Territoire et syndicalisme, entre respect des valeurs et besoins d'évolution, la démarche CGT

Martine BERNARD-ROIGT [1]

La question du territoire est aujourd'hui incontournable. Les travaux de recherche en sciences sociales ont abondamment interrogé cette dimension mais la dimension spatiale des mobilisations est généralement peu prise en compte, car jugée subalterne.

Or les acteurs – il s'agit ici des acteurs syndicaux et des salariés – font du territoire un enjeu central de leur mobilisation. En effet, la territorialisation croissante des politiques publiques ouvre de nouveaux espaces d'intervention pour les acteurs. Comment s'approprient-ils ces espaces ? Bouleversent-ils leurs pratiques dans les entreprises, les localités, les départements ? Imposent-ils aux organisations syndicales d'interroger leur mode d'organisation et de fonctionnement ? Notre article étudie deux dimensions de la démarche CGT, celle de la confédération dans son rapport au territoire et celle d'acteurs syndicaux de terrain dans un système productif local. Ce faisant, il montre les questionnements, les contradictions, les réponses que le syndicat construit pour faire face à ces nouvelles formes d'organisation du territoire et aux politiques publiques qui les guident.

La question du territoire est aujourd'hui incontournable et il est désormais admis que « les mobilisations sociales […], en revendiquant le vivre et le travailler au pays dans les années 1960 » (Vanier, 2008), ont contribué à une prise de conscience de l'importance des territoires. Cette exigence sociale, née des mouvements de résistance au déclin industriel, dépasse le cadre symbolique, et traduit un problème de société toujours d'actualité. Elle donne sens au territoire en tant que niveau d'intervention pour l'action

1. Syndicaliste, doctorante en sciences politiques, Université Toulouse Capitole 1, IEP de Toulouse, attachée au Lassp.

publique. Depuis, l'essor des politiques publiques d'aménagement du territoire a contribué au développement local, puis à l'évolution de l'organisation territoriale et administrative de la France, dont la création de l'échelon régional a constitué une réforme décisive. En effet, « au cours de cette période [1960-1975], l'aménagement du territoire se décline en de multiples facettes et s'impose progressivement comme la déclinaison territoriale de l'ensemble des politiques nationales » (Alvergne, Taulelle, 2002:58). Cette évolution s'est encore accentuée, dans les années 2000, avec le processus de territorialisation des politiques publiques, engendrant de nombreuses problématiques abondamment analysées dans les travaux en sciences sociales. Ceux-ci portent aussi bien sur l'étude des dynamiques des acteurs, de leurs initiatives autour des projets de territoire et du développement local que sur les controverses ou les nouveaux concepts qui apparaissent autour de la notion de territoire. Toutefois, « la mobilisation spatiale est traitée sur le mode d'une simple variable, d'un cadre, d'un élément de contexte qui ne joue aucun rôle significatif dans la démarche de recherche » (Bonny, Ollitrault, 2012:7). Il en est ainsi de « la sociologie des mouvements sociaux [qui] a longtemps privilégié "l'historicisation" des processus contestataires à l'analyse de leur dimension spatiale et localisée » (Hmed, 2008).

Ce constat s'applique-t-il aux pratiques du syndicalisme, et à quelles analyses invite-t-il alors ? L'article se propose dans un premier temps d'examiner la façon dont une organisation syndicale, la CGT, s'est progressivement appropriée la dimension territoriale selon des modalités variées, tout au long de son histoire. Née de la volonté d'unir et de rassembler les salariés pour la défense de leurs intérêts « moraux et matériels, économiques et professionnels [2] », l'organisation de la CGT s'est en effet d'emblée caractérisée par une double dimension professionnelle et territoriale. Cette organisation duale n'a guère évolué depuis la création du syndicat il y a 120 ans. Mais, au-delà des structures mêmes de la confédération, la façon dont celle-ci a pensé et travaillé son rapport au territoire a connu des inflexions, en lien notamment avec les politiques publiques de décentralisation et de développement économique local. Nous reviendrons ainsi sur les questionnements, les contradictions, les réponses que cette confédération a construites pour aborder les nouvelles formes d'organisation du territoire et les politiques publiques qui les ont guidées. Entre respect des valeurs fondatrices et besoin d'évolution, la démarche de la confédération oscille depuis sa création entre volonté d'agir et immobilisme ; avancées, limites et contradictions jalonnent aujourd'hui encore son activité en territoire. Nous développerons l'hypothèse d'une difficulté de l'organisation syndicale à faire évoluer son mode de fonctionnement et d'organisation face aux changements qui se produisent dans la société. Cette difficulté

2. Article 1er des statuts confédéraux de la CGT.

apparaît héritée des principes qui fondent la culture syndicale, marquée par « une hostilité latente des syndicalistes à toute intervention de l'État dans le social… » (Dreyfus, 1995:44). Lorsque les changements s'imposeront au niveau régional, la CGT tentera de concilier le respect de ses valeurs fondatrices – qui structurent l'organisation du syndicat autour de deux grands piliers que sont les fédérations d'industrie d'un côté et les unions départementales de l'autre – avec les besoins d'évolution de ces structures « historiques ».

Cette posture n'est pas sans soulever de nombreuses questions : non seulement elle fige le processus d'évolution structurelle et de modernisation du syndicat mais elle imprègne la démarche syndicale. Celle-ci est marquée par une tension entre une activité syndicale dont la dimension spatiale est difficilement intégrée et des expériences sociales innovantes dont le territoire constitue un enjeu de mobilisation pour des acteurs syndicaux. Les questionnements nés de cette observation de l'intérieur guident notre démarche de recherche, dont nous restituons les premiers résultats dans la première partie de l'article (I).

Nous examinons ensuite les pratiques syndicales spécifiques que la CGT a développées au sein d'un espace, d'un territoire localisé, identifié, le système productif local Mecanic Vallée (II). Les limites géographiques de ce territoire ne correspondant pas aux périmètres habituels d'organisation et d'intervention du syndicat, le cas de la Mecanic Vallée nous permet d'interroger la réalité de la posture et des pratiques de la CGT, aujourd'hui, sur la dimension proprement territoriale. Nous mobiliserons, dans cette perspective, des approches du territoire permettant de rendre compte de la façon dont les acteurs contribuent à le construire et à lui donner sens. « Le territoire est [en effet] une notion particulièrement polysémique dans les usages savants au sein des sciences sociales » (Faure, 2013). Pour notre part, nous nous attachons à l'idée « qu'il ne s'agit pas de postuler le local comme un niveau pertinent de l'analyse mais de le déduire. Dans ce contexte, nous adoptons l'hypothèse théorique selon laquelle le territoire doit être considéré comme un construit, un résultat de pratiques et de représentations » (Pecqueur, Zimmerman, 2004:15). Dès lors, nous nous situons du point de vue des acteurs mais les acteurs dont nous parlons sont des « acteurs sociaux dits ordinaires » (Bonny, Ollitrault, 2012:12) et plus particulièrement des salariés et des acteurs syndicaux, qui habitent et travaillent dans un territoire donné. En effet, la construction de leurs relations ou de leurs réseaux, leurs mobilisations à propos d'un problème collectif pour ou dans un espace donné, contribuent à faire émerger quelque chose de particulier qui donne sens au lieu, à l'espace où se produisent leurs pratiques.

Le présent travail de recherche s'appuie donc d'une part sur une série d'archives en privilégiant l'étude des congrès confédéraux de la CGT des

périodes concernées. Toutefois, il existe une littérature spécialisée au sein de la CGT au travers des *Cahiers d'analyses* et *Documents économiques* dont les dossiers sur les enjeux territoriaux sont récurrents et très étoffés. Nous nous appuyons d'autre part sur une enquête de terrain, encore en cours au moment de la rédaction de l'article. Pour les besoins de notre article, nous avons privilégié l'analyse des entretiens réalisés avec les acteurs qui furent à l'origine du système productif local (SPL), ainsi que les principaux initiateurs du collectif CGT Mecanic Vallée. Par ailleurs, notre réflexion s'ancre dans une réalité militante personnelle. Désormais engagée dans une démarche de recherche, le passage « d'une participation pure à une conversion à la recherche » (Soulé, 2008:130) s'incarne, pour nous, dans une posture d'observation participante, issue d'une pratique syndicale tournée vers les territoires pendant de nombreuses années.

I. La CGT, vers une plus grande prise en compte des enjeux territoriaux

Le syndicalisme CGT a connu d'importantes évolutions au cours de son histoire. Croissance, crises et ruptures, scissions et réunifications marquent l'histoire riche d'un acteur qui occupe une place centrale dans le syndicalisme français. Le développement de la dimension territoriale de son activité, apparue dans les années 1960-1970, constitue un évènement majeur, porteur d'une nouvelle conception de l'activité syndicale et d'un changement de l'action de la CGT en territoire. Ces changements n'occupent pas cependant une place décisive dans l'histoire de la CGT. En effet, on trouve peu de références, dans les congrès de la CGT de cette période, aux nouvelles préoccupations liées au territoire.

Néanmoins, la CGT participe au Conseil économique et social (CES) [3], *Le Peuple* publie régulièrement les interventions et les prises de position de la délégation CGT. Ce n'est qu'en 1964 qu'une réflexion de fond est engagée au sein de la direction confédérale à propos de la réforme administrative. Cette réforme prévoit notamment la mise en place d'un échelon régional, l'extension du pouvoir des préfets et la création de commissions de développement économique régional (Coder). L'analyse CGT de cette réforme est des plus critiques, et s'inscrit dans une opposition au IVe Plan dont les orientations marquent profondément la vie économique, sociale, administrative du pays. Selon la CGT, ces orientations se heurtent aux structures anciennes, c'est la raison pour laquelle le gouvernement veut les modifier.

Pour la confédération, la réforme administrative « vise à la déconcentration pour réaliser l'ingérence du pouvoir central, par les préfets, dans tous

3. Créé en 1924, le Conseil national économique devient Conseil économique et social en 1958.

les rouages de la vie administrative : contrôle politique, mise en condition de la fonction publique et mise en cause de la notion même de service public [4] ».

Cependant, la direction confédérale doit décider de sa participation ou non à ces commissions. Le Comité confédéral national, la plus importante instance entre deux congrès, des 18 et 19 juin 1964 approuve dans une déclaration l'analyse et la position prise par le bureau confédéral, et dénonce la réforme administrative présentée par de Gaulle. Sa déclaration se conclut de la manière suivante : « Les organisations de la CGT, en même temps qu'elles organiseront la lutte par les revendications, s'attacheront à faire échec à la réforme gaulliste. » Elle renvoie cependant la participation des organisations de la CGT aux Coder à la décision prise en commun par les unions départementales (UD) au sein de chaque région, en fonction de chaque situation concrète. Elle précise toutefois que la participation éventuelle aux Coder ne saurait revêtir le caractère d'une caution fournie au pouvoir.

L'opposition de la CGT « à l'aménagement du territoire au service des monopoles [5] » s'affirme au cours des années suivantes. Elle se fonde sur l'exigence de la satisfaction des besoins des salariés, de la population, qui vivent de leur travail et de la valorisation des ressources de chaque région. Ces exigences doivent être le critère essentiel pour définir les conditions de l'aménagement du territoire.

Puis une importante étude publiée par *Le Peuple* en mai 1965 s'attache à définir les principes et les possibilités d'une action régionale, son objectif est de susciter la réflexion du plus grand nombre de militants.

La régionalisation du Plan constitue un tournant dans le positionnement CGT. En effet, le gouvernement envisage de consulter les Coder pour préparer le VI^{e} Plan. Selon la CGT, cette modification des procédures de discussion n'est pas une démocratisation véritable du Plan mais vise au contraire « à réaliser une programmation des investissements publics, plus poussée au niveau régional, en vue d'accroître la pression sur les collectivités locales [6]. » Néanmoins, cette situation conduit à un tournant dans la démarche de la confédération. Elle organise pour la première fois une réunion des représentants CGT dans les Coder présidée par deux dirigeants confédéraux dont Henri Krasucki.

En substance, cette réunion pose les bases d'une nouvelle approche de l'activité CGT dans les Coder. Désormais, les interventions ne doivent

4. *Le Peuple*, n° 705, juillet 1964, p. 5, archives de la CGT.
5. Après la Seconde Guerre mondiale, les outils de planification sont mis en place pour accompagner la reconstruction du pays et le développement de l'économie française. Le IV^{e} Plan (1962-1965) marque une rupture avec les précédents : il prévoit des mesures visant à soutenir la concentration et la spécialisation de secteurs industriels. Pour les syndicalistes, ces mesures contribuent à la disparition de milliers d'emplois et aggravent les inégalités entre régions.
6. *Le Peuple*, n° 726, mars 1969, p. 3-7, archives de la CGT.

pas seulement avoir pour objet la critique de la politique officielle mais elles doivent également profiter de la mise en lumière des problèmes du développement économique régional pour faire connaître les solutions de la CGT dans le domaine économique et social. L'activité des militants de la CGT dans ces commissions est alors considérée comme un élément de développement du rapport de force et de l'action pour les revendications ouvrières. Leur participation est le moyen de faire connaître le caractère néfaste de la politique du pouvoir et de mettre en avant les solutions préconisées par la confédération. Cette prise de position fonde, depuis, la démarche de la CGT qui prévaut encore aujourd'hui dans les Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (Ceser).

C'est dans ce contexte traversé de contradictions internes sur ces enjeux territoriaux et marqué, au plan politique, par le « Non » au référendum sur le projet de loi relatif à la création de Régions et à la rénovation du Sénat et la démission de de Gaulle que la Commission administrative de la CGT se réunit le 16 avril 1969 avec, à l'ordre du jour, l'examen de l'avant-projet de réforme des statuts confédéraux ainsi que les propositions concernant l'organisation des Régions soumise au Comité confédéral national des 6 et 7 mai 1969.

I.1. La création des comités régionaux comme réponse à la régionalisation

Les propositions concernant les Régions font l'objet d'une note préparatoire dressant un état des lieux de l'avancée de la politique régionale du gouvernement. Une multitude d'outils régionaux sont également déjà mis en place, y compris au sein du CNPF et de la CFDT : « Il apparaît donc urgent de procéder nous-mêmes à la mise en place de comités régionaux », peut-on lire dans la note confédérale qui précise le rôle, la conception, la composition, les moyens de ces futurs comités régionaux.

Les comités régionaux seront créés par de nouvelles dispositions statutaires (articles 22-23 nouveaux) lors de l'examen de la réforme des statuts au 37e Congrès du 16 au 21 novembre 1969. La préparation des débats sur cette question est éclairante des contradictions qui traversent encore la CGT sur cette dimension de l'action syndicale. « Pas de modifications dans les structures fondamentales… » constituées par les unions départementales d'une part et les fédérations d'autre part mais la nécessité de « coller » aux nouvelles réalités. « Mais le problème de la régionalisation demeure et il est dans l'ordre des choses qu'il prenne dans l'avenir une importance toujours plus affirmée […]. Il s'agit dans un premier état de la question *d'une structure souple* [7] ne mettant pas en cause la compétence des unions départementales mais prévoyant déjà des responsabilités régionales

7. En gras dans le texte original.

par l'instauration d'un secrétaire régional participant avec voix consultative aux délibérations du Comité confédéral national » (Bertheloot, 1969). Cette approche ne suscite aucun débat parmi les délégués du congrès dont les préoccupations sont ailleurs. En effet, les modifications proposées visent une mise au point générale « en vue de moderniser les structures de la CGT et de les adapter aux conditions nouvelles de la lutte syndicale [8] ». C'est l'article 1er, qui prévoit que le syndicat n'est plus seulement de classe mais aussi démocratique et de masse, qui focalise tous les débats et provoque à lui seul plus de discussions que tous les autres réunis.

La réponse de la CGT à la régionalisation s'effectue sous la pression d'une situation qui évolue et devient incontournable, elle prend de manière tardive les dispositions pour y faire face. L'objectif affiché est de s'adapter à une réalité qui s'impose. La création des comités régionaux et la mission qui leur est confiée d'animer l'activité de la CGT sur les questions d'intérêt régional s'effectue en dehors des structures historiques dont il ne faut pas mettre en cause les compétences, s'agissant des unions départementales.

Cette approche du fait territorial va marquer durablement la manière dont la confédération aborde ces enjeux et faire émerger de nouvelles contradictions, voire des tensions, liées à l'essor de l'activité régionale des comités régionaux. En limitant ainsi le rôle des comités régionaux à cette seule compétence, la confédération leur délègue les enjeux de la politique régionale. En lien avec les fédérations, dont les politiques publiques territoriales vont impacter les champs professionnels (Santé, Cheminots…), ils vont bâtir des coopérations autour de projets revendicatifs et construire un syndicalisme de proposition et d'action.

Ils contribuent à faire émerger l'importance, pour toute la CGT, de se saisir des enjeux territoriaux.

En effet, sans développer une analyse détaillée des positions de la CGT sur les politiques publiques d'aménagement du territoire, nous constatons que les orientations des différents congrès qui suivent la création des comités régionaux ne font pas apparaître une réelle politique territoriale. Le 38e Congrès, qui se tient du 18 au 21 avril 1972, consacre quelques lignes à cette question portant sur les principes qui doivent fonder une politique publique d'aménagement du territoire.

En mai 1973, une réunion de la Commission exécutive confédérale fait le point sur l'évolution des enjeux territoriaux : « 18 comités régionaux ont été constitués et fonctionnent normalement […]. Bien que portant sur une période courte, le bilan d'activité des comités régionaux apparaît important. Il s'est traduit par l'élaboration de programmes régionaux économiques et

8. Compte rendu *in extenso* du Congrès, p. 123-124.

revendicatifs, et des actions se sont développées sur des problèmes globaux ou sectoriels » (Magniadas, 2009:235).

Cependant, la régionalisation se poursuit, la loi du 5 juillet 1972 fait de la Région un établissement public avec la création des conseils régionaux composés de parlementaires de la Région, des maires des grandes villes, des représentants des conseils généraux. Cette situation conduit le 39e Congrès de la CGT, qui se tient en 1975, à se prononcer pour l'élection au suffrage universel des conseils régionaux et demander une augmentation de la représentation des organisations syndicales représentatives dans les CESR.

Les années 1980 marquent un tournant. Lors de la présentation du projet de loi sur la décentralisation en 1981, on peut lire dans *Le Peuple* : « Le projet de loi soumis actuellement au Parlement constitue une avancée considérable, un point d'appui pour étendre l'intervention des travailleurs et de la population, même s'il comporte aussi des aspects restrictifs voire inquiétants [9]. » De même qu'en 1983, la décentralisation est à l'ordre du jour des travaux du Comité confédéral national (CCN), Chantal Rey, secrétaire de l'Union générale des fonctionnaires (UGFF), indique dans son intervention d'ouverture : « La décentralisation figure avec les nationalisations et les droits nouveaux parmi les grandes réformes engagées par le gouvernement de gauche depuis le 10 mai. »

Le document d'orientation du 42e Congrès qui se tient à Lille du 13 au 18 juin 1982 « se prononce résolument pour une décentralisation s'appuyant sur des assemblées élues au scrutin proportionnel, dotées de pouvoirs et de moyens nécessaires à l'exercice de leurs compétences. Il invite clairement à un élargissement du rôle des organisations de la CGT et tout particulièrement des comités régionaux en rapport avec les perspectives nouvelles. Plus précisément, le programme d'action se prononce pour un développement des pouvoirs des CESR en matière d'investigation, de contrôle et d'arbitrage » (Magniadas, 2009:237).

Cette orientation, liée au contexte, interroge davantage le rapport de la CGT au politique et au gouvernement de gauche – ce qui n'est pas notre objet – qu'elle ne résout la prise en charge de la dimension territoriale de l'activité et l'enjeu de sa cohérence au niveau national.

I.2. Des instances locales autonomes, mais parfois isolées

La régionalisation est désormais une donnée incontournable de l'organisation de la société française. La CGT analyse à chacun de ses congrès la montée en puissance de cette réalité. On peut citer par exemple : « La Région : une place essentielle. La tentative de recomposition capitaliste, qui

9. *Le Peuple*, n° 1113, p. 12, août 1981, archives de la CGT.

vise notamment le territoire et la structure économique de la Nation elle-même met au centre la dimension régionale » (43e Congrès, 1989).

Cette montée en puissance du fait régional impacte l'analyse que fait la CGT du besoin de faire évoluer son outil syndical : « Les comités régionaux ont à faire face aux dimensions nouvelles, économiques et politiques, que prennent les Régions en lien avec l'évolution de la société en France et en Europe » (44e Congrès, 1992). Au cours de ce même congrès, on s'interroge sur la nécessité de « décentraliser l'activité des unions locales [en] antennes de zones, pour permettre l'activité sur le lieu de travail ».

L'enjeu de l'évolution de l'outil syndical est une question récurrente qui traverse tous les congrès de la CGT. En effet, la réflexion engagée au cours des 15 dernières années débouche sur un constat partagé : le mode d'organisation de la centrale n'est plus adapté au monde du travail tel qu'il a évolué à la fois dans sa composition sociologique et sa structuration économique (éclatement du tissu industriel, développement des PME).

Par ailleurs, les lois de décentralisation ont fait évoluer les structures territoriales (communautés d'agglomération, pays, SPL…), avec parfois des instances de démocratie participative auxquelles les organisations CGT des territoires participent. C'est le cas du SPL Mecanic Vallée, auquel les UD CGT du Lot et de l'Aveyron ainsi que le responsable régional de la Métallurgie de Midi-Pyrénées s'intéressent dès 2003. Ils vont organiser des rencontres communes des syndicats de la métallurgie de leurs départements, présents sur l'ensemble de la filière, et prendront contact avec l'UD CGT de Corrèze et la région CGT Limousin.

Aussi, la question des territoires devient progressivement plus présente, comme en témoignent les textes des congrès confédéraux de 1999 à 2006 : « La référence aux activités et aux territoires concerne tout autant les fédérations que les unions départementales et la confédération » (46e Congrès, 1999). « Des comités régionaux, des unions départementales et des unions locales, là où elles existent, ont travaillé à confédéraliser sur l'ensemble de leurs territoires les enjeux liés au développement des activités à partir des besoins des salariés […]. Sur toutes ces questions, les Régions sont en effet des espaces territoriaux et institutionnels pertinents de mise en cohérence et d'intervention » (47e Congrès, 2003). « Le comité régional devient un lieu où le croisement des structures et des activités professionnelles est indispensable. Ses modes de fonctionnement pourraient évoluer en ce sens en y incluant les responsables de bassins d'emploi et les professions dans la réflexion régionale. Le comité régional avec les professions pourrait définir des objectifs prioritaires de syndicalisation et le périmètre le plus adapté pour les bassins d'emploi » (48e Congrès, 2006). Le congrès retient, dans sa décision 25, les critères qui doivent structurer les organisations interprofessionnelles territoriales.

Cette analyse touchant l'organisation de la CGT en territoire est sans doute la plus aboutie et la plus réformatrice. Elle modifie les missions et le rôle du comité régional. Elle s'appuie, à la fois, sur une réalité syndicale qui évolue, notamment dans les territoires, et sur une réflexion engagée depuis le 47e Congrès sur la nécessité pour la CGT de transformer et de faire évoluer ses modes de fonctionnement, de réfléchir à des évolutions structurelles qui pourraient être effectives au 49e Congrès.

La réforme annoncée n'a cependant pas eu lieu : il ne s'agit pas ici d'en analyser de manière précise les raisons ; elles tiennent en partie aux structures mêmes de la CGT et à l'absence de volonté politique de ses dirigeants. Dès lors, ce sont les comités régionaux, dans leur diversité, qui continuent à assumer la prise en compte des enjeux territoriaux : ils le font de manière autonome, en étant coordonnés au niveau national par un responsable confédéral, membre de la direction de la CGT. Cette situation montre que, sans être marginale, l'activité de la CGT sur les questions régionales apparaît déconnectée de l'activité générale. Ainsi, chaque comité régional poursuit ses propres objectifs. De même que les secrétaires régionaux, dont l'exemplarité de l'action est souvent mise en avant, ne participent toujours pas aux décisions dans les instances de la confédération comme le Comité confédéral national.

Le 50e Congrès de mars 2013 s'inscrit toutefois dans la continuité de la réflexion sur les enjeux territoriaux : « La prise en compte des enjeux territoriaux est devenue un enjeu majeur pour toute la CGT. C'est une responsabilité partagée par toutes les organisations de la CGT […]. L'enjeu est de mettre en œuvre une démarche syndicale offensive, à partir des réalités les plus concrètes et les plus locales en intégrant les enjeux industriels, d'aménagement du territoire et de services publics à taille humaine et de proximité. » Un pôle « Activité de la CGT en territoires » est constitué, en tant que tel, dans l'organigramme de la confédération. Il est sans doute prématuré de déduire qu'il s'agit d'une nouvelle approche de ces enjeux dans la démarche syndicale, pour le moins doit-on y voir l'expression d'une volonté politique affirmée.

II. Vers une évolution de la vision CGT du territoire : l'exemple du système productif local Mecanic Vallée

Ces politiques d'aménagement du territoire mises en œuvre depuis plus de cinq décennies ont contribué à façonner l'organisation administrative et territoriale de la société. Nous avons observé comment les acteurs qui nous intéressent se sont saisis – ou pas – des opportunités créées par certains dispositifs. Les ont-ils investis, utilisés ? Plusieurs étapes ont été décisives : pour notre argumentation, nous retiendrons le tournant des années 1980,

qui consacre des changements importants, dont l'intégration des enjeux de la mondialisation et de l'Europe dans les politiques d'aménagement du territoire et un nouvel intérêt pour les territoires dans leur diversité. Dès l'origine, l'industrie joue un rôle structurant dans ces politiques d'aménagement. En effet, l'État, dans sa première phase d'aménagement, équipe et organise le territoire mais la désintégration de grands sites industriels (sidérurgie, mines) constitue pour la période une importante rupture.

Pour compenser cette situation, des mesures incitatives seront prises, telles que les aides à la reconversion, la prime à l'aménagement du territoire (PAT) en 1981 pour créer et faciliter l'ancrage des firmes étrangères sur les territoires. On évoque alors l'attractivité des territoires, des politiques publiques d'appui aux entreprises sont mises en place (soutien notamment à la spécialisation territoriale autour de filières).

Dès lors, les territoires s'affirment comme un enjeu de développement économique. C'est pourquoi, face à cette réalité complexe et multiple, il est intéressant d'examiner le cas d'un système productif localisé (SPL). Celui de Mecanic Vallée, à cheval sur le nord du Lot, l'ouest de l'Aveyron et le sud de la Corrèze, est singulier par son histoire, son développement depuis plus de 15 ans, au croisement des politiques publiques mises en œuvre et de la mobilisation des acteurs.

Quelles peuvent être les dynamiques à l'œuvre sur un territoire identifié, labellisé, qui concentre des acteurs d'une même filière industrielle qui agglomère en réseau des entreprises, des laboratoires, des organismes de formation et de recherche ?

La politique des SPL, mise en place en 1997 par le gouvernement, s'inspire du modèle des districts industriels, ancien concept développé en Angleterre par Alfred Marshall, dont les travaux s'attachent à l'analyse des faits industriels. Les districts sont particulièrement répandus en Italie dans les années 1960 et jusqu'en 1990, comme l'ont montré les travaux de Becattini. Si les SPL français se réclament de ce modèle, ils s'en différencient toutefois, comme le montreront les entretiens que nous avons réalisés.

II.1. Les systèmes productifs locaux : des districts industriels ?

L'existence de districts industriels nécessite la présence d'une multitude de PME ou d'entreprises de moyenne importance liées par une proximité géographique. Dans cet environnement économique, ce sont des systèmes « de petites entreprises qui ensemble, sur un même territoire, maîtrisent la quasi-totalité d'une filière. Les différentes fonctions de production s'insèrent dans une ambiance sociale […] liée à la compétence des travailleurs d'une industrie concentrée dans un lieu restreint ainsi qu'un système de valeurs partagées […]. Les relations entre les entreprises sont caractérisées par une coexistence singulière de concurrence et de solidarité conduisant à

[…] une émulation entre les membres du district pour atteindre les objectifs économiques » (CESR Midi-Pyrénées, 2001).

Cette forme d'organisation industrielle en réseau n'est pas nouvelle, puisque, « dès le XV^e siècle, le capitalisme s'organise à partir de réseaux qui forment le cœur *d'une économie monde*, vaste zone au sein de laquelle des territoires non nécessairement connexes s'articulant par le biais de circulations intenses » (Bouba-Olga, Chauchefoin, 1997:59). « Cette notion de district industriel représente dans la littérature économique récente l'un des axes majeurs à partir desquels s'est cristallisée la réflexion consacrée aux relations entre dynamiques industrielles et dynamique territoriale » (Lecoq, 1993:208).

Elle se caractérise par la nature coopérative des relations industrielles sur le territoire, elle suppose une structure sociale et un contexte institutionnel « ancrés dans l'histoire locale et la dynamique d'un marché interne local du travail » (Lecoq, 1993:211). L'accent est mis sur le contexte social dans lequel s'enracine le système de production qualifié « d'atmosphère industrielle » (Lecoq, 1993). Ces liens étroits entre l'organisation de l'activité productive et la structure sociale font du district *une entité socio-territoriale* telle que les travaux réalisés sur les districts italiens l'ont mise en évidence. Ils mettent plus particulièrement en avant la nature des liens où se mélangent concurrence et émulation, relation de confiance, articulation entre la performance industrielle, économique et la cohésion sociale. La présence syndicale y est non seulement admise mais le syndicat a une assise locale inscrite dans l'histoire du territoire, elle permet l'existence de négociations collectives. « Le développement est alors un processus social et pas uniquement technique et économique » (Alvergne, Taulelle, 2002).

Cette forme d'organisation industrielle relève du mythe pour certains, d'autant qu'elle serait en déclin depuis le milieu des années 1990, notamment en Italie où le phénomène a été le plus largement développé. En effet, la différenciation et la spécialisation poussées d'une partie ou de la totalité du système fragilisent sa cohérence totale face à une concurrence de plus en plus forte des pays à bas coût de main-d'œuvre.

Pour d'autres, elle représente une opportunité dans le contexte de la crise économique des années 1970 et 1980, qui a modifié la vision des États, les poussant à une décentralisation et une régionalisation accélérées. Dans ce nouveau contexte, « on découvre alors que les relations entre les acteurs locaux peuvent contribuer à la compétitivité des activités industrielles ou des services […]. Les districts industriels sont souvent à la base d'une dynamique économique locale. Leurs analyses reviennent alors au premier plan en économie régionale » (Benko, Dunford, Heurley, 1997:305). En effet, les notions mises en avant par Alfred Marshall sur l'organisation de la production et sur la localisation des activités industrielles, les économies externes

et d'agglomération, l'atmosphère industrielle et l'économie de proximité qui caractérisent les districts, avaient été négligées. Face aux mutations du système productif qui traversent l'organisation des entreprises, ces anciens concepts sont dépoussiérés, complétés par des nouveaux : système productif localisé, proximité, réseau, gouvernance… « Le territoire devient une composante essentielle du développement de l'industrie moderne » (Benko, Dunford, Heurley, 1997:306).

Or, les firmes multinationales sont déjà, depuis de nombreuses années, organisées en réseaux (filiales/sous-traitance). La crise des années 1980 s'est traduite à la fois par la désintégration d'importants secteurs industriels mais également par un mouvement de fusions et de concentration des firmes et la recomposition du tissu productif en une multitude de PME. Pour autant, les firmes ne négligent pas la dimension territoriale de leur organisation spatiale dès lors que des « externalités positives » (Bouba-Olga, Chauchefoin, 1997:61) apparaissent (technologiques, pécuniaires, d'agglomérations). Ces externalités sont issues de la proximité et de la mise en réseau dans le système productif localisé.

Cette évolution de la théorie économique et le développement des projets bénéficiant de la PAT ont conduit le gouvernement, sous l'égide de la Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale (Datar), à lancer en 1998 un appel à projets visant à favoriser au niveau local la constitution ou la consolidation de réseaux de PME. Les projets retenus bénéficient d'un soutien financier de l'État.

II.2. « Vers une économie performante, mais également solidaire et sociale »

Le SPL Mecanic Vallée s'inscrit non seulement dans cette dynamique, mais il est aujourd'hui un de ceux qui fonctionnent le mieux, comme nous l'indique un responsable de l'association Mecanic Vallée : « Nous nous considérons comme, et nous sommes le plus gros *cluster*, qui n'est pas un pôle de compétitivité, en mécanique […]. L'un dans l'autre, l'économie se porte plutôt bien, ce n'est pas mirifique mais on embauche, on continue d'embaucher, les chiffres d'affaires progressent en moyenne […] et on a plus de 400 postes ouverts. »

La Mecanic Vallée ne constitue pas une filière industrielle homogène au sens du district industriel, mais l'activité des entreprises qui la composent est essentiellement consacrée à la mécanique. Il regroupe les entreprises de mécanique des trois bassins reliés par la route nationale 140 entre Brive, Figeac et Rodez Decazeville. Ledit bassin regroupe environ 210 entreprises et 14 000 salariés autour des métiers de l'aéronautique, de l'automobile et de la machine-outil. Les principales entreprises sont Blanc-Aéro à Villefranche-de-Rouergue, Borg Warner à Tulle, Robert Bosch à Rodez,

AD Industrie à Brive, Forest Liné à Capdenac, Ratier, Figeac-Aéro à Figeac, Sam Technologies à Decazeville. Il concerne deux Régions, trois départements.

La structure administrative du SPL est de nature associative (loi 1901), 140 entreprises en sont adhérentes. Elle est dirigée par un Conseil d'administration dont le président est chef d'entreprise. L'association emploie trois salariés dont le responsable est l'animateur délégué chargé de mettre en œuvre les décisions prises. Les missions du SPL s'attachent aux axes stratégiques définis par le Conseil d'administration, nous précise notre interlocuteur, dont l'essentiel est de « vraiment promouvoir nos industries. Pas seulement l'industrie mécanique […]. Nous, en tant que *cluster*, on est là pour promouvoir nos entreprises, nos industries, le côté géographique et local est fondamental. Sinon, nous ne nous distinguons pas de la Fim [10]… Si on devait promouvoir ou travailler uniquement sur les sujets RH/formation, on ne se différencierait pas de l'UIMM [11], qui a développé une grande compétence en la matière. Donc, quand nous travaillons sur ce sujet-là, nous travaillons pour notre territoire, nos entreprises. » Par exemple, actuellement, les entreprises du SPL sont confrontées à la question du recrutement des apprentis dans les entreprises : « Les entreprises et les lycées professionnels, très concernés, m'ont appelé ici en disant qu'ils ont un problème. On se saisit donc du problème… et puis on le gère et on le traite avec les partenaires. En la matière, c'est l'UIMM, qui, très probablement, vu sa compétence juridique, va récupérer au niveau régional et national ce sujet pour essayer de le régler. En attendant, moins 15 % d'apprentis au niveau national, c'est une catastrophe dont on va subir les conséquences sur le moyen terme. Mais on s'est saisi du problème parmi les premiers, on le traite parmi les premiers, et, s'il faut servir de territoire pilote, on est capable de s'asseoir autour d'une table et de dire : "Voilà comment on propose de faire pour gérer ce problème" », poursuit le même responsable.

L'analyse de la place et du rôle des acteurs nous permet de comprendre l'importance des dynamiques, d'examiner les interactions entre les logiques des différents acteurs au cours de la mise en place du SPL. Ainsi, l'un de nos interlocuteurs, fondateur du SPL en qualité de président directeur général de l'entreprise Ratier (encadré) de 1986 à 2005, se présente comme *le grand-père* de la Mecanic Vallée. Il nous explique : « Nous n'étions pas très conscients au départ de mettre en place un SPL, on a fait quelque chose sans savoir que c'était un SPL. On avait chez Ratier plus de 200 000 heures sous-traitées, on a donc discuté avec les cadres de l'entreprise pour les inciter à créer leur entreprise en assurant le carnet de commandes. Une dizaine d'entreprises ont ainsi été créées, c'est Figeac-Aéro qui a le plus progressé »,

10. Fédération de l'industrie mécanique.
11. Union des industries et des métiers de la métallurgie.

nous indique ce dirigeant de l'association Mecanic Vallée. Il a également été président de l'Association pour le développement industriel et économique du Massif central et du Centre (Adimac) pendant 10 ans, c'est une forme institutionnelle de l'action publique en matière économique. Elle permet le développement « d'une stratégie *marketing* territorial autour du concept *Mecanic Vallée* » (Guillaume, 2001:134).

Encadré

L'entreprise Ratier, pilier du système productif local

Paulin Ratier, ébéniste de métier et fondateur de Ratier en 1904, s'intéresse aux balbutiements de l'aviation. Il crée et développe des hélices en bois quand le métal d'abord envisagé pour construire des hélices s'avère peu performant. L'hélice Ratier est construite en grande série pour équiper le Bréguet XIV, la demande d'hélices est importante pendant toute la guerre 1914-1918 et permet l'essor de l'entreprise Ratier. Afin de garantir l'approvisionnement en bois et réduire les coûts de production, il reprend en 1917 une scierie à Figeac, ce qui permet à ses héritiers de regrouper à Figeac en 1940 l'ensemble des activités d'une entreprise importante désormais mondialement connue, lorsque le gouvernement de Vichy préconise l'éloignement des entreprises d'armement de la capitale pour des raisons de sécurité.

Dès lors, Ratier occupe à Figeac une place décisive, et joue un rôle moteur dans l'économie locale. Cet attachement au territoire n'est pas fortuit, les dirigeants ont trouvé là un environnement politique et économique propice au développement de l'entreprise (financements publics, infrastructures, aérodrome [1]…). Pour ses besoins propres, Ratier favorise la création d'entreprises, notamment dans le secteur de la machine-outil et de la sous-traitance aéronautique, comme par exemple la création de l'entreprise Forest Liné.

Par ailleurs, la politique sociale de la direction est marquée par une conception paternaliste (mise à disposition de logements, mise en place d'une coopérative d'achats…). Il ne s'agit pas à proprement parler de l'« atmosphère industrielle » décrite par Alfred Marshall, mais cet ensemble contribue à créer un environnement favorable et marque le territoire auquel les acteurs peuvent s'identifier et qui explique l'ancrage territorial de l'entreprise, qui rend possible la création de la Mecanic Vallée.

L'entreprise Ratier, après avoir été sous-traitant de Sud Aviation et d'Aérospatiale, puis équipementier, se situe aujourd'hui comme un systémier à part entière. Il existe d'autres entreprises importantes comme Bosch à Rodez qui jouent un rôle déterminant dans le secteur de l'automobile.

1. L'aménagement de l'usine et son agrandissement ont fait l'objet de délibérations du Conseil municipal, la création d'un aérodrome à proximité de Figeac a été rendu possible par l'intervention des collectivités territoriales.

Pour notre interlocuteur, « la création s'est faite parce qu'il y avait un contexte et un environnement favorables, on a su saisir les bonnes opportunités et tirer parti de la proximité avec Martin Malvy [12]. » Dès lors, la réussite est au rendez-vous, portée par un secteur aéronautique en fort développement. « Il y a une entreprise phare qui joue en quelque sorte le rôle de chef de file, qui négocie les contrats pour le bénéfice de tous. » Nous apprenons par ailleurs que notre interlocuteur est lotois d'origine, de Rocamadour depuis plusieurs générations, et qu'il est particulièrement attaché à son territoire. La création du SPL est pour lui une manière de s'inscrire dans la continuité de l'histoire industrielle née avec M. Ratier à Figeac, dont il n'a pour ainsi dire pas quitté l'entreprise et le territoire, excepté lors de six années de mutation professionnelle à Paris. C'est pour lui 51 années de compagnonnage avec l'entreprise, nous confie-t-il avec une certaine fierté. Il nous indique par ailleurs que la création du SPL s'inscrivait dans la volonté politique de développer et de densifier l'activité économique du département du Lot.

La situation issue de la création du SPL tient selon nous au territoire lui-même et à la présence de l'entreprise Ratier et son ancrage territorial, malgré les nombreuses restructurations dont elle a été l'objet, héritées de l'histoire.

D'autres travaux soulignent, à l'inverse, que le *cœur* de cette Mecanic Vallée trouve son origine au sein du bassin Capdenac-Decazeville. En effet, le bassin minier a connu dans les années 1980 une crise industrielle majeure : fermeture des mines, de la sidérurgie. La politique de reconversion entreprise alors n'a pas permis de réelle relance de l'activité. C'est ce qui conduit les acteurs institutionnels à développer des expériences plus innovantes, créant ainsi les conditions d'un nouveau développement. « Ces changements affectent la stratégie des instances chargées de promouvoir le développement économique et favorisent l'émergence de nouveaux acteurs dans l'animation économique de ce territoire » (Guillaume, 2001:122).

Cette nouvelle organisation industrielle constitue une modification fondamentale des relations entre les entreprises dans un secteur fortement marqué par la tradition et les savoir-faire hérités. Elle n'est pas sans soulever de nombreuses questions, notamment dans le domaine des relations sociales.

Terrain de l'innovation industrielle et du développement local, le SPL peut-il être celui de l'innovation sociale ? « Comment alors inventer des instances de régulation où les salariés pourront davantage s'exprimer ? Comment, en d'autres termes, s'orienter vers une économie performante mais également solidaire et sociale ? » (Guillaume, 2001:139).

12. Maire de Figeac de 1977 à 2001 et Président du Conseil régional de Midi-Pyrénées depuis mars 1998.

II.3. Des acteurs syndicaux centrés sur les enjeux locaux

Nous avons observé que la CGT, notamment les secrétaires généraux d'union départementale du Lot et de l'Aveyron et la Fédération de la métallurgie s'intéressent à ce qui se passe dans ou à propos de la Mecanic Vallée à partir de 2004. Cette forme d'organisation territoriale ne correspond pas au mode d'organisation du syndicat, elle concerne trois départements, deux Régions. La nature associative de son organisation juridique, au sein de laquelle se trouvent des employeurs, des représentants institutionnels, des chambres consulaires et organismes publics, se distingue des formes institutionnelles au sein desquelles ont lieu les négociations salariales.

En 2008, la confédération CGT, en accord avec la Fédération des travailleurs de la métallurgie et le comité régional CGT Midi-Pyrénées, désigne un animateur CGT de la Mecanic Vallée. Cette désignation est appelée par les circonstances plutôt que le signe d'une volonté d'engager un processus de transformation [13]. Néanmoins, la Fédération de la métallurgie inscrit sa démarche dans une dynamique qui porte des projets de développement industriels vers une dimension d'ensemble qui prend en compte l'enjeu du territoire. Ainsi, un dirigeant de la fédération nous indique : « Au niveau de notre profession, depuis 2008, on a des équipes d'animation régionales et départementales. L'équivalent des UD, les USTM [14], existent depuis longtemps, mais on a des collectifs d'animation régionaux depuis 2008. On l'a souhaité parce qu'on pense que la région est un territoire significatif pour coopérer et pour travailler les projets ; et puis, il y a des lieux de négociations régionaux sur Pôle emploi, sur la formation professionnelle, y compris dans notre branche, qui permettent de mieux travailler avec l'interprofessionnel. »

L'objectif d'animer et de créer un collectif CGT de la Mecanic Vallée en coordonnant dans un premier temps tous les syndicats de la métallurgie s'inscrit dans ce cadre professionnel. Il s'agit de prendre en compte les besoins et les statuts sociaux des salariés et « d'aller vers une uniformisation des statuts des salariés qui travaillent face à une structuration patronale. On voulait aussi un lieu de négociation parce que la Corrèze a une convention collective, Midi-Pyrénées en a une, la Haute-Vienne en a une : il y a donc dans la MV des salariés qui ont des statuts différents. Cela partait d'une volonté de coordination, de n'avoir qu'une seule convention collective », poursuit-il.

13. En effet, il faut trouver une solution de reclassement à la personne désignée, originaire de la Manche et dont le passé syndical et politique important est jalonné d'une longue bataille dont il a été lui-même l'enjeu. À l'issue de cette bataille, en 2004, il accepte le poste de directeur du comité d'entreprise Ratier qui vient d'être créé. Malheureusement, peu de temps après une installation difficile, il doit faire face à un licenciement pour motif économique et une période de chômage de six mois.
14. Union syndicale des travailleurs de la métallurgie.

L'animateur du collectif est un permanent, salarié de l'organisation syndicale. Lors de notre entretien, il nous indique : « La première chose qui m'a intéressé, ce n'est pas le SPL, c'était : est-il possible qu'en MV il y ait un intérêt revendicatif à créer un collectif CGT ? C'est la première question que je me suis posée. » Tout en admettant toutefois : « C'est parce que le SPL existe qu'on se pose la question. » L'intérêt d'un territoire identifié n'est donc pas contesté.

Au sein du SPL, la CGT est organisée dans 22 entreprises de la métallurgie du Lot et de l'Aveyron. Au 31 janvier 2015, elle compte 667 adhérents dans deux départements sur les trois composant le SPL (787 en 2012 et 772 en 2013). Elle s'est fixé l'objectif d'atteindre les 1 000 adhérents sur l'ensemble du territoire de la MV.

Dès lors, l'activité syndicale va se déployer pour l'essentiel autour des enjeux industriels militants pour la diversification de l'industrie dans les PME de la Mecanic Vallée. En effet, selon notre interlocuteur, la caractéristique de l'industrie en Mecanic Vallée est marquée par la mono-industrie autour de l'aéronautique. Or, réduire l'activité à cette dimension et faire de la MV un territoire de la sous-traitance est perçu comme une menace par le syndicaliste. De plus, les salaires sont nettement moindres que sur le territoire toulousain : à catégorie et qualification égales, la différence est d'environ 300 euros.

En appui aux atouts industriels dans les secteurs de l'automobile, de la mécanique présents dans le SPL, le collectif MV développe deux projets en coopération avec d'autres secteurs : l'un concerne la construction de draisines avec le syndicat CGT Cheminots, l'autre s'attache à la création d'un système hydraulique près du barrage Redenat. Plusieurs initiatives, expressions publiques et manifestations ont été conduites auprès des pouvoirs publics pour avancer dans la concrétisation des projets.

Cette dimension de diversification de l'industrie représente donc pour le syndicaliste un enjeu majeur qui tient à la particularité des relations entre les entreprises qui constituent le SPL. En effet, non seulement elles ne peuvent rester sous la houlette d'un seul donneur d'ordres mais, selon lui, le débat dans le SPL sur la création de pôles de recherche et de développement dans les territoires correspond à une volonté des PME de rechercher les moyens de cette diversification : leurs propositions semblent donc faire écho aux préoccupations exprimées. Pour lui, la problématique est la suivante : « Soit la MV est capable de prendre le tournant de la diversification avec un certain nombre d'éléments qui vont avec, soit elle est condamnée à être simplement le territoire le plus proche à pouvoir accueillir la délocalisation du système Airbus, et là, c'est voué à l'échec ! »

Pour autant, les questions sociales ne sont pas absentes de l'activité. Il insiste sur le fait que l'atout majeur de la MV, « c'est la qualification de

ses salariés : on a 12 000 métallurgistes concentrés sur un territoire donné, hyper qualifiés. » Elle constitue un atout supplémentaire pour la diversification de l'activité industrielle des entreprises qui ouvre un champ des possibles avec leurs savoir-faire.

Un autre sujet de préoccupation, c'est le départ en retraite de 4 500 salariés dans les sept ans à venir, et donc la nécessité de prévoir des embauches et une formation pour les jeunes afin d'assurer le remplacement.

Ces questions trouvent un écho public et convergent lors de chaque sommet social qu'organisent les responsables du collectif MV. Ainsi, la dernière rencontre d'octobre 2014, qui réunissait une soixantaine de responsables de syndicats, de la Fédération de la métallurgie et des UD de Corrèze et de l'Aveyron, a mis l'accent sur :

- les conditions dans lesquelles vont être créés les 400 emplois annoncés par les employeurs pour les prochains mois ;

- la nécessité de développer la formation, l'ouverture de classes dans les lycées professionnels et la relance de l'apprentissage dans plusieurs filières de formation pour les jeunes.

Par ailleurs, les entreprises SAM et Figeac Aéro vont créer respectivement 500 et 300 emplois. Pour réaliser rapidement les conditions de cette embauche, les employeurs ont créé un certificat de qualification des professions de la métallurgie (CQPM), permettant une formation rapide des jeunes embauchés. Cette décision est contestée par les syndicalistes, qu'ils considèrent comme une solution à court terme, préjudiciable à l'ensemble des salariés qu'elle met en concurrence en dévalorisant les diplômes et les salaires.

Avec la création d'emplois, les responsables syndicaux mettent l'accent sur les besoins d'équipement (logement, éducation, transports) pour permettre aux nouveaux embauchés de s'installer sur le territoire de la MV dans de bonnes conditions.

Ces questions sociales, ainsi que les enjeux industriels, sont au cœur de plusieurs mobilisations de salariés des entreprises organisées par la CGT au cours de ces dernières années au sein du territoire de la MV.

Par ailleurs, cette nouvelle forme d'organisation et de fonctionnement syndical sur un territoire donné en dehors des structures habituelles n'est pas sans poser de nombreuses questions qui s'attachent à l'évolution des structures de la confédération. Les moyens et l'activité consacrés à la MV par la CGT sont uniques en France. En effet, notre interlocuteur nous dit : « Il y a une réflexion confédérale sur l'adaptation de nos structures aux réalités du territoire […]. On peut considérer aujourd'hui que la MV est un outil expérimental, qui fait débat, qui fait débat dans la CGT, tout le monde n'est pas d'accord sur cette démarche. Il y a des camarades qui reprochent

notamment l'emprise professionnelle de la métallurgie sur la MV. » Pour lui, « on ne peut pas créer les choses artificiellement, la MV fonctionne pour une raison simple, c'est qu'il y a un intérêt revendicatif […]. Il faut que le territoire ait une âme, qu'il y ait un lien qui nous permette de travailler et de créer des convergences, de créer des solidarités, entres les salariés, entre les syndicats, etc. »

Le responsable de la Fédération CGT nous indique que : « Dans un petit périmètre, ça peut être symbolique pour nous de ce que devrait être un aménagement du territoire, une politique industrielle, une politique de formation, d'apprentissage avec des garanties sociales, c'est pour cela que l'expérience nous semble intéressante. »

Conclusion

Le système productif local s'inspire du modèle du district industriel mais en s'en différenciant notamment dans sa dimension sociale. En effet, si les questions sociales soulevées dans les entreprises de la Mecanic Vallée semblent relever du même répertoire que dans les autres entreprises, la nature des relations entre les entreprises du SPL en soulèvent de nouvelles, autour notamment :

- des nouveaux droits des salariés concernés par le prêt de main-d'œuvre entre entreprises ;

- des nouvelles formes d'emploi : regroupement d'employeurs, etc.

Les syndicalistes préconisent la négociation d'une convention collective inter-régionale pour les salariés de la MV et demandent la création d'une commission paritaire de la MV. Pour autant, au-delà des grands rendez-vous de mobilisation où leurs propositions sont médiatisées, il n'existe pas d'instance de représentation au sein du SPL où ces questions pourraient être déposées et négociées. Eux-mêmes, alors qu'ils ont identifié les responsables du SPL, ne les avaient pas encore interpellés en tant qu'interlocuteurs susceptibles de négocier. Notre interlocuteur nous indique : « C'est tout bête, ce que je vais dire, mais le siège de la MV est à Decazeville, à Viviez exactement […]. On n'a jamais réussi à dire, lors d'une journée d'action : "Voilà, on va interpeller le patronat de la MV devant son siège." On n'a pas réussi […], d'abord parce que le patronat refuse de s'identifier comme l'interlocuteur […]. Et puis avons-nous nous-mêmes identifié le fait qu'ils sont nos interlocuteurs ? On a cette difficulté-là. »

Pour le fondateur du SPL, il ne peut y avoir de négociations collectives avec les syndicalistes car le SPL n'a pas d'entité juridique reconnue pour être l'interlocuteur des syndicats. L'existence de problèmes communs entre les salariés du même territoire semble admise, mais ceux-ci doivent se discuter au niveau de chaque entreprise.

Mais, en octobre 2014, lors du Sommet social, les syndicalistes organisent une table ronde autour de leurs propositions, et y invitent les employeurs, qui acceptent la rencontre. Y participent le Président du SPL et président du Medef de l'Aveyron, le fondateur de la MV et Vice-président de l'UIMM, côté employeurs, le secrétaire général de la FTM CGT, le secrétaire général de l'UD de l'Aveyron, le responsable du collectif MV côté syndical. Le titre de *La Dépêche* qui rend compte de cette rencontre est éloquent : « Des patrons au sommet social de la CGT [15] », et le journal qualifie cet évènement de « jamais vu ! » Au cours du débat qui suit, les employeurs affirment partager les mêmes buts que les syndicalistes, ils veulent développer et créer de l'emploi et assurer le développement durable.

Pour les syndicalistes, le nœud du désaccord est la question sociale qui doit être le moteur du développement industriel et non la logique de la baisse du coût du travail mise en œuvre dans les entreprises. L'accord national en cours de discussion sur l'apprentissage veut entériner de nouveaux reculs sociaux. Les syndicalistes, dont les demandes sont connues, considèrent que la balle est dans le camp du patronat.

Dès lors, de nombreuses questions se posent autour des nouveaux modèles de développement économique « pour lesquels les territoires n'apparaissent plus comme de simples supports mais comme des organisations territoriales actives capables de créer des ressources spécifiques et différenciées et d'actionner des processus d'innovation et de développement » (Guillaume, 2001:138). Dans le cas de la Mecanic Vallée, quels lieux et quelles nouvelles modalités du dialogue social pourraient permettre à ce territoire de se consolider et de s'affirmer dans ce sens ?

Bien évidemment, pour des acteurs qui agissent dans le cadre des relations de travail, il semble évident que les conditions du dialogue, bloquées hier, devraient pouvoir évoluer de manière positive. Mais, à ce stade, il s'agit moins de trouver des lieux de régulation que de créer les conditions pour que le développement soit d'abord un processus social.

15. *La Dépêche du Midi de l'Aveyron*, 3 octobre 2014.

Références bibliographiques

Alvergne C., Taulelle F. (2002), *Du local à l'Europe, les nouvelles politiques d'aménagement du territoire*, Paris, Puf.

Benko G., Dunford M., Heurley J. (dir.) (1997), *Espace et Sociétés*, n° spécial, « Districts industriels, vingt ans de recherche », n° 88-89.

Bertheloot A. (1969), « Préparation du 37e Congrès confédéral. Propositions de modifications des statuts », *Le Peuple*, supplément au n° 831, 25 octobre, p. 16-17.

Bonny Y., Ollitrault S. (2012), « Introduction. Pour une approche pluridisciplinaire des mobilisations relatives à l'espace », Bonny Y., Ollitrault S., Keerle R., Le Caro Y. (dir.), *Espaces de vie, espaces enjeux*, Rennes, Pur, p. 7-19.

Bouba-Olga O., Chauchefoin P. (1997), « Le rôle des réseaux productifs dans la dynamique territoriale : perspectives et enjeux en termes d'équité socio-spatiale », *Flux*, n° 27/28, p. 59-69, janvier-juin.

CESR Midi-Pyrénées (2001), *Les systèmes productifs locaux en Midi-Pyrénées : vers une nouvelle dynamique territoriale*, avis du 28 mai.

Dreyfus M. (1995), *L'Histoire de la CGT*, Bruxelles, Complexe.

Hmed C. (2008), « Des mouvements sociaux "sur une tête d'épingle" », *Politix*, n° 84, p. 145-165.

Faure A. (2013), « Territoire », *in* Casillo I., Barbier R., Blondiaux L., Chateauraynaud F., Fourniau J-M., Lefebvre R., Neveu C., Salles D. (dir.), *Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation*, Paris, GIS Démocratie et Participation.

Guillaume R. (2001), « Systèmes productifs localisés, action publique et innovation : l'exemple de la Mecanic Vallée », *Revue canadienne des sciences régionales*, vol. 24, n° 1, p. 121-140.

Lecoq B. (1993), « Dynamique industrielle, histoire et localisation. Alfred Marshall revisité », *Revue française d'économie*, vol. 8, n° 4, p. 195-234.

Magniadas J. (2009), « Le syndicalisme de 1966 à 1984. La CGT devant les problèmes régionaux et l'aménagement du territoire », Institut CGT d'histoire sociale.

Pecqueur B., Zimmerman J. (2004), « Introduction. Les fondements d'une économie de proximités », *in* Pecqueur B., Zimmerman J. (dir.), *Économie de proximités*, Paris, Hermes Lavoisier, p. 13-41.

Soulé B. (2008), « Observation participante ou participation observante ? Usages et justifications de la notion de participation observante en sciences sociales », *Recherches qualitatives*, vol. 27, n° 1, p. 127-140.

Vanier M. (2008), *Le pouvoir des territoires. Essai sur l'interterritorialité*, Paris, Economica.

Annexe 1. Carte du système productif local Mecanic Vallée



Source : site Internet de la Mecanic Vallée (http://www.mecanicvallee.com).