiel industriel existant, désormais étroitement lié au secteur des services.

## Des mesures structurelles

Si des avances et un plan de relance sont nécessaires pour que les entreprises puissent régler leurs dépenses courantes, cela doit être complété par des mesures structurelles. L'Etat aurait pu entrer dans le capital des banques pour réorienter directement la politique de crédit ; et une réelle relance de l'investissement ne peut ignorer le soutien au pouvoir d'achat, à la consommation. Cela rend urgente l'instauration d'une sécurité sociale professionnelle destinée à obtenir de meilleures garanties pour les salariés, celle d'un droit d'opposition des salariés sur les choix stratégiques et les orientations de l'entreprise, enfin, l'augmentation des salaires et la reconnaissance des qualifications.



VERONIQUE BEAUGRAND / MAXPPP



## SOMMAIRE

**RENAULT  
PRESTATAIRES, STATUTAIRES :  
MÊMES COMBATS**

PAGES 17-19

**REPÈRES**

PAGE 20

**POINT DE VUE**

**DE LUCAS VERMAAT :  
SUPERPACK : ILS GÈRENT,  
ILS PRODUISENT, ILS  
S'EMPLOIENT**

PAGE 21

**INDUSTRIE, SERVICES :  
LA DYNAMIQUE "EMPLOI"**

PAGES 22-23

**TABLE RONDE**

PAGES 24-27



## Renault Prestataires, statutaires : mêmes combats

Face à l'ampleur et à la dureté de la décision de Renault, la réaction des salariés des sites concernés, sous statut ou prestataires, ne s'est pas fait attendre.

Plus « chanceux » que les quatre-vingt-dix mille nouveaux inscrits à l'Anpe à la fin janvier, les milliers de salariés de l'automobile au chômage partiel ne se satisfont pas pour autant d'être traités en variables d'ajustement par des entreprises tentées de se restructurer sur le dos de la crise. Ce, en grande partie, grâce à des aides de l'Etat : à eux seuls, Renault et Psa vont se partager 7,8 milliards d'euros de prêts publics sur cinq ans, à condition de ne fermer aucun site en vue de délocaliser, de ne procéder à aucun licenciement dans cette période et de poursuivre leurs efforts en R&D... Pourtant, Renault a d'ores et déjà compromis son potentiel en la matière, en congédiant, à la mi-décembre, mille huit cents de ses prestataires, dont mille deux cents sur le seul Technocentre

de Guyancourt. Autant de collaborateurs indispensables à la bonne marche des projets de conception et d'ingénierie. Au Technocentre, par exemple, ils représentaient un quart des effectifs, et certains d'entre eux étaient intégrés aux programmes depuis près de vingt ans...

De fait, travailler ensemble depuis des mois ou des années dans les mêmes équipes, cela crée des liens et laisse des traces. Face à l'ampleur et à la dureté de la décision de Renault, la réaction des salariés des sites concernés, sous statut ou prestataires, ne s'est pas fait attendre. Confrontés à une direction qui témoigne d'une stratégie confuse ou, pire, qui cache à peine sa volonté de profiter de la situation pour réduire encore les coûts, les salariés se mobilisent, solidaires et unis ...



## Renault Prestataires, statutaires : mêmes combats

... face à un destin commun. Ils se sont organisés en coordination intersyndicale (Cgt, Cfdt, Cftc, Sud) et interentreprises, et mènent des actions communes complémentaires à celles entamées sur chaque site et dans leurs entreprises. Ainsi, le 15 janvier, ils étaient huit cents devant le Technocentre, dont deux cents à trois cents prestataires ; le 29, ils manifestaient ensemble à Paris, et ils entendent bien recommencer le 19 mars. Une première, même si des contacts ponctuels existaient déjà, en particulier entre syndicats Cgt. Pour les salariés de Renault, ce n'est pas qu'une question de solidarité. Il s'agit d'interpeller la direction sur ses responsabilités. « *Même si un prochain accord devait garantir aux salariés de Renault au chômage partiel des indemnités approchant le 100 % net, ce sera au prix de contraintes financières loin d'être assumées par la seule entreprise et d'une aggravation insupportable des conditions de travail* », souligne Fabrice Fort, secrétaire général de l'Ufict-Métallurgie Cgt. Comme les prestataires, les statutaires Renault au chômage partiel ont dû solder leurs congés payés et leurs Rtt, et l'ensemble des salariés concède des parts variables de leur salaire pour abonder à un pot commun. « *Pourtant, ce ne sont pas les baisses de ventes de voitures ni les coûts salariaux ou ceux des prestataires qui plombent les comptes de Renault, mais bien une stratégie de gestion financière qui lui coûte des milliards d'euros.* »

De plus, si certains projets ont été mis en veille, d'autres sont censés se poursuivre avec les effectifs qui restent en place : « *Les équipes paient là*

Les équipes en place ne peuvent assumer l'alourdissement des tâches et se trouvent totalement déstabilisées par des pertes de compétences irremplaçables, dans un climat déjà appesanti par le stress et la souffrance au travail.

*encore les choix stratégiques de leur haut management. L'entreprise a revendiqué son recentrage sur le cœur de métier, sans vouloir d'ailleurs le préciser, et a externalisé une grande partie des compétences nécessaires à son ingénierie – par exemple, la conception et le dessin assistés par ordinateur –, incitant ses ingénieurs et cadres à se concentrer sur la direction de projet et d'équipe. »* « *Aujourd'hui, nous sommes des experts dans le faire faire, mais nous n'avons plus de faiseurs, ironise Claude Bureau, secrétaire du syndicat Cgt sur le site de Lardy. Chez nous, la direction a commencé à dégraisser il y a déjà plusieurs mois. Et, de la même façon, elle essaie de compenser le départ des prestataires par des mutations de postes imposées ou des formations accélérées sur les compétences qu'ils apportaient. Comme si c'était possible en un clin d'œil!* »

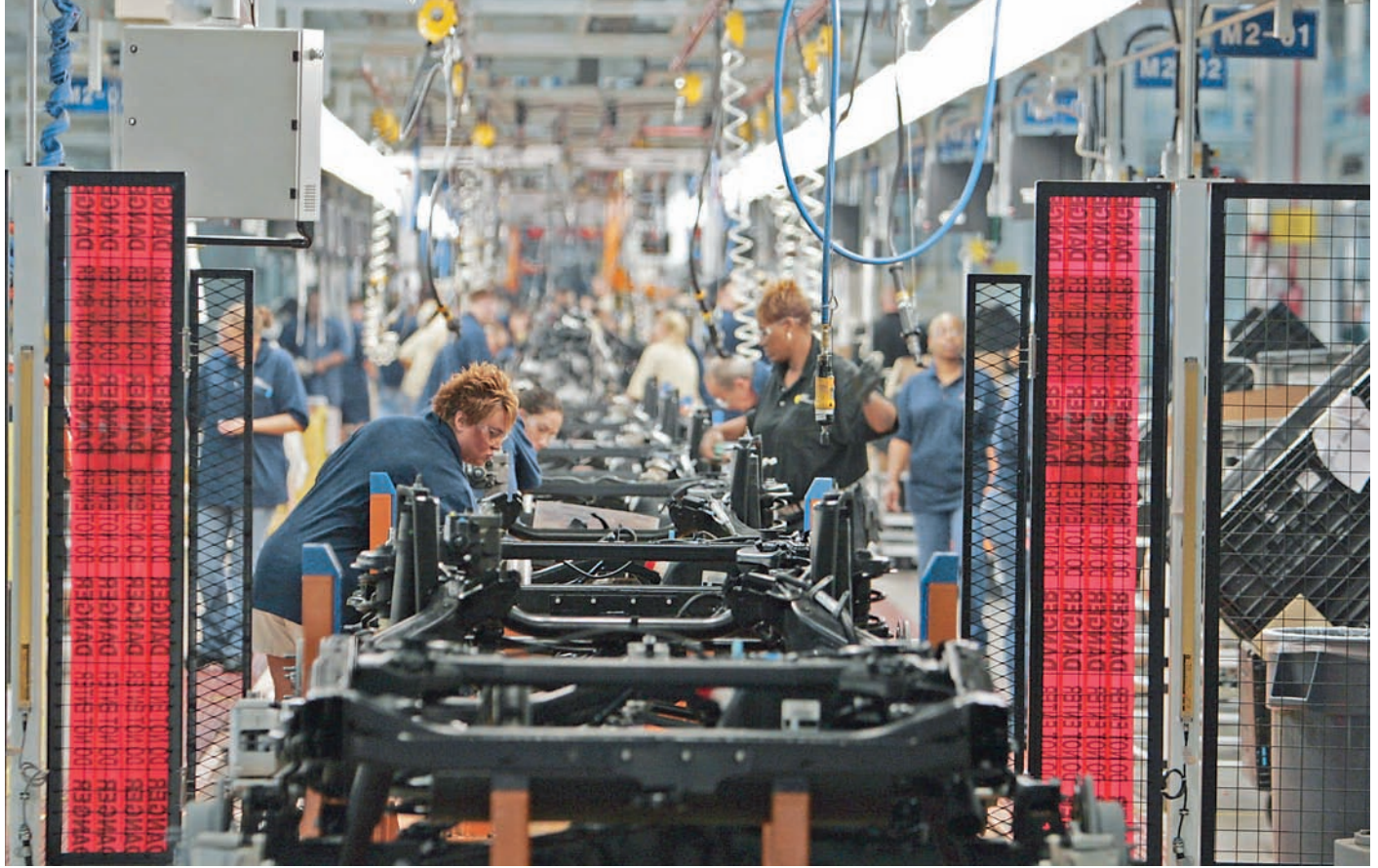
Résultat : les équipes en place ne peuvent assumer l'alourdissement des tâches et se trouvent totalement déstabilisées par des pertes de compétences irremplaçables, dans un climat déjà appesanti par le stress et la souffrance au travail. Alors que certains prestataires, pour couronner le tout, seraient passés à la concurrence, il semble d'ailleurs que Renault ait fini par réembaucher des dizaines d'entre eux. « *Là encore, il y a de quoi s'inquiéter car, en plus de demander à ses salariés d'être toujours plus productifs, Renault cherche à réembaucher ses anciens prestataires à moindre coût et sous contrat de projet, le nouveau Cdi de trois ans...* »

Dans ce contexte, pour les salariés prestataires, la remontée d'informations grâce aux contacts permanents instaurés au sein de la coordination et la possibilité de s'exprimer sur un blog commun pour faire pression et sortir de l'isolement s'avèrent salutaires <sup>(1)</sup>. « *Notre direction déteste que le donneur d'ordres soit au courant de sa gestion interne* », souligne Jean-Pierre Matanovic, élu Cgt chez Altran, un des principaux pourvoyeurs de Renault, qui n'est pourtant pas le plus en difficulté, car il n'intervient pas que dans l'automobile : « *Deux cents à quatre cents personnes sont tout de même concernées et seraient donc en intercontrat, dans l'attente d'une mission.* » La société se trouverait donc actuellement avec environ 12 % de ses collaborateurs sur le carreau : « *On est loin du seuil de 25 % au-delà duquel Altran ne gagnerait plus d'argent, d'autant que 2008 a été particulièrement faste et qu'il dispose d'un matelas financier confortable qui pourrait lui permettre de protéger ses intervenants. Pourtant, les licenciements pour cause réelle et sérieuse ou pour faute lourde se multiplient ainsi que les incitations à chercher du travail ailleurs, à se mettre en congé, en Rtt.* »



VERONIQUE BEAUGRAND / MAXPPP





Chez Magna Steyr, la situation s'avère critique. Cette filiale de l'un des grands groupes mondiaux spécialisés dans la filière automobile compte quatre sites en France, et soixante-dix de ses deux cent cinquante salariés sont actuellement au chômage partiel.

Chez Magna Steyr, en revanche, la situation s'avère plus critique. Cette filiale de l'un des grands groupes mondiaux spécialisés dans la filière automobile compte quatre sites en France, et soixante-dix de ses deux cent cinquante salariés sont actuellement au chômage partiel. « Notre direction a mis en place du chômage partiel dès la mi-novembre, et nous avons obtenu l'instauration d'une commission de suivi afin d'organiser la mutualisation des pertes d'activités et de salaires, raconte Richard Didier, délégué syndical dans l'entreprise. Nous avons déjà épuisé les congés, les Rtt, un pourcentage de nos salaires, sans que le haut encadrement se sente obligé de se solidariser. Certains ont touché des primes de 500 à 600 euros, tandis que d'autres ont vu fondre leur salaire d'autant... Mais, depuis que nous avons détaillé notre situation sur le blog de la coordination, ce que nous ne regrettons en rien, et rappelé notamment que nous avons alerté notre direction sur les dangers qu'il y avait à restreindre notre portefeuille de clientèle à la seule filière automobile, le patron a décidé de ne plus nous informer de quoi que ce soit, malgré les avertissements de l'inspection du tra-

POUR LES SALARIÉS PRESTATAIRES, LA REMONTÉE D'INFORMATIONS GRÂCE AUX CONTACTS PERMANENTS INSTAURÉS AU SEIN DE LA COORDINATION ET LA POSSIBILITÉ DE S'EXPRIMER SUR UN BLOG COMMUN POUR FAIRE PRESSION ET SORTIR DE L'ISOLEMENT S'AVÈRENT SALUTAIRES.

vail. Par ailleurs, il semble décidé à particulièrement sanctionner les élus Cgt, puisque nous sommes quatre sur six au chômage partiel. »

Chaque entreprise prestataire gère le ralentissement de son activité à sa manière, et le plus souvent dans un grand flou, d'où la nécessité de faire circuler les informations quand elles sont disponibles. « Au travers de cette expérience, nous mesurons à quel point une action syndicale cloisonnée a peu de chance de peser, souligne Arnault Rachet, qui coordonne le mouvement Renault-Prestataires pour la Fédération Cgt des sociétés d'études. L'activité syndicale dans les Ssii s'avère déjà difficile par définition. On a du mal à joindre les salariés, à savoir s'ils sont en mission et à quel endroit. Travailler avec les syndicats des entreprises donneuses d'ordres nous apporte beaucoup. Cela renforce notre réactivité et notre pertinence communes parce que nous connaissons avec plus de précision les besoins et les stratégies mises en place par chaque entreprise. Nous avançons aussi au sein de la Cgt, avec la Fédération de la métallurgie, celle de l'énergie. » Remèdes aux chaînons manquants de l'efficacité syndicale? « Nous essayons d'assouplir le fonctionnement de chaque structure, de multiplier les liens transversaux innovants pour nous donner les moyens de mieux anticiper encore sur les décisions des entreprises, d'agir en préventif plutôt que dans l'urgence. Nous avons, nous aussi, beaucoup à apporter au mouvement. Notre patronat, le Syntec, s'avère très offensif et toujours à la pointe de l'expérimentation pour ce qui est de la dérégulation. C'est notamment lui qui a élaboré les contrats de mission, qui n'ont pu être imposés grâce à la mobilisation, mais qui ont inspiré les contrats de chantier... »

Valérie GÉRAUD

(1) < <http://prestataires-renault.over-blog.com/> >.

## biblio

### PENSER L'APRÈS-CRISE

JEAN-PIERRE PAGE, ÉDITIONS AUTREMENT, 2009.

### LES TERRITOIRES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

CÉCILE BARON, BRIGITTE BOUQUET ET PATRICK NIVOLLE, ÉDITIONS L'HARMATTAN, 2008.

### L'ÉCLATEMENT DE L'EMPLOI

DIANE-GABRIELLE TREMBLAY, PRESSES UNIVERSITAIRES DU QUÉBEC, 2008.

### C'EST QUOI LE TRAVAIL ? L'EMPLOI ET LA FORMATION

COLLECTIF, AUTREMENT JEUNESSE, 2008.

## web

- < [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr) >, Pour connaître les repères revendicatifs de la Cgt sur le thème de l'emploi, rubrique « Travail », puis « Emploi ».
- < [www.cee-recherche.fr](http://www.cee-recherche.fr) >, pour connaître l'activité et les thèmes de recherche du Centre d'études de l'emploi.
- < [www.afij.org](http://www.afij.org) >, pour connaître notamment les dernières tendances du marché du travail des jeunes diplômés, via les informations de l'Afij (Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés).
- < [www.acoss.urssaf.fr](http://www.acoss.urssaf.fr) >, rubrique « Publication », puis « Acoos Stat », le site de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale, pour connaître les dernières tendances en matière d'embauche.

## INTENTIONS D'EMBAUCHES Les petites entreprises touchées

Sombres perspectives en matière d'embauches. Pour l'Acoss, l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale, les intentions d'embauches (hors intérim) de plus d'un mois, qu'elles soient d'ailleurs en Cdi ou en Cdd, ont baissé de 2,5 % au quatrième trimestre 2008. En cela, cette tendance à la baisse poursuit celle observée au cours des deux trimestres précédents, en concernant essentiellement le secteur industriel ainsi que le Btp. Mais, pour la première fois, note l'Acoss, elle gagne le secteur tertiaire, en baisse de 1,5 % sur une année, touchant désormais les activités immobilières comme le secteur des télécommu-

nications. Autre tendance relevée dans cette étude: la baisse, toujours sur un an, des embauches de plus d'un mois concerne particulièrement les très petites entreprises. Elle y est en effet beaucoup plus prononcée (-7 %) que, par exemple, dans les entreprises de plus de vingt salariés où la baisse n'est « que » de 0,9 %. Ce phénomène est encore plus frappant si l'on ne s'intéresse qu'aux seuls contrats à durée indéterminée. L'étude montre ainsi que si les Cdi, au cours de la période de référence, augmentent encore de 2,9 % pour les plus de vingt salariés, ils sont en chute de 11 % pour les moins de vingt salariés.

## POLITIQUE DE RELANCE Les contradictions des plans gouvernementaux

Plan de sauvetage des banques, fonds stratégique d'investissement, plan de relance: dans la dernière note économique du Centre confédéral d'études économiques et sociales, la Cgt analyse la stratégie du gouvernement français pour faire face à la crise économique et sociale. Dans ce document, elle formule deux principales critiques: d'une part, ces différents plans sont très insuffisants au regard de la gravité de la situation; d'autre part, ces plans sont bâtis sur une logique de recours aux marchés financiers, ce qui pose un réel problème compte tenu de leur responsabilité dans la crise actuelle. Au-delà, la Cgt pose les conditions d'un véritable plan de relance qui permettrait de répondre simultanément à deux problèmes: celui de l'insuffisance de la demande

(salariés, retraités, privés d'emploi), mais aussi celui de l'insuffisance de la capacité de l'offre (financement de l'investissement productif, de la recherche...). A cette analyse, il faudrait aujourd'hui ajouter le plan d'aide au secteur automobile, avec des prêts d'un montant de 6 milliards d'euros pour Psa-Peugeot-Citroën et Renault. Un plan « sans véritables contreparties », estime en substance la Cgt, inscrit dans un code de bonne conduite qui, notamment, ne prend pas en compte « les milliers d'emplois actuellement supprimés chez les sous-traitants et les équipementiers ». A lire dans: « Face aux contradictions des plans gouvernementaux, quelle politique de relance faut-il mettre en œuvre ? » *Note économique*, n° 122, décembre 2008-janvier 2009.

## CYCLE DE RENCONTRES L'impact de la « financiarisation » sur l'emploi

Quel avenir pour l'économie française ? De novembre 2007 à juin 2008, l'Ires (Institut de recherches économiques et sociales) organisait un cycle de rencontres sur ce thème en se posant notamment plusieurs types de questions: le renouveau du débat syndical, les différentes stratégies des firmes, les mutations du système productif et leurs effets sur l'emploi et le travail. La synthèse de ce cycle de rencontres a été présentée dans une récente *Lettre de l'Ires*. Elle apporte notamment un éclairage général sur l'économie française, à partir d'un paradoxe apparent: alors

que les entreprises ont, au cours de ces dernières années, profité d'une rentabilité élevée, cette rentabilité ne s'est pour autant pas transformée en croissance économique pour le pays. Pourquoi ? Ce cycle de rencontres a permis de débattre et d'explorer plusieurs hypothèses, parmi lesquelles le bilan « ambivalent » des processus de fusions-acquisitions ou l'influence croissante du capitalisme financier sur les choix stratégiques des entreprises. A lire dans *La Lettre de l'Ires*, n° 77, octobre 2008, sur le site Internet de l'institut: < [www.ires.fr](http://www.ires.fr) >. C.L.





C. LANTENOIS / MAXPPP

## point de vue LUCAS VERMAAT (1)

NÉGOCIATEUR SYNDICAL FNV CHEZ  
UNILEVER PAYS-BAS

Propos recueillis par MARTINE HASSOUN

# SupPack : ils gèrent, ils produisent, ils s'emploient

En octobre 2008, 20 des 475 salariés licenciés par Unilever Pays-Bas ont fondé SupPack, première société autogérée jamais créée au pays des polders. Témoignage du conseiller syndical qui, de l'annonce des licenciements à la création de cette entreprise d'emballage, a accompagné le projet.

« Pas une semaine ne se passe désormais sans que paraisse, en Hollande, un article sur SupPack. Une formidable revanche contre ceux qui voudraient enfermer les salariés dans la peur, celle d'agir et d'inventer, celle de prendre en main leur propre destin. Après un semestre d'existence, SupPack réalise déjà la moitié du chiffre d'affaires qui lui est nécessaire pour assurer la rémunération du personnel : 2 200 euros minimum pour quarante heures par semaine, soit près de 800 euros de plus que le salaire minimum ici. A la surprise générale, la société prospère, compte huit donneurs d'ordres. Gérée à voix égale par tous ses salariés-actionnaires, elle prouve même chaque jour qu'il est possible au monde du travail de déjouer le sort qu'on lui promet.

» Un exemple qui devrait inspirer le mouvement syndical. Comme conseiller, je refuse que les salariés brident leurs ambitions. Chaque fois qu'ils me disent que telle ou telle revendication est irréaliste, je m'applique à les convaincre que rien n'est impossible avant que l'impossibilité ait été démontrée. Les salariés doivent reprendre confiance en eux. Défendre l'emploi impose d'aller bien au-delà du refus des licenciements. Ce doit être aussi construire.

» Bien sûr, cette démarche n'est pas du goût de tout le monde. L'histoire qui a mené à la création de SupPack en témoigne elle-même. La naissance de cette société s'inscrit en effet dans une lutte que nous avons menée à l'automne 2007 pour l'emploi et les salaires. Un mouvement qui réclamait le droit des représentants des salariés au sein du comité d'entreprise d'obtenir les informations nécessaires pour intervenir dans les choix industriels et stratégiques de l'entreprise. Jugeant nos revendications inacceptables, Unilever a annoncé, aussitôt notre appel à cesser le travail lancé, sa décision de fermer trois de ses usines, les sites de Knorr, Cif et Calvé.

» Les employeurs craignent par-dessus tout l'intervention des salariés dans ce qu'ils estiment être leur pré carré. Cette histoire le démontre une fois de plus. Mais la suite que nous lui avons donnée rompt avec

toutes les habitudes. Si nous n'avons pas pu empêcher le licenciement de 475 personnes, nous avons obtenu de la multinationale qu'elle signe un plan social comme il n'en avait jamais été négocié dans le groupe : 25 millions d'euros d'indemnité pour tous, plus le versement aux cent salariés les plus fragiles de leur salaire pendant un an. Un protocole assorti d'un préalable : la possibilité pour les personnels concernés de gérer comme ils le veulent les sommes qui leur étaient allouées. C'est ainsi que décision a été prise de consacrer 3 des 25 millions alloués à une fondation chargée de la formation et de l'insertion des salariés les moins qualifiés... Et que, de fil en aiguille, la choix a été fait de dédier la moitié de ces 3 millions à la création d'une entreprise d'emballage.

» L'idée en revient à Gaby Van de Waal, ancien président du comité d'entreprise de Knorr, l'un des cinq militants avec qui, pendant des mois, nous avons négocié le plan social ; un cadre de production qui venait lui aussi de se faire licencier. Mieux que d'autres, il connaissait les compétences dont pouvaient faire preuve ces salariés que beaucoup d'employeurs auraient refusé d'embaucher. Après un rapide calcul, il lui semblait que les candidats à l'aventure disposaient, grâce aux termes du plan social, de la somme nécessaire pour se lancer. Une vingtaine de personnes ont travaillé à sa concrétisation, les douze mois de salaires que leur assurait Unilever leur permettant de se lancer sans stress ; leurs indemnités et les fonds versés à la fondation leur assurant l'argent nécessaire, d'un côté, pour constituer le capital de leur affaire, de l'autre, pour louer les locaux et acheter le matériel nécessaire à la production. Aussi simple que ça, serais-je tenté de dire !

» La suite ? SupPack va bien sûr devoir affronter la crise économique actuelle. De même, ses salariés-actionnaires vont devoir faire face au manque à gagner que va représenter l'arrêt, en avril, du versement des salaires par Unilever. Mais l'équipe dispose d'une carte maîtresse : ne pas s'être endettée. En fait, la question qui préoccupe surtout le personnel est celle de savoir comment sauvegarder le mode de fonctionnement de l'entreprise. Chaque mercredi, ils se réunissent pour organiser ensemble le travail, la livraison ou les moyens de gagner de nouveaux contrats. Cette façon de faire implique de ne pas être trop nombreux ; quarante au maximum. Si SupPack se développe comme je l'espère, sans doute essaieront-ils. C'est en tout cas leur volonté, et je m'en félicite. Pour ma part, à côté de mes activités syndicales, je travaille actuellement à d'autres projets de la sorte qui pourraient s'appuyer sur la satisfaction de besoins sociaux nouveaux, comme le filtrage de l'eau ou le recyclage. »

(1) <sdw@sent.com>.

# Industrie, services :

Face aux mesures défensives visant à limiter tant bien que mal les effets de la crise, la Cgt met en débat une série de propositions opposées aux choix faits jusqu'ici. En s'appuyant sur le potentiel industriel français, désormais étroitement lié au secteur des services.

**S**'il n'en reste qu'une, ce sera Laurence Parisot ! Alors que le ministère de l'Economie prévoit que trois cent cinquante mille emplois seront détruits en 2009, la présidente du Medef n'en démord pas et continue de réclamer davantage de souplesse pour les entreprises, « avec des licenciements plus rapides ». Comme si les chiffres du chômage de janvier 2009 (+90 200 chômeurs en un mois) ne traduisaient pas une envolée du nombre d'entrées à Pôle emploi après un licenciement économique : +23,5 % par rapport à décembre 2008. Qu'à cela ne tienne : Laurence Parisot veut encore modifier la définition même de ce type de licenciement pour permettre aux entreprises de licencier avant de connaître des difficultés économiques, afin de sauvegarder leur compétitivité : au nom – justement – de la conjoncture...

C'est une crise « sans précédent », répète le président de la République. Avec elle, le vent a tourné, le concept de « flexisécurité » ayant cédé la place au discours sur le « maintien de l'emploi ». Mais il ne semble pas avoir atteint le siège du Medef, alors que les préfets sont sommés, dans le même temps, de porter attention à la prévention et au traitement des restructurations. Car les chiffres se succèdent, calamiteux... mais aussi contradictoires. Avec, d'un côté, une forte hausse des licenciements économiques et un essor du « sous-emploi »<sup>(1)</sup>, principalement dû au chômage partiel ; de l'autre, un recours accru aux heures supplémentaires défiscalisées, le secteur automobile lui-même ayant aussi utilisé ces heures de manière substantielle. Au total, 185 millions d'heures supplémentaires ont été effectuées dans ce cadre<sup>(2)</sup>, au cours du dernier trimestre 2008.

Pour le coup, l'argument du « surplus d'activité » ne tient pas, alors que, au cours de la même période, le Pib français a reculé de 1,2 point. Il semblerait plutôt que les entreprises aient privilégié l'utilisation du dispositif phare de la loi Tepas (travail, emploi, pouvoir d'achat), au détriment de l'emploi des intérimaires ou des salariés sous contrats courts. Les chiffres donnent aujourd'hui raison aux syndicats qui, depuis plusieurs mois déjà, réclament l'abrogation d'un dispositif d'autant plus incohérent au regard de la conjoncture... en vain. De la même façon qu'ils revendiquent que toute aide accordée à une entreprise soit ciblée et fasse l'objet de contreparties. En attendant, souligne la Cgt « des menaces graves pèsent sur plusieurs filières : l'automobile, l'aéronautique, la chimie,



JONAS HAMERS / REPORTERS-REA

la pharmacie... Des suppressions d'emplois sont annoncées chez Psa, Sanofi-Aventis, Pfizer, chez les sous-traitants de l'automobile, dans le verre, la chimie, le textile. Au total, ce sont entre vingt mille et vingt-cinq mille emplois industriels qui disparaissent en moyenne chaque mois». Illustration de ces incohérences, très mal vécues par les salariés : au début mars, Valeo a annoncé la suppression de cent trois emplois à Abbeville, alors que le groupe avait touché, quelques semaines plus tôt, 19 millions d'euros issus du plan de soutien à l'automobile...

« On ne peut plus ignorer le décalage entre le discours politique et les réelles propositions à mettre en œuvre », souligne Mohammed Oussedik, membre de la commission exécutive de la Cgt, chargé des politiques industrielles. Décalage entre le discours sur « le maintien de l'emploi » et



# la dynamique “emploi”



les mesures prises pour y parvenir, qui restent défensives – l’accompagnement des restructurations – et de court terme, à l’image du fonds d’investissement social créé pour une durée de deux ans. Décalage aussi entre le discours sur le besoin d’une « industrie forte » pour assurer le « développement économique » et l’absence de réponses structurelles pour y parvenir.

Pour préparer la sortie de crise, ce sont des propositions radicalement opposées aux choix retenus jusqu’ici que la Cgt met en débat. En s’appuyant sur le potentiel industriel français, désormais intimement lié au secteur des services, et qui représente encore 35 % du Pib. « Il ne peut y avoir d’issue durable à la crise sans une véritable politique industrielle qui, au-delà des mesures d’urgence à prendre, permettrait de renforcer structurellement l’économie française et de dynamiser la création

**Vers une conférence nationale, le 11 juin prochain, pour l’emploi et les activités industrielles, impliquant les branches professionnelles, pour bâtir une réelle stratégie de développement.**

(1) Il concerne 5,2 % de ceux qui travaillaient au quatrième trimestre 2008, contre 4,7 % au trimestre précédent, selon l’enquête Emploi de l’Insee.

(2) Etude de l’Acooss, mars 2009.

(3) En savoir plus sur < [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr) >, rubrique « Pour sortir de la crise : une vraie politique industrielle ».

d’emploi », assure Mohammed Oussedik. Sur ce thème, la Cgt vient de lancer une campagne de plusieurs mois, basée sur une série de cinq propositions (3), dont le point d’orgue sera l’organisation, le 11 juin prochain, d’une conférence nationale pour le développement de l’emploi et des activités industrielles : une négociation sociale « à caractère stratégique », impliquant les branches professionnelles, et qui aiderait à faire des choix collectifs permettant de bâtir une réelle stratégie de développement.

« Nous posons le diagnostic que nous ne sommes pas confrontés à une crise uniquement du système bancaire et financier, mais à une crise d’un certain système de développement où les activités économiques se sont éloignées de leurs finalités sociales », poursuit Mohammed Oussedik. Ce qui suppose des mesures d’urgence, comme l’augmentation des salaires et la reconnaissance des qualifications, ou la mise en place de la sécurité sociale professionnelle que la Cgt propose d’expérimenter dans l’industrie. Ce qui suppose aussi de bâtir un nouveau système de financement de l’industrie, via un pôle public de financement du développement industriel et de l’emploi, « assurant une transformation sécurisée de l’épargne des Européens » et « permettant de desserrer la contrainte d’excessives exigences de rentabilité des investisseurs institutionnels actuels ».

Pas question, pour autant, de revenir à l’autorisation administrative de licenciement. Ce sont de nouveaux droits pour les salariés que la Cgt revendique, de manière à articuler modernisation de l’industrie et démocratie sociale. Pour elle, en effet, la crise marque aussi l’échec du transfert de la responsabilité des choix aux seuls « experts ». D’où l’exigence d’une plus grande transparence, avec un droit pour le CE de suspendre un plan de licenciement collectif pour pouvoir examiner toutes les pistes alternatives, y compris la recherche d’un repreneur ou l’orientation vers d’autres activités. Mais aussi la nécessité de nouveaux lieux d’intervention, à l’échelle de filières industrielles et de bassins d’emploi, avec la mise en place, notamment, de comités interentreprises, moyens d’une visibilité commune entre donneurs d’ordres et sous-traitants. Car crise ou pas, parce qu’ils travaillent dans des petites entreprises, de nombreux salariés ne bénéficient toujours pas d’un plan social : ils sont un sur deux dans ce cas.

Christine LABBE



## PARTICIPANTS

**FABRICE FORT**  
RESPONSABLE DE L'UFICT-CGT  
MÉTALLURGIE

**LIEM HOANG-NGOC**  
ÉCONOMISTE <sup>(1)</sup>, CENTRE  
D'ÉCONOMIE DE LA SORBONNE

**PASCAL SCHTEYER**  
DÉLÉGUÉ CGT  
NYSE-EURONEXT

**CHRISTINE LABBE**  
"OPTIONS"

# Garder les compétences pour contrer la crise

**Comment maintenir l'emploi pour anticiper au mieux la sortie de crise ?  
Deux syndicalistes et un économiste débattent des moyens et des réformes structurelles pour y parvenir.**

DÉSORMAIS, DE MANIÈRE « MÉCANIQUE », CETTE CRISE DE L'EMPLOI TOUCHE LES EMPLOIS INTÉRIMAIRES, LES PRESTATAIRES, LES SOUS-TRAITANTS. DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES VIENNENT DE VOLER EN ÉCLATS, DES INGÉNIEURS QUI AVAIENT LA MAÎTRISE TOTALE DES COMPÉTENCES ONT PERDU LEUR EMPLOI.

– **Options** : Le ministère de l'Économie prévoit, pour 2009, plus de trois cent mille destructions d'emplois. Si l'on parle désormais de « crise » de l'emploi, celle-ci ne préexistait-elle pas à la crise financière ?

– **Fabrice Fort** : La crise de l'emploi préexistait bien à la crise financière, mais elle se trouve aujourd'hui amplifiée. Il faut dire que les vingt dernières années ont été marquées par une déconnexion entre les salaires et les qualifications. Dans la métallurgie, par exemple, un bac plus deux d'aujourd'hui correspond au seuil d'accueil d'un Cap de 1985, à francs constants et sur une base de trente-cinq heures. En vingt ans, on a donc perdu trois niveaux de diplôme. Dans le même temps, la valeur ajoutée produite par les salariés n'a pas été captée par eux mais par l'accroissement des profits financiers, via les dividendes versés aux actionnaires. Entre 2004 et 2008, Renault et Psa ont par ailleurs provisionné 2,5 milliards d'euros pour frais de restructuration. En cumulant l'accroissement de la productivité par salarié à la réduction d'effectifs et à la pression sur les salaires, vous obtenez un autofinancement des plans sociaux.

Désormais, de manière « mécanique », cette crise de l'emploi touche les emplois intérimaires, les prestataires, les sous-traitants. Toujours dans le secteur automobile, ce sont deux mille cinq cents emplois de prestataires qui ont disparu au cours des derniers mois pour les seuls établissements de l'ingénierie Renault en Ile-de-France. Des savoirs et des compétences viennent de voler en éclats, des ingénieurs qui avaient la maîtrise totale des compétences ont perdu leur emploi. Devant cette perte, Renault cherche à récupérer ces savoirs. Elle va faire des offres à certains de ces personnels pour les réembaucher : mais sous contrat de mission...

– **Liêm Hoang-Ngoc** : En réalité, les économies européennes voient leur croissance fortement diminuer dès le deuxième trimestre 2008. La France subissait déjà une panne d'investissement. C'est à partir de ce moment-là que la

consommation des ménages, devenue le principal moteur de la croissance, se retourne. Depuis le début de la décennie, la croissance des pays formant le noyau dur de l'Europe est extrêmement faible. L'Irlande et l'Espagne sont citées comme des exemples à suivre. Mais ce sont des « clones » du modèle américain. Alors que le salaire médian stagne, comme en France et en Allemagne, les « miracles » espagnol et irlandais sont dus, comme aux États-Unis, au surendettement des ménages, tiré par le crédit hypothécaire, lui-même alimenté par l'industrie financière.

Si l'on regarde le classement des différents pays selon la productivité des salariés, la France est très bien lotie, elle est en troisième position devant la Grande-Bretagne. Malheureusement, sur le long terme, les salaires ont évolué à un rythme inférieur aux gains de productivité, d'où le déplacement du partage des richesses en faveur des profits, et en particulier au profit des actionnaires qui en ont capté une partie de plus en plus importante. Cela n'est pas étranger à l'insuffisance de la demande qui se généralise et se manifeste notamment par une surproduction dans le secteur automobile.

– **Options** : Le 29 janvier dernier, les salariés d'Euronext, l'opérateur central de ce que l'on appelait la Bourse de Paris, étaient appelés à la grève par l'intersyndicale (Cgt, Cfdt, Cftc, Cfe-Cgc, FO et Spi) et ont manifesté devant le siège de l'entreprise, à Paris. D'où vient le malaise ?

– **Pascal Schteyer** : Il y a quelques années à peine, l'entreprise comptait un millier de salariés ; aujourd'hui, Nyse-Euronext en emploie un peu plus de trois cents. Cette perte d'emplois s'est faite par étapes. Nous avons d'abord été confrontés à un phénomène dit de « consolidation » des Bourses françaises, avec une réduction des périmètres d'emploi au nom des « synergies » à opérer. Puis, en 2007, est née Nyse-Euronext : elle est le résultat de la fusion entre Euronext – avec ses places de Paris, Amsterdam, Bruxelles, Londres et Lisbonne – et la Bourse de New York : Nyse pour « New York Stock Exchange ». Il ne faut pas perdre

(1) Dernier ouvrage paru : *Sarkonomics*, éditions Grasset, Petite collection blanche, avril 2008.



PHOTOS : CLAUDE CANDILLE

LA DIRECTION DE NYSE-EURONEXT PROFITE DE LA CRISE POUR OPÉRER UNE RESTRUCTURATION DE SES ACTIVITÉS EN EUROPE, AVEC NOTAMMENT CONCENTRATION DES MOYENS DE PRODUCTION, SUPPRESSION DES FONCTIONS COMMERCIALES SUR TOUT LE TERRITOIRE...

de vue que cette « *dynamique de concentration* » s'inscrit dans le schéma directeur européen du traité de Lisbonne : libre concurrence, concentration des moyens de production, gains de productivité, baisse des biens et des services pour le bonheur des consommateurs qui conservent un pouvoir d'achat...

Aujourd'hui, troisième étape, la direction de Nyse-Euronext anticipe une baisse d'activité au cours de l'année 2009 et profite de la crise pour opérer une restructuration de ses activités en Europe, avec notamment concentration des moyens de production, suppression des fonctions commerciales sur tout le territoire pour un renforcement sur la City et transfert des activités informatiques. C'est en octobre dernier que la direction de l'entreprise a annoncé un plan social visant à réduire les effectifs de 30 % en Europe. Au total, ce plan concerne deux cents emplois, dont la moitié en France, et touche toutes les strates de l'entreprise. Nous vivons le fait que, comme dans l'industrie, le tertiaire est confronté à une diminution de ses ressources internes et à une augmentation de la sous-traitance, à une course à la productivité qui, dans notre cas, pourraient se traduire par un « *rééquilibrage* » des moyens de production sur Londres ou sur New York.

– **Options :** Le meilleur moyen de préserver l'emploi en temps de crise, dit le gouvernement, est de faire une relance par l'investissement. Faut-il y croire ?

– **Liêm Hoang-Ngoc :** Le premier plan de relance était essentiellement composé d'avances en trésorerie (11 milliards d'euros pour les entreprises, 2,5 milliards pour les collectivités locales). Ces avances sont certes nécessaires pour que celles-ci puissent régler leurs dépenses courantes, compte tenu des difficultés qu'elles ont à accéder au crédit. A cet égard, il aurait été bien plus simple que l'Etat entre dans le capital des banques pour réorienter directement la politique de crédit. En réalité, les véritables mesures de relance, consacrées aux infrastructures, représentent à peine 4 milliards d'euros, le reste se limitant à des mesures de saupoudrage, comme la prime à la casse. Le gouvernement a fini par s'en rendre compte. Il annonçait, peu après, la baisse de la taxe professionnelle à hauteur de 8 milliards d'euros ou le plan de sauvetage de l'automobile, tout en continuant de naviguer à vue.

Ces mesures reposent sur une moitié de jambe. D'une part, la relance par l'investissement n'est pas une vraie relance par l'investissement. D'autre part, il manque le volet de soutien au pouvoir d'achat pour relancer la consommation. Or la consommation est devenue le seul moteur de la croissance, alors que les entreprises n'investissent plus. Après le 29 janvier, 2,6 milliards d'euros supplémentaires ont été mis sur la table. Tout compte fait, cela représente à peine 40 euros par salarié. Dans le même temps, le paquet fiscal octroie 6,5 milliards d'euros aux ménages les plus aisés... Il aurait fallu baisser la Tva de un ou deux



## Garder les compétences pour contrer la crise

LE CHANTIER DE LA VOITURE PROPRE SUPPOSE UNE MISE EN SYNERGIE DES FILIÈRES AUTOMOBILE ET ÉNERGÉTIQUE. ET CELA SUPPOSE UNE ENTRÉE DE L'ÉTAT DANS LE CAPITAL DES GRANDES ENTREPRISES STRATÉGIQUES ET UNE RÉSURGENCE DE CE QUE L'ON APPELAIT AUTREFOIS LA POLITIQUE INDUSTRIELLE.

... points et s'attaquer à la politique salariale, qui reste un tabou dans le débat social. L'extension du chômage partiel est certes nécessaire, de même que les fonds alloués à la formation pour éviter le déclassement des travailleurs. Pour autant, si l'investissement et l'emploi ne sont pas au rendez-vous, les mesures de mise en formation aboutiront seulement à inverser l'ordre de la file d'attente des chômeurs.

– **Options** : Le plan de relance spécifique à l'automobile conditionne les aides à l'engagement, par les constructeurs, de ne pas délocaliser et de ne pas procéder à des réductions d'effectifs. N'est-ce pas là un moyen de maintenir l'emploi et de garder les compétences pendant la crise ?

– **Fabrice Fort** : Nous assistons à un jeu de poker menteur. Contrairement à ce qui a pu être dit ou écrit, ce plan a une durée limitée : un an seulement. D'ailleurs, quarante-huit heures à peine après sa présentation par Nicolas Sarkozy, Peugeot annonçait, justement, un plan de suppression d'emplois. Emplois qui ont déjà été casés, ne l'oublions pas, par le renvoi des intérimaires, des prestataires, des sous-traitants. Enfin, se pose la question du contrôle : comment vérifier qu'un euro versé à Renault ou Psa pour préserver l'emploi va bien être utilisé en ce sens ? Quel contrôle par les salariés et les organisations qui les représentent de cette aide financière ? Non seulement cette question est ignorée, alors qu'un

meilleur contrôle des aides passe aussi par le renforcement du pouvoir des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel à travers le comité d'entreprise, mais, en outre, ce plan ne prévoit aucune sanction si un constructeur ne respecte pas ses engagements en matière d'emploi.

– **Liêm Hoang-Ngoc** : Il y a en effet un vrai problème. D'une part, parce que cela ne règle pas le problème de l'insuffisance de la demande et du pouvoir d'achat des ménages. D'autre part, parce que si l'on s'intéresse au secteur automobile, le chantier de la voiture propre suppose une mise en synergie des filières automobile et énergétique. Et cela suppose une entrée de l'Etat dans le capital des grandes entreprises stratégiques et une résurgence de ce que l'on appelait autrefois la politique industrielle.

– **Pascal Schteyer** : En attendant, l'industrie et le secteur automobile en particulier ont recours au chômage partiel pour « passer le moment », en quelque sorte. Or c'est une piste qui nous intéresse, à Nyse-Euronext, alors que nous constatons que le chômage partiel est très peu utilisé pour tenter de sauver les emplois tertiaires. Plutôt que de se séparer définitivement d'un tiers des effectifs, plutôt que de perdre des ressources dont l'entreprise aura à nouveau besoin, pourquoi ne pas y avoir recours pour faire face à une baisse d'activité ? C'est une question que nous nous posons, tout en nous demandant comment cela est vécu par les salariés de l'industrie.

– **Fabrice Fort** : Parce que le contrat de travail n'est pas rompu et que cela limite la casse du point de vue financier, le chômage partiel est vu comme un moindre mal. Pour autant, il y a un côté pervers à son utilisation, dans la mesure où les personnels sont isolés, renvoyés chez eux. On pourrait par exemple se demander s'il ne serait pas plus utile de profiter de cette période pour faire de la maintenance préventive ou permettre aux salariés de se former, de développer les compétences. Un autre reproche que l'on peut faire, c'est que nos entreprises ont certes eu recours massivement au chômage technique. Mais, dans le même temps, il faut bien constater qu'aucune n'a annoncé le gel du versement des dividendes aux actionnaires.

– **Options** : Développement du chômage partiel, recours aux jours de Rtt pour faire face à une baisse d'activité, nouveaux dispositifs de formation... Finalement, la crise remet-elle en cause, sauf au Medef, le thème de la liberté du licenciement ?

– **Liêm Hoang-Ngoc** : Comme dans d'autres domaines, le vent est en train de tourner. Il n'y a pas si longtemps, la mode était en effet à la flexibilité : l'opinion dominante expliquait qu'il fallait favoriser la mobilité des secteurs en déclin vers les secteurs porteurs, en assurant la formation des victimes des restructurations tout au long de leur période de chômage. Aujourd'hui, c'est plutôt le choix du maintien dans l'emploi qui prédomine à travers le recours au chômage partiel. Se trouve alors posé le problème du montant de l'indemnisation et celui de sa durée. Si ce dispositif était amené à s'étendre avec la récession, l'Etat serait conduit, d'une manière ou d'une autre, à compléter les ressources engagées par les partenaires sociaux.

Ces dispositifs trouveront toutefois leurs limites si tout n'est pas fait, du point de vue des politiques macroéconomiques, pour que l'économie retrouve le plus rapidement possible son niveau de croissance potentiel, permis par les capacités de production disponibles en hommes et en machines. A court terme, cela dépend de la capacité de l'économie à soutenir sa demande. Il faut



Fabrice Fort.

IL NOUS FAUT  
SIMULTANÉMENT  
DÉFENDRE  
LA PROPOSITION  
DE SÉCURITÉ  
SOCIALE  
PROFESSIONNELLE  
POUR OBTENIR  
DE MEILLEURES  
GARANTIES POUR  
LES SALARIÉS ;  
EN AMONT,  
OBTENIR UN DROIT  
D'OPPOSITION  
DES SALARIÉS  
SUR LES CHOIX  
STRATÉGIQUES ;  
ET ENFIN,  
REPOSER  
LA QUESTION  
DES SALAIRES



Liêm Hoang-Ngoc.

relancer le débat salarial. Aujourd'hui, la part des salaires est inférieure de trois à cinq points à ce qu'elle était dans les années 1960 ; cela représente entre 60 à 90 milliards qui échappent aux salaires. Les marges de manœuvre sont donc importantes. Une fois rétablie à un niveau acceptable la part des salaires dans la valeur ajoutée, il faut institutionnaliser l'indexation des salaires réels sur les gains de productivité pour éviter que le partage salaire-profit ne soit constamment mis en cause. A long terme, les grandes lignes d'un réengagement de l'Etat en matière de politique de soutien à l'investissement doivent être tracées. Le bilan de la stratégie industrielle qui a consisté à privatiser les champions nationaux et à faire de la déflation salariale l'alpha et l'oméga de la compétitivité est désastreux.

– **Pascal Schteyer** : Obtenir de nouveaux lieux d'intervention pour les représentants des salariés ; obtenir aussi le droit, pour le comité d'entreprise, de pouvoir suspendre des licenciements, le temps d'examiner des solutions alternatives ou de trouver un repreneur... Ce sont des revendications que je partage pour tenter, en amont, de préserver les emplois et les compétences. Par ailleurs, en exploitant mieux les possibilités de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et une gestion des ressources humaines véritablement orientée vers « l'employabilité », nous pourrions peu à peu remonter le débat vers l'étape du projet, comme l'exige normalement la consultation du comité d'entreprise.

Pour autant, il serait faux de considérer que seules les entreprises qui connaissent des difficultés économiques procèdent à des licenciements collectifs. Nyse-Euronext, par exemple, a annoncé un plan social alors qu'elle continue de faire des bénéfices, 800 millions de dollars en 2008. Aussi, je ne vois pas d'autre solution que d'empêcher les licenciements dans les entreprises qui continuent de faire des bénéfices. L'économiste Frédéric Lordon a fait une autre proposition qui pourrait nourrir le débat <sup>(2)</sup> : la mise en place d'un dispositif fiscal qui bornerait, de manière réglementaire, la rémunération maximale des actionnaires. C'est ce qu'il appelle le « Slam », *Shareholder Limited Authorized Margin* pour « marge actionnariale limite autorisée », sorte de norme de rémunération que les actionnaires ne seraient pas autorisés à dépasser.

– **Liêm Hoang-Ngoc** : Cette proposition visant à limiter les profits est une idée intéressante. Mais le dernier qui a essayé d'imposer un maximum aux revenus y a laissé sa tête, c'était Robespierre. Depuis, la République a inventé l'impôt progressif



Pascal Schteyer.

sur le revenu pour couper les branches qui dépassent un peu trop. L'heure est venue de réformer l'impôt sur les sociétés en le rendant progressif et en modulant les taux en fonction de l'utilisation qui est faite des bénéfices : un taux réduit pour les bénéfices réinvestis, un taux majoré pour les bénéfices distribués aux actionnaires. Cette réforme serait populaire, extrêmement lisible, mais aussi efficace économiquement. Elle favoriserait les Pme, étranglées par les donneurs d'ordres, Pme qui ont des taux de profit beaucoup plus faibles que les grandes entreprises. Une telle réforme leur permettrait par ailleurs d'absorber une hausse des salaires, notamment en cas de hausse du Smic. La règle du partage des profits en « trois tiers » (un tiers pour les dividendes, un tiers pour l'investissement, un tiers pour les travailleurs), évoquée par Nicolas Sarkozy, aura pour sa part peu d'effet sur le pouvoir d'achat. Elle ne peut s'incarner que par le développement de l'épargne salariale. Cela ne concerne que les grandes entreprises et moins d'un tiers des salariés. Une politique de relance salariale globale, combinée à une réforme de la fiscalité des entreprises, serait bien plus appropriée.

– **Fabrice Fort** : Du point de vue syndical, il nous faut simultanément tenir les deux aspects du problème : la proposition de sécurité sociale professionnelle pour obtenir de meilleures garanties pour les salariés ; mais aussi, en amont des difficultés et des plans sociaux, un droit d'opposition des salariés sur les choix stratégiques et les orientations de l'entreprise tels que les investissements. Il faut enfin reposer la question des salaires car, aujourd'hui, dans beaucoup d'endroits, cette question a disparu du cahier revendicatif de la Cgt. En 2008, on a tenté de justifier les augmentations de salaires uniquement au regard de la hausse des matières premières, de l'énergie et du coût de la vie... mais quand ces éléments perdent de leur acuité, notre revendication ne fonctionne plus. D'où la nécessité de s'attaquer réellement à la question des salaires, mais en lien avec le paiement de la qualification. Cela relève de notre responsabilité. ◀

(2) Auteur de *Jusqu'à quand ? L'éternel de la crise financière*, éditions Raison d'agir, octobre 2008.