Tribunes syndicales

Points de vue et réactions des responsables syndicaux face à la mondialisation économique et financière

Le lecteur trouvera ci-après quatre tribunes syndicales, celle de la CFDT, de la CFE-CGC, de la CGT et de FO, dans lesquelles chaque responsable syndical exprime son point de vue sur les questions traitées au cours du séminaire de l'IRES « Les stratégies des firmes, les mutations du système productif et leurs effets sur l'emploi et le travail », en privilégiant un angle d'analyse qui lui est propre.

Tribune de la CFDT

De nouveaux lieux de négociation

Gaby BONNAND *

La CFDT a une grande tradition d'analyse du monde économique. Elle a notamment repéré que l'organisation du monde de l'entreprise est aujourd'hui caractérisée par une extraordinaire réactivité et une permanente transformation de ses structures. Deux éléments jouent en faveur de cette accélération des mutations des entreprises : la mondialisation et la financiarisation des entreprises. Alors que les années 1960 et 1970 avaient été marquées par la taylorisation, la standardisation des processus de production, les années 1980 et 1990 ont ajouté les flux tendus. Mais les profondes mutations du capitalisme ont continué au cours des années 1990 et 2000 avec l'approfondissement des échanges internationaux et la déréglementation de la sphère financière. Du coup, les entreprises jouent aujourd'hui dans un monde globalisé, tant sur les échanges commerciaux que sur les modes de financement. Si c'est vrai surtout pour les grandes entreprises, les petites entreprises ont été touchées par ces mouvements en raison de leurs liens commerciaux (sous-traitance) ou de propriété (filiales de grands groupes).

Bien évidemment, ces mutations des entreprises ont rejailli sur les salariés. Cela s'est traduit notamment par un accroissement des formes d'autonomie dans le travail, mais aussi des formes de contrôle, rendu possible par les nouvelles technologies de l'information. Ces tendances souvent contradictoires soumettent les salariés à davantage de stress lorsqu'il s'agit d'obtenir des résultats qui sont plus facilement vérifiables qu'auparavant – résultats qui peuvent avoir une incidence sur les feuilles de paie, *via* le développement des bonus, mais aussi de l'épargne salariale. Celle-ci a renforcé le lien entre la productivité des salariés et du capital, le résultat de l'entreprise et la rémunération des salariés.

Cependant, face à ces mutations, les formes d'organisation et de régulation sociales ont peu évolué. Elles sont restées majoritairement cantonnées à l'échelle nationale et au périmètre juridique des entreprises. Pourtant, les lieux de décisions stratégiques se sont éloignés de ces périmètres anciens.

* Secrétaire national en charge des questions économiques.

Les salariés et leurs représentants syndicaux souffrent par conséquent d'un manque de contrepartie patronale ayant les moyens de répondre à leurs revendications et donc de s'engager dans des accords collectifs. Ceci est encore plus évident dans des PME qui ont subi les nouvelles formes de financiarisation, comme celles du LBO et du financement par investisseurs du private equity, mais aussi par le phénomène de plus en plus important d'adossement des PME à des groupes.

De nombreux exemples permettent de dire que les structures de négociation sont aujourd'hui en difficulté. Dans l'automobile par exemple, les entreprises qui construisaient des voitures fabriquaient aussi, il y a quelques années, les câbles, les sièges, les tableaux de bord… Aujourd'hui, tout cela a éclaté en une multitude de sous-traitants, les uns fabriquant les câbles, les autres les sièges et les tableaux de bord. Alors que l'entreprise intégrée appartenait au champ de la métallurgie, les sous-traitants appartiennent maintenant à d'autres champs comme l'électronique, le textile ou la plasturgie. De ce fait, la branche, lieu historique de mutualisation des gains de productivité du secteur, devient complètement inopérante. De plus, l'entreprise donneuse d'ordre reporte les risques et la réduction des coûts sur ses sous-traitants. C'est aussi elle qui assemble les véhicules dans le cas de l'automobile, qui capte l'essentiel des richesses créées. Elle peut se permettre de mieux rémunérer ses salariés, de les intéresser à son niveau de profit, alors que cela n'est pas possible pour les salariés des sous-traitants.

Face à ces évolutions, nos lieux de négociation doivent être réadaptés au regard des modes de création de richesses actuels. Tous les fabricants, tous les participants au processus de production ne participent donc pas à la répartition de la richesse dans le cadre de la négociation annuelle. Au-delà de nos moyens de négociation, même nos modes de représentation et d'organisation sont interrogés.

Cette question dépasse celle soulevée par la crise et par la participation plus grande des salariés aux décisions stratégiques de l'entreprise. A ce sujet, la CFDT pense que la place des salariés au conseil d'administration peut être utile, mais qu'elle n'est pas forcément la panacée. Elle risque une instrumentalisation des syndicalistes, alors que les décisions stratégiques ne sont pas forcément prises en CA. D'autres lieux de rencontre entre les actionnaires, les dirigeants et les syndicalistes doivent dès lors être organisés pour que les salariés puissent peser sur les décisions stratégiques des entreprises. La stratégie industrielle doit aussi faire l'objet d'un dialogue social.

Les nouvelles formes de négociation doivent aussi s'insérer dans les territoires, où sont souvent implantés les sous-traitants quand ils ne sont pas délocalisés hors de notre pays. Enfin, elles doivent *a minima* s'intéresser aux autres localisations européennes des entreprises, avec comme point d'appui les comités d'entreprise européens. On le voit, cette question

rejoint finalement celle de la responsabilité sociale des entreprises. La RSE permet alors d'ouvrir l'entreprise à des enjeux qui dépassent ses frontières juridiques. Il s'agit alors d'attirer son attention sur l'écosystème dans lequel elle travaille et qui lui permet de créer de la valeur, puisque le territoire, les compétences qui y sont développées ou les infrastructures qui sont mises à sa disposition jouent également un rôle dans la création de richesses.

Pour la CFDT, la RSE est donc un élément important d'interpellation du comportement de l'entreprise, non seulement envers ses sous-traitants, mais aussi à propos de son implantation territoriale. Elle permet également de remettre le salarié au cœur des préoccupations de l'entreprise. Bien évidemment, cette vision de la RSE vise aussi à remettre en question le fait que les entreprises sont aujourd'hui trop centrées sur la seule valeur actionnariale. La crise financière, devenue maintenant économique et sociale, a montré les limites de ce modèle, qui ignore les autres parties prenantes de l'entreprise. Pour la CFDT, elle constitue ainsi une formidable opportunité pour réviser les objectifs des entreprises et davantage impliquer les salariés dans leur conduite même.

Durant la crise, l'importance de la stratégie de Lisbonne reste pertinente : faire de l'Europe une économie de la connaissance la plus compétitive au niveau international, porter pour cela l'effort de recherche à 3 % du PIB, dont 2 % pour le privé et 1 % pour le public. La création des « pôles de compétitivité » a été une bonne initiative, mais elle peine à se développer et à produire des effets concrets. Il est temps de faire le point sur ces initiatives en y associant les partenaires sociaux, aujourd'hui presque systématiquement exclus de ces structures. La création du fonds stratégique d'investissement (FSI) qui voit les organisations syndicales associées à la réflexion sur la stratégie industrielle dans le cadre de son Comité d'orientation stratégique préfigure comment devra être envisagée l'intervention publique en matière de politique industrielle. La CFDT se félicite de la mise en place de discussions sectorielles entre le ministère de l'Economie et les confédérations syndicales sur diverses filières actuellement en difficulté, même si elle aurait souhaité que la partie patronale y soit associée dès le début.

Tribune de la CFE-CGC

Pour une véritable politique industrielle

Bernard VAN CRAEYNEST *

Dans une économie mondialisée, le système financier a failli, nos industries et nos travailleurs en sont les premières victimes. L'internationalisation croissante sert principalement les intérêts économiques, sa dimension sociale est le plus souvent occultée. Cette mondialisation, au lieu de créer un lien entre les divers pays du monde, creuse le fossé entre les pays développés et les pays en développement. Le libre échange doit rester un moyen et non une fin et surtout ne pas générer une croissance des inégalités.

Aujourd'hui encore, nos entreprises souffrent d'une inégalité dans l'accès aux marchés étrangers, et de l'absence de réciprocité entre les pays, ce qui nuit considérablement à nos capacités à l'exportation. La crise nous pousse à remettre en question un système financier, auparavant qualifié à tort « d'efficient ».

Du fait de la mondialisation de l'économie, la concurrence s'est accrue, et avec elle la recherche effrénée de la rentabilité et de la profitabilité. L'internationalisation se traduit dans un pays par le libre échange et l'arrivée d'une concurrence plus forte, fréquemment mis en avant pour justifier les délocalisations. La compétitivité sert trop souvent d'alibi aux entreprises pour conduire des adaptations permanentes, pour réorganiser leurs établissements et pour considérer les emplois comme une simple variable d'ajustement. L'attachement à la rentabilité de court terme créatrice de richesse se fait au prix d'une vision de long terme, centrée sur l'activité productive, créatrice de richesse et de valeur ajoutée.

Il faut sortir de cette vision court-termiste qui consiste à préférer l'investissement financier à l'investissement productif. Un haut niveau d'investissement productif permet d'assurer le plein emploi par la croissance, de réduire les inégalités sociales et territoriales et d'améliorer l'attractivité du pays en consolidant sa place dans l'économie mondiale.

Dans notre pays, la reprise de l'activité économique ne peut s'appuyer uniquement sur le secteur des services. Bien que premier employeur, ce secteur reste intimement lié à celui de l'industrie. Rappelons que plus du quart de la production française est industrielle. Une industrie est indispensable

* Président de la CFE-CGC.

et doit être soutenue par une véritable politique industrielle. L'industrie est au cœur de l'activité créatrice de richesse et riche en valeur ajoutée. Ce secteur tire l'ensemble de l'économie. Moins d'industrie, c'est moins de recherche, moins d'innovation, moins d'université, moins de compétences et moins de croissance…

La France doit se doter d'une politique pour l'industrie, de plus en plus coordonnée voire intégrée à une stratégie européenne. Au gouvernement de bâtir une stratégie de long terme en faveur de l'innovation. La recherche et la politique d'appui à l'innovation sont des composantes essentielles de la préparation de l'avenir. Pour la CFE-CGC le soutien à la recherche fondamentale doit être renforcé en définissant des priorités claires. Pour la recherche technologique, il faut mettre en évidence les marchés de haute technologie les plus porteurs. Jusqu'à présent peu intégrées dans le plan de relance, souffrant de difficultés d'accès au crédit et donc au potentiel d'innovation, les PME doivent être fortement impliquées et pouvoir bénéficier des marchés publics. Pour une politique industrielle élargie, un *small Business Act* français et européen doit accompagner les entreprises à tous les stades de leur développement.

Facteurs essentiels de la compétitivité, la recherche et le développement (R&D) sont indispensables pour assurer à nos entreprises une pérennité.

La CFE-CGC insiste sur la nécessité de développer la recherche et le développement pour préparer l'avenir, et pas seulement pour améliorer l'investissement visant la seule augmentation de la productivité. On peut regretter un manque d'articulation manifeste entre la recherche publique et la recherche privée, entre la recherche fondamentale et la recherche appliquée. Il faut travailler pour transformer la R&D en une innovation technique, tout en valorisant le rôle et les motivations des acteurs de la recherche, ingénieurs, cadres, techniciens…

C'est en augmentant les financements, en revalorisant la profession de chercheur et en établissant de vraies relations recherche-industrie que les pouvoirs publics appuieront une stratégie de R&D. La politique publique doit également soutenir financièrement les entreprises en développement, dont les capitaux sont parfois insuffisants pour assurer une véritable politique de R&D.

Qualifiés de « nouvelle politique industrielle », les pôles de compétitivité ont vocation à mobiliser la capacité d'innovation associant entreprises, centres de recherche et organismes de formation. Cependant, se pose la question de l'insertion de ces pôles dans le développement régional. Leur développement constitue des points forts du territoire. Pour autant, ils ne doivent pas être la cause de déséquilibres territoriaux.

La CFE-CGC rappelle que le lien entre développement régional et innovation est fondamental : « l'enjeu de la compétitivité est de disposer de véritables stratégies régionales d'innovation ». Les entreprises ont besoin

de prendre en compte le territoire comme un élément de leur organisation et comme le lien de leurs relations avec tous les acteurs de leur environnement. Un environnement fragilisé économiquement et perturbé socialement reste une menace pour leur fonctionnement et pour tout le territoire. L'implication des territoires est indispensable pour le maintien de l'emploi industriel, certains bassins d'emploi sont concentrés sur une industrie voire une entreprise et n'offrent que peu de possibilités de reclassement. Dans cette perspective, il convient également de développer les réseaux locaux par une politique en faveur des *clusters* ou des systèmes productifs locaux.

Cette implication des territoires pose à un niveau plus global la question de l'organisation administrative. Il est indispensable de définir « qui fait quoi ? », pour que le citoyen se sente impliquer dans ce partage des compétences. Par ailleurs, la question de la réorganisation de la fiscalité ne doit pas être occultée, on s'interroge « vers quoi voulons-nous aller ? » Le citoyen voit une fiscalité locale qui lui coûte de plus en plus, il a besoin de savoir ce que financent ses différents impôts locaux. La suppression de la clause de la compétence n'est pas l'unique réponse à apporter à la nécessaire clarification des compétences. Il faut ainsi redéfinir ce qui relève de la mission des Etats et des collectivités territoriales et « tordre le cou à un vieux débat : localisation / délocalisation ».

A l'évidence, une entreprise fonctionne avec son capital humain. Les entreprises, de par leur comportement, semblent trop souvent oublier la place de leurs salariés dans le processus de création de valeur ajoutée.

L'engagement des hommes ne doit pas être un marché de dupes. Pour la CFE-CGC, il faut mener des politiques salariales dynamiques et équilibrées remettant en place les conditions de fonctionnement d'un ascenseur social. Dans un secteur soumis à de fortes mutations, il est ainsi indispensable de permettre la sécurisation des parcours professionnels, garantissant au salarié son employabilité. Cette sécurisation passe par le développement de formation, véritable passeport pour l'emploi, permettant au salarié de suivre l'évolution technique, technologique et managériale de l'activité de son entreprise, ou encore par le développement de ses compétences ainsi que la transmission des savoir-faire… La formation professionnelle et la formation continue sont des facteurs clefs pour la réussite de l'entreprise et pour la compétitivité. Tous les salariés, quels que soient leurs niveaux de qualification ou la taille de leurs entreprises, doivent avoir accès à la formation continue et à la formation professionnelle.

Les entreprises, en grande partie contraintes par des enjeux internationaux, doivent à tout prix maintenir un niveau de rentabilité élevé pour rassurer les actionnaires, les marchés boursiers, au prix parfois de la dégradation des conditions de travail des salariés. La financiarisation de l'économie se traduit au niveau de l'entreprise par la présence d'actionnaires dans

le capital de l'entreprise, voire par le rachat de l'entreprise par des groupes financiers, le plus souvent ignorants des problématiques d'un industriel ou d'une entreprise spécialisée. L'arrivée de ces nouveaux acteurs dans la vie de l'entreprise n'est pas toujours aisée. De nouvelles normes internationales, symboles d'une internationalisation croissante, contraignent les entreprises. Ainsi les normes IFRS, promues par la Commission européenne, contribuent à privilégier une vision de court terme.

Les salariés se sentent concernés par les mutations économiques de leur environnement et les stratégies de l'entreprise. Capables de comprendre et d'anticiper les évolutions, ils ont leur place au cœur de la stratégie de l'entreprise et ne peuvent être tenus à l'écart ! Dans ce contexte, l'actionnariat salarié et donc la présence des salariés au conseil d'administration prend sens. Cette présence doit s'accompagner de la participation des représentants syndicaux dans le conseil d'administration. Le syndicat CFE-CGC se veut un acteur majeur de ces négociations autour de ces changements, il est nécessaire d'améliorer les conditions de syndicalisation, d'information et de négociation afin de rendre les salariés acteurs du changement.

Les bouleversements économiques et sociaux que nous vivons appellent à une intervention, à la fois pour en limiter les effets, mais aussi pour mettre en œuvre de nouvelles régulations mondiales nous assurant que la finance reste bien au service de l'économie. La finance mondiale doit s'en tenir au rôle qu'elle n'aurait jamais dû quitter, à savoir oxygéner l'économie réelle. Ces défis posés par la mondialisation rappellent la nécessité d'améliorer la gouvernance économique mondiale.

Face aux enjeux économiques et sociaux que posent la nécessaire politique industrielle, la réorganisation administrative ou encore les efforts à mener pour mettre en œuvre une politique de recherche et de développement, les organisations syndicales sont indispensables pour agir, grâce au dialogue social et à la négociation collective, et en améliorant les conditions de travail, directement sur la productivité. Trop longtemps, le rôle des syndicalistes a été méprisé. Rares sont les personnes à savoir que les syndicats sont à l'écoute des salariés, qu'ils sont pour certains conseillers prud'homaux, qu'ils sont également présents au sein de nombreux organismes paritaires (AGIRC, ARRCO, 1 % logement, APEC, CESE, CNAM, CNAV…) ou encore au Grenelle de l'environnement. A présent, il est indispensable de mettre en avant le rôle des organisations syndicales de le valoriser, d'accroître la reconnaissance du fait syndical. Il faut restaurer l'image du syndicalisme ! Cela passe notamment par une présence renforcée sur le terrain, par l'écoute du salarié pour assurer la crédibilité de son organisation syndicale, également par l'offre des services nécessaires.

La CFE-CGC travaille quotidiennement à la défense, à la représentation des salariés, mais également à réconcilier l'entreprise et le salarié.

Tribune de la CGT

Pour une reconquête industrielle

Nasser MANSOURI-GUILANI *

L'industrie française est en proie à des restructurations et des fermetures de sites qui entraînent des pertes massives d'emplois et de compétences. Douloureuses pour les salariés concernés, ces pertes seront aussi lourdes de conséquences pour l'avenir, compte tenu de la pyramide des âges dans l'industrie.

Ces évolutions ne s'expliquent ni par la mondialisation, ni par les coûts prétendument élevés du travail en France : la France se situe dans la moyenne de l'Union européenne en ce qui concerne le coût salarial, et elle se trouve en revanche dans le peloton de tête s'agissant de la productivité du travail. Ces évolutions résultent des choix politiques et de stratégies d'entreprises. La forte pression de l'exigence de rentabilité financière, particulièrement à court terme, pèse sur l'investissement productif, la recherche-développement (R&D), l'amélioration des niveaux de qualification.

Les salariés ont des interrogations justifiées et attendent des réponses concrètes. Au-delà du diagnostic, il s'agit donc de travailler des pistes pour redynamiser l'appareil productif et reconquérir l'industrie dans la perspective d'un développement durable, respectueux des droits sociaux et de l'écosystème.

La financiarisation affaiblit le potentiel productif

Le développement de l'appareil productif suppose une vision prospective, des coopérations et des financements appropriés. Aujourd'hui, cette vision se heurte, aux plans national et mondial, à une pression vigoureuse des capitaux financiers exigeant, surtout à court terme, des taux de rentabilité nettement supérieurs au rythme d'accroissement des richesses. Ces phénomènes, synthétisés par la notion de « financiarisation », éloignent

---

* Responsable des activités économiques de la CGT, membre du Conseil économique, social et environnemental (CESE).
Les idées avancées ici s'inspirent d'un avis présenté par l'auteur et adopté par le CESE en mars 2008 (*Dynamiser l'investissement productif en France*, Journaux officiels, mars 2008).

l'activité productive des logiques industrielles. Ils affectent aussi bien les grands groupes mondialisés que les PME. La financiarisation influe profondément sur le comportement des entreprises.

Les données de la comptabilité nationale confirment trois tendances majeures :

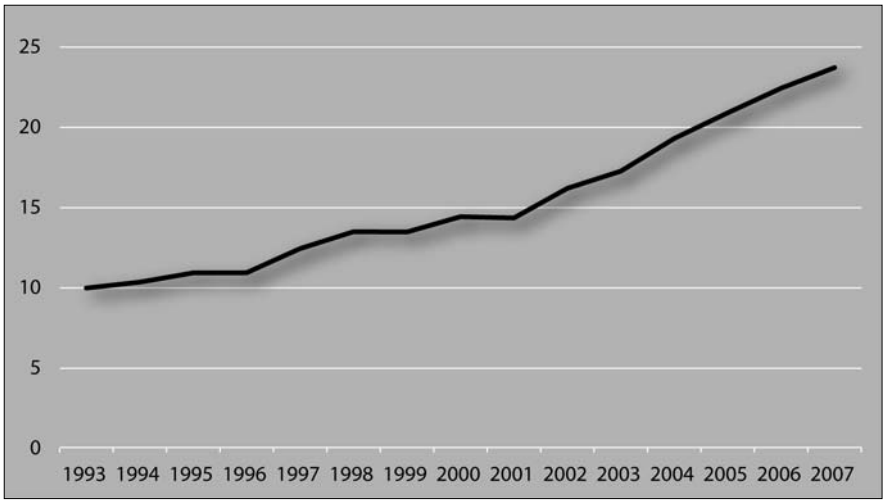
- une relative stabilité du taux de marge des sociétés non financières (EBE/valeur ajoutée) depuis le début des années 1990 ;

- un accroissement de la part des dividendes dans la valeur ajoutée, qui passe de 5 % jusqu'au milieu des années 1980 à pratiquement un quart à présent ;

- une hausse régulière du ratio des dividendes versés aux actionnaires rapportés à la FBCF (Formation brute de capital fixe), qui dépasse l'unité depuis 2004.

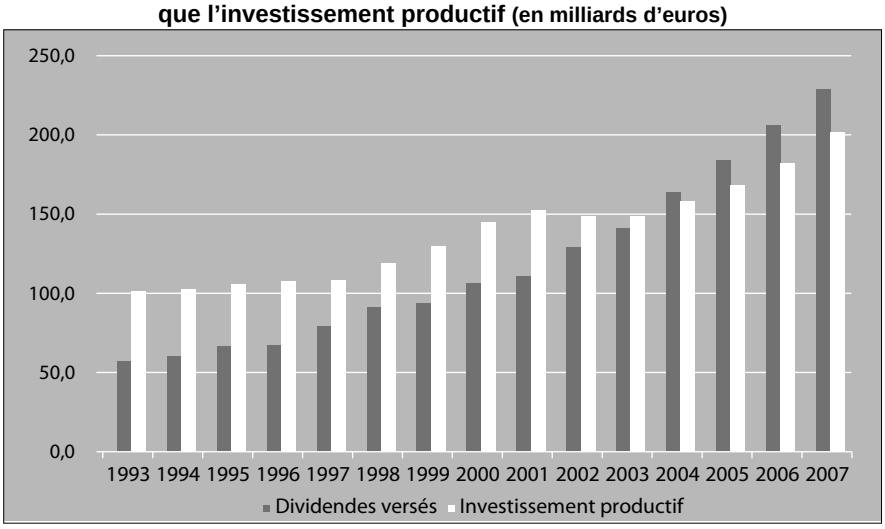
Ces évolutions sont concomitantes à un changement profond du mode de financement des entreprises, marqué à la fois par la montée des fonds propres et le désendettement. Ce dernier, surtout dans un contexte de baisse des taux nominaux, conduit à une diminution des charges d'intérêt. Toutefois, la somme des dividendes et des charges d'intérêt rapportée à la FBCF tend aussi à s'accroître, ce qui signifie que ce changement de mode de financement a, *in fine*, profité davantage aux apporteurs de fonds propres qu'à l'investissement productif.

Graphique 1. Dividendes versés aux actionnaires/Valeur ajoutée (en %)



Source : à partir de l'INSEE, Comptes de la Nation.

Graphique 2. Les dividendes versés aux actionnaires plus élevés que l'investissement productif (en milliards d'euros)



Source : à partir de l'INSEE, Comptes de la Nation.

Cinq causes possibles

1) Le poids croissant des actionnaires. Aujourd'hui, dans les choix de gestion des entreprises la priorité est accordée à la satisfaction des exigences des actionnaires en termes de rentabilité et de valeur actionnariale. L'emploi, le développement des capacités humaines et l'investissement productif deviennent les facteurs d'ajustement. L'opinion des autres parties prenantes (salariés, population) est négligée.

2) Les choix macroéconomiques (*eg*, la fiscalité, le système d'incitation et d'aide, le taux de change…) et l'absence d'une vision de long terme et d'une véritable politique industrielle et de recherche.

3) Une structuration du tissu productif marquée par les rapports déséquilibrés entre donneurs d'ordre et sous-traitants, la faible coopération entre les secteurs publics et privés, la faiblesse des relations entre la recherche fondamentale et la recherche appliquée.

4) Une mobilisation somme toute peu efficace du système financier et notamment du système bancaire, comme en témoignent les difficultés des PME d'accéder aux crédits bancaires, un usage non optimal de ces derniers et un alourdissement des coûts de financement, charges d'intérêt et dividendes confondus.

5) Enfin, et non la moindre des choses, une insuffisance des qualifications, comme en attestent la baisse de l'effort des entreprises en matière de formation continue par rapport au PIB, et en même temps le refus par les entreprises d'augmenter les salaires eu égard à l'amélioration des qualifications.

Quelles réponses possibles ?

1) Améliorer la concertation et le dialogue social

Qu'il s'agisse de l'économie nationale ou de l'entreprise, la concertation facilite le dialogue social et réduit l'incertitude. Il s'agit donc de consulter les différentes parties prenantes, en particulier les salariés et leurs représentants, avant que ne soient prises des décisions stratégiques. Cela concerne notamment les investissements, y compris ceux à l'étranger, et la formation.

Pour que la consultation ait un effet utile, il faudrait que les salariés disposent du droit de formuler, le cas échéant, des propositions alternatives et que celles-ci puissent être étudiées, discutées voire mises en œuvre. Plusieurs questions sont alors posées : de nouveaux droits pour les CE, les CCE, les CE européens et les comités de groupe, le rôle des administrateurs salariés, la place du syndicalisme européen et international. Des mécanismes spécifiques devraient être envisagés en ce qui concerne les entreprises petites et moyennes.

2) Investir dans l'immatériel

La révolution informationnelle pose l'enjeu de l'éducation et la formation, de la R&D, de l'innovation… Elle incite également à mieux souligner l'interdépendance entre l'activité des entreprises et les politiques publiques afin de favoriser l'efficacité globale de l'économie.

Les TIC (Technologies de l'information et de la communication) introduisent une grande souplesse dans les processus productifs. Dans ce contexte, le développement des capacités humaines et la formation tout au long de la vie deviennent un enjeu stratégique et confèrent à l'instauration d'une sécurité sociale professionnelle une véritable priorité.

La révolution informationnelle exige également de renforcer en permanence le potentiel de recherche et d'innovation. Cela nécessite notamment d'accroître les moyens et particulièrement l'effort du secteur privé, d'améliorer les synergies entre la recherche fondamentale et la recherche appliquée qu'elles soient publiques ou privées, et de développer la recherche en réseaux et renforcer les coopérations entre universités et entreprises ainsi qu'entre firmes, notamment les petites et moyennes.

La révolution informationnelle nécessite enfin d'établir une politique industrielle moderne. Les organisations syndicales et le Medef ont débattu du sujet dans le cadre du dialogue économique et ont mis l'accent sur l'amélioration de la qualification de tous les salariés et de la formation tout au long de la vie, l'engagement de la puissance publique, la R&D et l'innovation, la nécessité à la fois d'aider les entreprises petites et moyennes et d'identifier les grands projets.

3) Consolider le tissu productif

Le système productif français se caractérise par la faiblesse du nombre des entreprises moyennes. Ce constat a abouti à la mise en place d'une myriade de mesures. Pourtant, la cohérence du système productif reste à consolider.

Il s'agit particulièrement d'équilibrer les relations entre donneurs d'ordre et sous-traitants. Il s'agit également de faciliter l'accès des PME aux crédits bancaires et de réduire les délais de paiement dans les transactions commerciales.

4) Réduire le poids de l'exigence de rentabilité

Sous la pression des marchés financiers et de l'idéologie libérale, on a oublié que le crédit bancaire est un puissant levier favorable à l'emploi, à la formation et à l'investissement productif. Il s'agit d'inciter les banques à mieux orienter leurs crédits dans ces directions en exploitant des mécanismes tels que le refinancement par l'euro-système, les crédits à taux modulés voire bonifiés.

La pression de la rentabilité financière à court terme a aussi entraîné une présentation comptable dont on voit aujourd'hui les effets pervers. En particulier, pour éviter les dérives auxquelles peuvent conduire les normes IFRS, il convient de repenser les présentations comptables : réinstaurer la référence aux coûts historiques, ne pas évacuer l'usage du concept de valeur ajoutée, clarifier la présentation des bilans sociaux.

Il s'agit également de mettre à plat et réguler l'offre des produits dérivés et de surveiller les pratiques des agences de notation de même que celles des fonds d'investissement, des fonds LBO et des *hedge funds*.

5) Améliorer le système d'incitation à l'investissement

Des dizaines de milliards d'euros sont allouées chaque année par la puissance publique au soutien à l'emploi, l'investissement et la recherche. Il s'agit d'améliorer la lisibilité et l'efficacité du système : soumettre chaque mesure à une évaluation (avant et après sa mise en œuvre) ; procéder régulièrement à une évaluation de l'ensemble du système pour en mesurer l'efficacité et la cohérence ; créer une base de données publique accessible à toutes les parties prenantes.

Pour être efficaces, les évaluations devraient être fondées sur une logique de dialogue et de concertation impliquant l'ensemble des acteurs au niveau national tout comme à l'échelon territorial.

6) Encourager de meilleures coordinations en Europe et dans le monde

Vaste sujet, ces coordinations concernent au niveau européen plusieurs domaines : politique monétaire (taux d'intérêt et taux de change, objectifs et missions de la Banque centrale européenne), politique budgétaire (en

particulier un traitement spécifique des investissements publics en les isolant dans le calcul du déficit budgétaire, et une harmonisation des assiettes et un encadrement des taux d'imposition des sociétés), une politique industrielle et de recherche…

Sur le plan mondial, on se contentera ici de souligner l'enjeu de la promotion des droits sociaux et du travail décent pour équilibrer les rapports entre le travail et le capital dans un contexte de mondialisation croissante des économies nationales.

Tribune de FO

Quelle réponse sociale aux restructurations industrielles ?

Secteur économique de FO

Dans le contexte de la crise économique mondiale, la production industrielle s'est effondrée à peu près partout dans le monde. La France n'y a pas échappé avec un repli de près de 20 % entre avril 2008 et avril 2009. Cette chute brutale de l'activité a cependant éclipsé les débats qui prévalaient quelques mois auparavant sur la faible compétitivité du tissu industriel français.

En effet, alors que la croissance mondiale était encore dynamique, les produits manufacturés fabriqués dans les pays à bas salaires inondaient les marchés des anciens pays industrialisés. De son côté, la production industrielle française restait hésitante, les exportations progressaient moins vite que celles des autres pays de la zone euro et l'excédent traditionnel de ses échanges industriels disparaissait. L'emploi dans l'industrie a connu un recul sans précédent entre 2001 et 2007, avec près de 500 000 emplois disparus. L'entrée en récession a brutalement accéléré les conséquences sociales d'une crise industrielle déjà largement amorcée.

Fin 2008, l'industrie employait directement 3,6 millions de salariés. Habituellement présentée comme rétive à la mondialisation, la France est pourtant très ouverte. Son industrie est à 40 % sous le contrôle de groupes étrangers qui emploient près de 2 millions de salariés. Face à cette internationalisation croissante, quelles sont les marges de manœuvre des organisations syndicales ? A l'heure où les délocalisations s'accélèrent et où l'Europe se vide d'une partie de son industrie, comment faire face aux restructurations industrielles ?

Redonner à l'Etat les moyens d'une politique industrielle

Qu'il soit calculé ou non, ce processus qui permet aux entreprises d'échapper à la législation sur l'emploi et aux droits des salariés, ne s'autorégulera pas de lui-même. Au contraire, stimulé par la mondialisation des échanges, il met en perspective les dangers d'un capitalisme dérégulé. Face à cette toute-puissance du marché, l'Etat doit affirmer une volonté forte en

matière de politique industrielle aux niveaux national et européen. Quand il laisse faire, c'est le marché qui finit par gouverner et la démocratie qui est affaiblie.

Aujourd'hui, il n'existe pas de véritable stratégie de rechange tendant à répondre à ce phénomène par des activités et des emplois de substitution, y compris dans les secteurs verts ou à haute valeur ajoutée. La fermeture partielle ou totale d'une entreprise se traduit par des suppressions d'emplois et la transformation des sites en friches industrielles, les deux participant à la détresse des salariés et à la désertification du territoire.

Les revendications de Force ouvrière s'inscrivent dans une optique de progrès et de justice sociale. Elles visent au maintien et à la promotion d'un pôle industriel fort, tant au niveau national que dans le cadre d'une construction européenne réorientée qui restaure le rôle des pouvoirs publics. Cette ambition doit conduire les Etats à reprendre pied dans l'économie, en affirmant leur pouvoir de créateur de règles et leur rôle de planification des activités économiques. Elle doit se décliner à tous les niveaux.

Agir au niveau mondial

La crise en cours, qui est une crise du système capitaliste, justifie une rupture avec la financiarisation de l'économie. Pourtant, elle vient de loin. Au début des années 1990, l'ONU considérait déjà que l'économie mondiale était devenue trop vulnérable au comportement des marchés de capitaux. La crise actuelle met en lumière les risques associés à une libéralisation sans contrôle et les rendements exorbitants exigés par les actionnaires.

Au plan international, l'arrêt des processus de déréglementation passe par l'application intransigeante des normes fondamentales de l'OIT, reconnues par les employeurs, les organisations syndicales et les Etats. Leur contournement n'est pas acceptable. Les normes de l'OIT doivent être intégrées, contrôlées et sanctionnées. De même, les principes directeurs édictés par l'OCDE à l'intention des firmes multinationales permettent de démasquer les stratégies de dumping social. Leur promotion n'est pas réductible à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) qui masque souvent des intérêts divers visant l'affaiblissement du droit au profit d'engagements non contraignants.

Réorienter la construction européenne

- Des politiques économiques favorables à la croissance : L'Europe doit réorienter les finalités de la construction communautaire. L'euro devait constituer le levier idéal pour la croissance et l'emploi. Jusqu'à présent, la primauté donnée à la politique de la concurrence a évincé la politique

industrielle. La dimension sociale en est restée quant à elle au stade des vœux pieux en l'absence d'une action politique d'envergure.

L'architecture institutionnelle européenne est à l'origine de l'incapacité de l'UE à impulser une nouvelle dynamique de croissance. Les véritables orientations de l'Union sont définies par la banque centrale européenne (BCE) pour le levier monétaire et par le pacte de stabilité et de croissance (PSC) sur le plan budgétaire. La priorité accordée aux équilibres budgétaires et à la lutte contre l'inflation pèsent sur la croissance européenne, occultent la nécessité d'une réelle coordination des politiques économiques et limitent le champ d'action au moment où une stratégie de relance massive s'avère urgente.

La révision du PSC constitue dans l'immédiat la priorité pour soutenir la recherche et encourager l'innovation. Desserrer cette contrainte, c'est aussi donner de l'oxygène au système d'éducation et de formation, aux services publics et aux régimes de protection sociale, qui participent à l'attractivité des territoires, donc aux entreprises et aux salariés.

- Utiliser au mieux les fonds structurels : Si les fonds structurels ont joué un rôle majeur dans la mise à niveau des infrastructures dans de nombreuses régions européennes, ils n'ont pas eu de rôle décisif dans les politiques industrielles. Or, ils peuvent donner une dimension européenne à des projets susceptibles de stimuler la croissance. Le fonds d'ajustement à la mondialisation doit également être réformé et doté de moyens budgétaires accrus pour venir en aide aux salariés frappés par les restructurations.

- Source de concurrence déloyale, la question de la fiscalité ne peut plus être évincée : Il faut inverser la tendance à l'harmonisation par le bas et engager une lutte sans répit contre les paradis fiscaux qui génèrent des enrichissements insupportables, en dehors de toute considération sociale ou environnementale.

Pour une véritable politique industrielle

- Instaurer un réel suivi et un contrôle strict des aides publiques : Si l'action de l'Etat est régulièrement diabolisée par le patronat, il est des domaines où les entreprises savent faire preuve de discrétion : en particulier le cas lorsqu'il s'agit des aides et autres subventions publiques, dont le montant avoisine les 65 milliards d'euros selon la mission d'audit menée en 2007.

- Redonner sens à la négociation : La crise trouve aussi son origine dans la répartition de la valeur ajoutée en faveur des profits, au détriment des salaires. La faible croissance de l'économie française a été soutenue par la consommation et l'endettement des ménages. Le pouvoir d'achat reste donc un élément fondamental de la croissance et de l'emploi. C'est pourquoi Force ouvrière en fait une revendication majeure. La liberté de

négociation salariale doit être réaffirmée, le rôle du comité d'entreprise renforcé. La consultation des salariés ne peut se résumer à la gestion précipitée des plans sociaux. Le droit à la formation des élus pour maîtriser les données financières et le recours sans entrave à l'expertise contradictoire favorisent la prévention en amont des défaillances industrielles. Il convient enfin de revenir sur la loi Fillon sur le dialogue social pour redonner à la pratique contractuelle une ambition structurante au niveau national (branches et interprofessionnel), facteur de solidarité et de régulation économique.

- Une attention redoublée et des moyens renforcés pour l'éducation et la formation : Les simples déclarations d'intention ne suffisent plus sur des sujets qui conditionnent à ce point l'avenir du pays et la réalisation du plein-emploi. Dans cette perspective, promouvoir le savoir-faire industriel est une exigence pour lutter contre la disqualification des salariés.

Pour répondre aux besoins de personnel qualifié, l'industrie doit se doter d'une politique de formation dynamique. Or, les budgets de formation des entreprises industrielles n'ont pas suivi la croissance. Le taux de participation des salariés à des actions de formation tend d'ailleurs à régresser, alors qu'il progresse dans l'Union européenne. De plus, la répartition très inégale de l'effort de formation, déjà marquée selon les secteurs, pénalise les salariés des petites entreprises d'une part, les salariés âgés de plus de 45 ans de l'autre. Globalement, la formation profite essentiellement aux plus qualifiés, ce qui ne fait qu'accroître le fossé avec les salariés moins qualifiés. Les accords interprofessionnels de 2003 et 2008 sur la formation constituent l'ébauche d'un dispositif susceptible de réorienter et d'adapter la formation aux nouveaux besoins tout en consolidant les expériences professionnelles acquises par les salariés.

Pour conclure, notre combat syndical vise l'harmonisation vers le haut des règles qui conditionnent la production et la redistribution. Il est essentiel qu'à la vision court-termiste des délocalisations, guidée par la rentabilité immédiate, se substitue celle à long terme des pouvoirs publics.

Au moment où les multinationales entendent contraindre les salariés au renoncement à leurs droits sociaux, le syndicalisme libre et indépendant ne peut se plier au chantage à la délocalisation, pas plus qu'il ne saurait considérer comme inéluctables le libéralisme économique et le marché roi.

Annexe - Séminaire IRES, 2007-2008

Quel avenir pour l'économie française ? Le renouveau du débat syndical

Les stratégies des firmes, les mutations du système productif et leurs effets sur l'emploi et le travail.

Communications

Ce séminaire s'est déroulé de novembre 2007 à juin 2008. Il a été conçu et animé par Jean-Louis Levet, directeur général de l'IRES, avec la contribution de deux assistants scientifiques, Heithem Ben-Hassine (doctorant, université Paris XII) et Tommaso Pardi (doctorant, EHESS-CSU). Une quarantaine d'intervenants ont apporté leurs contributions au cours de huit sessions.

Session 1. Que s'est-il passé en France ces dix dernières années ? Un nouveau regard sur de nouvelles réalités

Richard Duhautois, chercheur au Centre d'études de l'emploi, « Les conséquences sur l'emploi de la vague de fusions-acquisitions de la fin des années 1990 ».

Olivier Passet, chef du Département des affaires économiques et financières au Centre d'analyse stratégique, « Economie française : décrochage ou érosion ? ».

Renaud du Tertre, Maître de conférences de sciences économiques à l'université Paris Diderot-Paris 7, conseiller scientifique au Centre d'analyse

stratégique, « Le profit contre la croissance ? Le dynamisme et la rentabilité des grandes entreprises en France sur longue période ».

Jean-Noël Vieille, directeur général délégué de KBL France-Gestion, « L'évolution de la gouvernance des entreprises et du pouvoir de l'actionnaire ».

Session 2. Les stratégies de croissance interne des grandes entreprises et leur succès : les cas d'Alstom et de Danone

Patrick Dubert, directeur des ressources humaines du groupe Alstom, « Présentation de la stratégie du groupe Alstom ».

Christophe Galand, expert à la Commission européenne, Direction générale de la concurrence, « La commission européenne et le traitement des dossiers de restructurations ».

Martin Leeser, Forum européen d'Alstom, « Les restructurations du groupe Alstom et leurs effets en Suisse ».

Florence Lefresne et Catherine Sauviat, chercheuses à l'IRES, « Mode de gouvernance et régimes de restructuration au sein du groupe Alstom ».

Roland Perez, Professeur émérite de sciences de gestion à l'université de Montpellier, « Les relations capital humain-capital financier au sein du triptyque modèle économique-régime de gouvernance-système du management : l'exemple de l'évolution du groupe BSN-Danone 1984-2004 ».

Paul Skrochowski, Secrétaire général adjoint de la fédération CFE-CGC de l'agroalimentaire, «Contribution à une compréhension du groupe Danone ».

Session 3. Les transformations des systèmes productifs : les cas de Saint-Gobain et de Toyota

Jean-Louis Beffa, Président du conseil d'administration de Saint-Gobain, « La stratégie du groupe Saint-Gobain ».

Bernard Fillonneau, Secrétaire national, Fédération des mines et de la métallurgie CFDT, « Le cas Toyota en France ».

Fabrice Hatem, Professeur associé à l'Ecole de management de Normandie, « L'attractivité de la France : bilan et enseignements ».

Gabriel Miranda, coordinateur syndical CGT du groupe Saint-Gobain, « Une approche syndicale de l'évolution de Saint-Gobain ».

Tommaso Pardi, doctorant à l'EHESS-CSU, membre du comité de pilotage GERPISA, « Toyota en France : un compromis de gouvernement d'entreprise en quête de cohérence ».

Xavier Ragot, chargé de recherche CNRS à l'Ecole d'Economie de Paris, « Le regard de l'économiste sur le groupe Saint-Gobain ».

Bernard Yvetot, ancien directeur de l'Agence française des investissements internationaux, « Les investissements japonais en France ».

Session 4. Les stratégies de croissance externe et leur succès : le cas d'Air France-KLM

Alain Dubourg, Président fondateur d'Omnes-Air France, « L'expérience Omnes au sein d'Air France ».

Bertrand Lebel, Secrétaire du Comité exécutif du groupe Air France/KLM, « Air France/KLM, un mariage réussi ».

Christian Magne, administrateur de la *holding* du groupe Air France-KLM, secrétaire national CFDT Air France, « L'évolution du groupe Air France jusqu'à aujourd'hui ».

Session 5. Table ronde : les points de vue des responsables des organisations syndicales

Gaby Bonnand, Secrétaire national CFDT, « De nouveaux lieux de négociation ».

José Ezratty, Secteur économique FO, « Quelle réponse sociale aux restructurations industrielles ? ».

Nasser Mansouri-Guilani, Secrétaire confédéral CGT, « Pour une reconquête industrielle ».

Joseph Thouvenel, Secrétaire général adjoint CFTC, « Pour une mondialisation équitable ».

Bernard van Craeynest, Président CFE-CGC, « Pour une véritable politique industrielle ».

Session 6. La nationalité des entreprises a-t-elle encore un sens ? Le cas Airbus

Frédéric Agenet, directeur des relations sociales EADS, « Stratégie du groupe EADS et relations sociales ».

Pierre Buigues, Professeur de sciences économiques à la Toulouse Business School, ancien conseiller économique à la Commission européenne, « Une comparaison des politiques de soutien à l'industrie dans le monde ».

Jean-Louis Colson, chef de l'unité « Aide d'Etat aux services financiers » de la Direction générale de la concurrence, Commission européenne, « La constitution de grands groupes européens à l'aune de l'expérience de la Commission européenne ».

Bernard Gaillanou, délégué central CFDT EADS, « L'état des relations sociales au sein du groupe EADS ».

Didier Hacquart, responsable syndical cadres CFDT Eurocopter, « La nationalité des entreprises : le cas Airbus ».

Joël Thomas Ravix, Professeur de sciences économiques à l'université de Nice-Sophia Antropolis, GREDEG (CNRS-UNSA), et Nicolas Mouchnino, doctorant à l'université de Nice-Sophia Antropolis, « L'évolution de l'industrie aéronautique : les incidences de la production modulaire ».

Session 7. Quelle croissance pour les PME et quelles PME pour la croissance ?

Christian Deubner, consultant sur les questions de politique européenne, économiste au CEPII, « La politique de R&D européenne : défis et perspectives ».

Rémi Lallement, chargé de mission au Centre d'analyse stratégique, « Le rôle de l'innovation et de la propriété intellectuelle dans le développement des PME ».

Jean-Louis Levet, directeur général de l'IRES, « PME : de la compétitivité à la performance globale ».

Philippe Moati, Professeur de sciences économiques à l'université Paris Diderot-Paris 7, directeur de recherche au CREDOC, « La révolution des relations entreprises/distribution et leur impact sur l'emploi ».

Nathalie Roux, ingénieur de recherche à l'université de la Méditerranée Aix-Marseille II, et Gilbert Ammar, directeur de l'entreprise GilClaude, « Délocalisation des entreprises, nouvelles formes d'organisation de la production et du travail : le cas de l'industrie du textile-habillement ».

Session 8. Les enseignements du séminaire : diagnostics, analyses, orientations

Synthèse du séminaire

Jean-Louis Levet, Ben Hassine Haithem, Tommaso Pardi, « Quel avenir pour l'économie française ? Le renouveau du débat syndical. Les stratégies des firmes, les mutations du système productif et leurs effets sur l'emploi et le travail », document de synthèse des sessions.

Table ronde

Edith Cresson, Premier ministre (1991-1992), Commissaire européen à la Recherche et à l'Education (1995-1999).

Christian de Boissieu, Professeur de sciences économiques à l'université de Paris 1, Président délégué du CAE.

Serge Catoire, directeur général d'Aérospatiale Missiles ; depuis 2006, Président de Reims Aerospace.