

**Emploi et politiques industrielles**  
**Enjeu du développement économique et social**  
**Rencontre nationale du 3 juin 2004 (Villepinte)**

Sommaire :

Introduction (Alain



Intervention de Bernard Devert (Fédération des Métaux)

Etat des lieux :

- intervention d'Hocine Chemlal pour les sociétés de service informatique au titre de la Fédération.
- intervention de Sabah Benfiguig pour les centres d'appels prestataires au titre de la Fédération.
- contribution des camarades du forum des informaticiens de Toulouse (Thales IS, CS, GFI informatique).

Le 4 pages SSII

Etude de Secafi

Intervention de Bernard Thibault

Intervention de JC Delaunay

Intervention de Jean-Christophe Le Duigou

## **Introduction (Alain Bénard).**

C'était le thème de la journée organisée par la confédération et 14 Fédérations de la CGT, dont la notre, le jeudi 3 juin 2004 au parc des expositions à Villepinte.

Environ 600 militants de la CGT se sont réunis pour débattre des propositions construites à partir de leurs expériences, 29 camarades de notre Fédération étaient présents à cette journée.

Nous avons apprécié les interventions de Sabah Benfiguig au sujet des centres d'appels et de Hocine Chemlal pour les Sociétés de Service et d'Ingénierie Informatique, ils ont attiré l'attention des militants sur la dégradation de l'emploi dans ces secteurs dûe à la recherche du seul profit. Certains camarades ont noté les licenciements massifs dans les SSII et souhaité une plus grande mobilisation, plus d'actions pour la défense des salariés, en ajoutant qu'il ne fallait pas se contenter de les accompagner.

Les stratégies des entreprises ont été dénoncées.

"Privatiser les profits et nationaliser les pertes", une phrase célèbre souvent entendue lors des débats avec des constats flagrants...

"Les entreprises font des bénéfices, mais elles licencient !" constatent également bon nombre de camarades.

Plusieurs interrogations ont émergé :

- Quelle place pour le travail ?

Un atout à valoriser ou un coût à réduire ?

- A quoi sert l'activité économique ?

Répondre en priorité aux besoins de la société ou satisfaire l'exigence de rentabilité des détenteurs de capitaux ?

- Quelle finalité pour l'entreprise ?

Entité sociale ou machine à sous ?

Cette journée a permis le décroisement des professions et un réel travail en commun à partir des préoccupations de chacun. Il est à espérer qu'il y ait des suites.

## **Programme de la journée**

8h30 - Accueil des participants

9h15 - Introduction

[Bernard Devert Fédération de la Métallurgie]

9h30 - Un état des lieux

Débat et expression des participants

11h00 Quelle stratégie alternative ?

Débat et expression des participants

12h00 - Intervention de Bernard Thibault

12h30 - Conférence de presse

[en présence de Bernard Thibault]

12h30 - déjeuner des participants

14h00 - Poursuite des débats

15h00 - Un éclairage et un regard extérieur à la CGT

Jean-Claude Delaunay, Université de Marne-La-Vallée

16h00 - Intervention de Jean Chrisophe le Duigou

16h15 - Poursuite des débats

17h00 - Fin des travaux

## **Contribution au débat par Bernard DEVERT :**

Bonjour et bienvenue à vous toutes et tous à cette rencontre nationale sur l'emploi industriel. C'est la première fois dans la CGT que 13 fédérations avec la confédération décident de travailler ensemble pour prendre à bras le corps le devenir de l'industrie.

Depuis octobre 2003, des échanges réguliers se sont engagés pour se traduire par un texte commun mis à la disposition des syndicats. Il est la base d'un engagement à faire vivre le thème de l'emploi et de la politique industrielle comme un enjeu du développement économique et social.

C'est dire que cette rencontre, avec 600 participants, issue de la diversité des entreprises que composent aujourd'hui les filières des industries, a pour objectif d'être non seulement un point d'appui mais une étape utile à l'activité solidaire de la CGT, de ses syndicats, de ses structures afin de mener une véritable campagne revendicative sur l'enjeu que représente l'industrie dans le développement économique et social du pays.

Nous souhaitons qu'elle permette de mener de futures initiatives dans les entreprises en liant territoires et filières industrielles dans le cadre de nouvelles coopérations entre les fédérations, avec les Unions Départementales, les Unions Locales et les Comités régionaux, pour travailler plus en amont sur la mise en débat de propositions qui libèrent des logiques actuelles auxquelles les salariés sont confrontés.

Cette rencontre s'est construite dans un objectif de créer les conditions pour permettre aux salariés de toutes catégories, des grands groupes donneurs d'ordre, comme des entreprises sous-traitantes, des PME, des salariés précaires, de pouvoir peser dans les choix stratégiques, dans la gestion de leur entreprise et de contribuer en amont à l'élaboration de propositions novatrices dans une démarche de consultation et d'action, tel est le sens de la détermination commune des 13 fédérations et de la confédération.

Aujourd'hui d'ailleurs, en lien avec nos travaux, des initiatives sont prises pour aller à la rencontre des salariés avec des débats et des distributions de tracts.

Les fédérations des industries de la Chimie et de l'Agroalimentaire ont appelé dans cette période à des mobilisations pour l'emploi dans leur industrie. C'est dire que notre initiative est ancrée dans les luttes actuelles et futures.

Nous avons la responsabilité à tous les niveaux de faire des propositions nouvelles qui ouvrent des perspectives de convergences et de rassemblements pour les salariés.

### **Et pourquoi ne pas aller à une action commune que nous construirions ensemble ?**

Mais, convenons que beaucoup reste à faire, même si depuis quelques temps, des luttes se développent pour le maintien des emplois et la pérennité d'activités de sites, de recherches, d'innovations, de capacités productives.

Sans vouloir les nommer toutes car j'en oublierais, je pense aux salariés d'Avantis de Romainville qui défendent le seul centre de recherche en France sur les médicaments pour lutter contre les maladies infectieuses, alors que la fusion Sanofi et Avantis va absorber 55 milliards d'euros, et pour quelle efficacité ?

Ceux d'Alstom qui viennent également de rendre public un projet de recapitalisation afin de sauvegarder leur groupe dont le carnet de commande se remplit. Pourtant, le Gouvernement et la Commission de Bruxelles prennent le risque d'un possible démantèlement à travers un plan de suppressions d'emplois et de ventes de certaines activités.

Ceux de Sollac Montataire, avec les ingénieurs qui ont élaborés des propositions pour le maintien des capacités de leur site alors que le groupe Arcelor, 1<sup>ère</sup> production mondiale d'acier, se trouve en sous capacité face aux besoins mondiaux et continue à vouloir fermer six hauts fourneaux en Europe, les dirigeants privilégiant la marge plutôt que le volume.

Les salariés d'EDF-GDF qui se battent pour le retrait du projet de la Loi sur le changement de statut de leur entreprise et pour un débat national sur l'avenir de l'énergie.

Ceux de la Snecma où 88 % des salariés s'expriment dans une consultation organisée par la CGT contre la privatisation.

Les cheminots qui exigent de véritables moyens pour le développement de leur entreprise notamment dans le fret.

Ceux du GIAT, qui depuis des mois, font des propositions pour sauvegarder les activités et les savoir-faire de leurs sites dans une cohérence de l'entreprise répondant aux besoins de souveraineté nationale dans le domaine de la défense.

Je ne voudrais pas oublier les salariés de France Télécom, de Lustrucru, de Nestlé, d'Atofina, du textile comme ceux de nombreuses petites entreprises où des résultats sont parfois obtenus sans grand bruit médiatique.

Comment ne pas parler de l'action des chercheurs qui ont obtenus un certain nombre de postes et ceux du secteur financier public dénonçant le démantèlement et la privatisation de leur secteur, alors que celui-ci est nécessaire au développement de l'industrie. Au contraire, la CGT propose la création d'un pôle public bancaire au service de l'investissement et du développement.

### **Recherche et secteur bancaire ne sont-ils pas des secteurs indispensables lorsque nous parlons d'avenir de l'industrie ?**

Toutes ces luttes sont porteuses d'exigences nouvelles en terme d'emplois industriels en lien avec les salaires, la reconnaissance des qualifications, la formation, les conditions de travail, la retraite et la protection sociale. En cette période d'enjeux cruciaux pour le droit à la santé pour tous, la place des industries et la responsabilité des entreprises se posent fortement.

Le niveau de l'emploi comme des salaires, restent déterminant pour le financement solidaire de la sécurité sociale. Il est bon de rappeler que 100.000 emplois c'est 1 milliard d'euros supplémentaire pour la sécurité sociale.

Ce qui veut dire que le développement de l'industrie durable ne peut être dissocié du besoin d'une protection sociale et d'un droit à la santé pour tous.

De plus en plus, les salariés subissent les choix décidés par les dirigeants patronaux et gouvernementaux, bien souvent en catimini, et sans aucune véritable information et connaissance de la situation de leurs entreprises et encore moins de la filière à laquelle ils dépendent.

Comment faire pour peser plus en amont sur ces choix stratégiques, afin que les luttes ne restent pas sur la défensive à l'occasion de la mise en œuvre de restructurations, fusions, délocalisations ou licenciements ?

Trop souvent, les syndicats sont pressés de « sauver les meubles », et n'ont pas pris le temps de construire des arguments ou des propositions alternatives s'appuyant sur les CE, les Comités de groupe européens, les cabinets d'experts...

Ce qui ne veut pas dire qu'il nous faut relâcher notre démarche solidaire en apportant l'aide aux salariés confrontés à des situations urgentes dans les entreprises. La CGT se veut être utile et efficace au rythme de l'engagement et du vécu des salariés.

Comme cela a été réalisé avec les salariés de Cellatex après la fermeture de leur entreprise, qui ont obtenus une reconnaissance dans leurs droits avec des indemnités plus élevées. Dernièrement, l'ex PDG de Moulinex a été mis en examen pour présentation de faux bilan et abus de confiance. A ce sujet, il faut se rappeler que la vente de Moulinex à Seb s'est traduit par la fermeture de quatre établissements, une perte de 5.000 emplois, (sous-traitants compris).

Si l'on avait écouté les salariés et leurs syndicats, on aurait sûrement évité le plus grand fiasco industriel depuis l'affaire de Creusot Loire il y a 30 ans.

Comment être plus porteurs de la cohérence d'une filière ou du territoire ?

Nous voulons dépasser, avec les salariés, les luttes de résistances pour être dans une démarche solidaire et de construction qui tourne le dos aux logiques libérales, aux stratégies financières et à la dictature des actionnaires.

Mobiliser toute la CGT sur le besoin de créer les conditions d'un plein emploi solidaire, d'un développement durable orienté vers le progrès social et la démocratie dans les entreprises passe par une autre politique industrielle et économique en France, en Europe et dans le Monde.

Le thème du déclin de l'industrie française est souvent abordé comme inévitable, en se nourrissant malheureusement des milliers d'emplois supprimés, des fermetures d'usines et du développement des délocalisations créant désarroi, colère et désastre humain.

Certes, des filières sont affaiblies, des bassins d'emplois sont devenus des friches industrielles et des pans entiers d'activités sont mis à terre. Mais il faut se méfier des idées trop complaisamment remâchées par le patronat, les pouvoirs publics et le gouvernement.

Le concept du déclin industriel fait le jeu des grands groupes et du MEDEF en cultivant la fatalité, nourrissant l'idée que seules la baisse des garanties collectives, la remise en cause des statuts, la poursuite des privatisations, les exonérations des charges, la remise en cause des 35 heures seraient les solutions pour rendre la France attractive et favoriser la compétitivité des entreprises.

La question de l'avenir de l'industrie devient un sujet incontournable sur la scène sociale comme politique. Le Premier Ministre affirmait il y a quelques mois : « *Il faut des secteurs industriels puissants* ». D'autres découvrent que la France a besoin d'une industrie, aux risques « *de transformer la France en une plate-forme offshore financier et de service* ».

Le Conseil des Ministres Franco-allemand s'est déclaré « *soucieux de voir émerger des champions industriels européens* ». Entendons par là qu'il faudrait accélérer les fusions, les rachats pour constituer de grands groupes internationaux à l'image d'EADS dans l'Aéronautique ou d'ARCELOR dans la sidérurgie. Comme si l'effet d'échelle et de la croissance externe des entreprises était une garantie pour le développement de l'industrie et de l'emploi.

Cette stratégie a démontré le contraire depuis ces dernières années. Arcelor, numéro 1 mondial dans l'acier, Moulinex était numéro 1 mondial dans l'électroménager, Total, Peugeot, EDF, France Télécom, Renault, Saint Gobain, Alcan Pechiney, Nestlé, Alcatel, Thales, Danone, Sanofi, Air Liquide, Bouygues, Lafarge, Alstom sont tous dans les premiers groupes internationaux et participent dans leurs stratégies de l'affaiblissement de nombreuses régions et filières industrielles dans de nombreux pays.

Il est vrai qu'en 20 ans l'industrie a perdu 1 millions 500.000 emplois, 89.000 en 2002 et 94.000 en 2003.

Par contre, les services liés aux activités des entreprises de l'industrie ont progressé : 1.700.000 emplois depuis 1980. Enormément d'emplois qui étaient auparavant comptabilisés dans les effectifs salariés de l'industrie ont été transférés dans les services aux entreprises et dans la précarité. Les produits et services sont de plus en plus associés.

Trois constats sont à retenir :

- ❑ Une stabilité de la part de l'industrie dans la production des richesses nationales sur 20 ans,
- ❑ La part de création de richesses pour les salariés à été multipliée par 2,5 dans la même période,
- ❑ 75% de la valeur ajoutée dans l'industrie est réalisée par les groupes, employant 60% des effectifs. On peut parler de processus de concentration avec une mise en réseau d'entreprises sous-traitantes.

Rendre la France attractive pour reprendre les propos du Medef et du Premier Ministre, c'est vouloir ignorer quelques réalités qu'il est bon de rappeler car elles montrent que la France reste un pays à forte potentialité industrielle.

**Par exemple, la France est devenue une terre d'accueil pour les investissements étrangers.** Un tiers des entreprises industrielles sont contrôlées par des sociétés étrangères.

Avec 55 milliards d'euros, la France est le 2<sup>ème</sup> pays où les capitaux étrangers investissent le plus après la Chine. Une étude confirme que les salariés français restent les plus productifs au monde, où les coûts unitaires de main d'œuvre ont le plus baissé depuis 1990 dans l'industrie.

Ce qui se confirme par le fait que la part affectée aux salariés dans la valeur ajoutée a baissé de plus de 8% en 20 ans pour tomber à 57% seulement en 2002 à comparer avec les :

- ❑ 72% du Royaume-Uni
- ❑ 75% du Japon
- ❑ 71% des Etats-Unis
- ❑ 60% de l'Allemagne

Cette inefficacité économique et sociale s'explique essentiellement par le fait, que dans la gestion des entreprises, les richesses créées sont gâchées plus en France qu'ailleurs. Les chiffres parlent d'eux même : les entreprises cotées au CAC 40 ont réalisé 37 milliards d'euros de profits en 2003, dont 50% ont été distribués aux seuls actionnaires.

Si nous prenons le global des ressources disponibles par les entreprises en France (hormis le secteur bancaire), celui-ci représente en 2001, 510 milliards d'euros.

Et seulement 30% de ces ressources disponibles vont dans l'investissement des entreprises, le reste va dans des placements financiers (obligation et action), en dividendes et aussi en intérêts versés sur les crédits obtenus. C'est un cercle infernal de la financiarisation qui asphyxie progressivement l'activité des entreprises.

Oui, c'est bien le capital qui coûte cher et non le social comme l'on voudrait nous faire croire.

Il faut réorienter les ressources des entreprises, la création des richesses produites vers l'emploi, les investissements, les salaires, la formation, la recherche, les capacités d'innovations, la retraite et la protection sociale.

Les idées dogmatiques tant développées depuis ces dernières années sur le fait que les profits seraient les investissements de demain et l'emploi d'après-demain, que le marché financier serait le régulateur de l'économie dans le monde, ont du plomb dans l'aile.

Les politiques de privatisations mises en œuvre depuis plusieurs années ont permis aux fonds institutionnels (fonds de pensions, assurances) d'être les principaux acteurs et bénéficiaires de la libéralisation financière. 60% des actions cotés à la bourse de Paris sont détenues par des investissements institutionnels dont la moitié sont étrangers.

C'est une véritable dictature des créanciers qui paralyse la sphère productive en imposant des conditions néfastes pour la croissance de l'emploi : un éditorialiste du journal « Les Echos » écrivait : « *Depuis quelques années, non seulement le marché boursier n'apporte plus ou presque plus de capitaux aux entreprises, mais ce sont ces derniers qui en distribuent aux investisseurs* ».

En 2002, les entreprises n'ont collecté que 15 milliards d'euros sur le marché boursier alors qu'elles y déversent pas moins de 26 milliards d'euros. Il conclue en ces termes : « *Les actionnaires ne sont plus là pour apporter mais pour en recevoir dans la mesure où ils ne sont plus des banquiers mais des rentiers. Tout ceci témoigne de l'absence de projet de croissance de la part des industriels* ».

L'argument qu'il faut ouvrir le capital d'Air France, d'EDF-GDF, de la Snecma, ADP afin de leur offrir des moyens de financement pour soit disant faire face à la concurrence ne tient pas.

En ce sens, n'avons-nous pas besoin de construire des convergences face aux processus de privatisations qui bradent le patrimoine social, en mettant en avant les points d'appui que représentent ces entreprises aux capitaux publics pour imposer une autre politique industrielle et une nouvelle régulation des relations économiques en France comme en Europe et comme sur le plan international ?

Avoir un secteur industriel public en lien avec un service public se pose.

Un rapport de la Datar, paru en février, conteste la thèse du déclin industriel en précisant que la part de l'industrie française conserve ses points dans le marché mondial. Il confirme qu'il ne peut y avoir un avenir industriel sans capacité productive liée à la recherche et au développement.

Dans une économie qui s'internationalise, les délocalisations d'activités et d'emplois, s'accroissent dans des capacités de productions, mais aussi au niveau des services, des études, de la recherche, des technologies de pointes. Les PME s'engagent également dans ce processus, bien souvent sous l'impulsion des donneurs d'ordre.



Les coûts sociaux n'expliquent pas tout dans les décisions. Accéder à un nouveau marché, produire là où l'on vend, éviter les coûts liés aux normes environnementales, éviter les fluctuations monétaires, avoir accès à des fonds publics sont des éléments qui pèsent dans les choix stratégiques des entreprises.

Par contre, plusieurs études montrent que les coûts de transports vont peser de plus en plus dans les échanges de marchandises dans le Monde du fait du besoin de renouvellement important de la flotte maritime liée à son vieillissement et des nouvelles réglementations environnementales.

Le poids de l'évolution du prix du pétrole reste également déterminant. Ce qui va limiter pour certaines activités les effets recherchés dans l'augmentation des marges pour les entreprises qui délocalisent .

Pour la CGT, il n'est pas question d'avoir une simple vue hexagonale de l'avenir de l'industrie et de l'emploi.

Ce qui est à l'ordre du jour, c'est créer plus d'emplois industriels en France, en Europe comme dans le monde. La CGT se positionne pour en fait mondialiser le progrès social et le développement des pays.

Au niveau de l'Europe, c'est tout l'enjeu de la charte sociale qu'il nous faut obtenir pour ne pas voir aggraver la mise en concurrence des salariés avec l'élargissement à 25 pays.

De ce point de vue, **la responsabilité des groupes internationaux doit être posée à tous les niveaux**, vis à vis du développement des régions, des pays :

- ❑ En terme de stratégies et de cohérences industrielles sur le long terme,
- ❑ En terme de coopérations industrielles mais aussi de garanties sociales, d'échanges technologiques.

**Par ailleurs, plusieurs défis sont à prendre en compte, notamment celui de la pyramide des âges** avec le remplacement d'un tiers des salariés de l'industrie qui vont partir en retraite d'ici 2010. C'est une vaste campagne d'embauche en CDI, de formation, pour développer des emplois qualifiés, qu'il faut gagner !

**La question du financement et des enjeux financiers** reste délicate à aborder car elle est au cœur du système et des stratégies des entreprises.

Besoin de mobiliser les ressources financières, de réorienter les richesses produites vers la formation, la recherche, les investissements, la création d'emplois, afin de redonner une autre finalité au travail, dans la recherche d'un nouveau type d'efficacité pour la production des biens, de la croissance durable et d'une démocratisation de la gestion des entreprises.

**La question de la recherche reste un facteur déterminant.** Comment atteindre rapidement l'objectif de 3% du PIB de financement en associant fonds publics et privés ?

La mise en place de pôles d'excellences et technologiques ne peuvent être la réponse aux risques de mettre des régions, des universités, en concurrence, alors qu'il y a lieu d'avoir une politique de recherche cohérente en lien avec les besoins de développement des industries.

**La question de l'évolution des technologies**, des processus de fabrication, d'organisation du travail doit répondre à une autre efficacité sociale et économique et non pas pour intensifier le travail, désorganiser la vie des salariés, aggraver les conditions de travail et de santé.

Comment être plus en capacité dans les entreprises avec les salariés, à peser en amont sur les choix stratégiques, sur la base que le travail n'est pas un coût mais source de valeur et de création de richesses ?

Plus les salariés revendiquent de meilleurs salaires, de reconnaissance de qualifications, de sécurité d'emplois, de garanties collectives, plus on crée les conditions favorables au développement de l'industrie, de l'emploi, de l'aménagement des territoires, de croissance, au service de l'intérêt général.

La démocratie sur le lieu de travail reste un axe sur lequel la CGT est engagée en lien avec notre démarche de consultation régulière des salariés, de reconnaissance de la représentativité syndicale, de droits plus vastes pour les comités d'entreprises et les comités d'entreprises européens.

N'y a-t-il pas besoin que les salariés puissent peser là où les décisions se prennent ?

Ne faut-il pas exiger d'avoir des représentants des salariés dans tous les conseils d'administration ou de surveillance en France et en Europe ?

Non pas pour gérer l'entreprise, mais pour avoir des représentants porteurs des exigences revendicatives, des argumentations, des propositions novatrices face aux logiques financières des actionnaires.

Avoir une meilleure maîtrise d'une filière, ne faut-il pas exiger la création de Comités Inter-entreprise qui associeraient les donneurs d'ordres, les fournisseurs, les sous-traitants ?

Ne pas laisser les salariés dans leur seul champ de leur entreprise doit être un souci dans notre activité pour créer des convergences revendicatives et d'actions.

Nous avons la responsabilité de faire grandir par le débat, avec les salariés, les conditions d'une autre politique industrielle ambitieuse et créative d'emplois qualifiés.

#### **La CGT propose :**

- La création de fonds régionaux pour le développement de l'emploi, alimenter par un pôle public financier et la participation des grands groupes,
- La ré-affectation des exonérations des cotisations patronales pour la formation et la qualification, à la hauteur de 50% des 20 milliards d'euros que comprend le budget de l'Etat.
- La redéfinition de la fiscalité qui favorise les entreprises qui ont une politique d'emploi, d'investissement et de recherche en développement.
- Le contrôle des 42 milliards d'euros que représentent les aides publiques attribuées aux entreprises.

Nous souhaitons que chacun puisse apporter sa réflexion, ses propositions, dans notre échange d'aujourd'hui, comme dans ceux que nous prendrons dans les départements, les régions et les filières industrielles.

Ensemble, dépassons le constat pour aller à l'élaboration de propositions conquérantes en donnant un prolongement aux revendications et sortir les salariés des rapports de concurrence.

**Avec cette rencontre, nous voulons lancer un véritable débat national, construire avec les salariés des propositions concrètes et exigeantes et créer les conditions pour des initiatives d'actions !**

## Intervention d'Hocine Chemlal pour les SSII au titre de la Fédération

L'enjeu du développement économique dans le secteur des prestations de services informatiques est de préserver les quelques 200 000 emplois de ce secteur.

Nous assistons depuis 2001 à une crise de la profession informatique autrement plus sérieuse que celle de 1993. Crise structurelle et non plus conjoncturelle.

Une des conséquences de cette crise est une concentration des sociétés de services. Nous voyons ainsi apparaître de grands groupes (CAPGEMINI, ATOS-SEMA). Ce phénomène s'accélérera dans les toutes prochaines années.

Le corollaire à cette concentration est, de la part des patrons, une recherche de profitabilité accrue. Comme d'habitude, leur solution sera de réduire les coûts, autrement dit agir sur la masse salariale. Ce mouvement a déjà commencé. Les méthodes les plus brutales sont employées : Licenciements individuels abusifs par charrette, pression et stress, gel de salaire ou propension à étendre la rémunération variable pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Tout est bon pour augmenter la marge dans cette période de crise.

Par contre aucune réflexion sérieuse sur les raisons de cette crise et sur les solutions positives à apporter. Cette absence de volonté de la part du Syntec Informatique, le syndicat patronal de la branche, est porteuse d'un risque majeur pour nos métiers, la précarisation, prélude à la destruction de l'activité ; ainsi la proposition de création d'un contrat de mission, contrat à la tâche, heureusement contrecarrée par la mobilisation des salariés à l'initiative de la CGT.

Longtemps, les sociétés de services en informatique ont profité de leur position " d'expertise " auprès des sociétés utilisatrices pour imposer leur conditions, notamment financières. Les exemples les plus récents en la matière, le chant du cygne de cette ère, sont certainement " le bug de l'an 2000 " et " le passage à l'Euro ". Il faut savoir qu'à cette époque les patrons des SSII en ont bien profité, la croissance était à deux chiffres. Les salariés du secteur n'ont strictement rien vu, rien eu... Cette période a montré également l'absence de stratégie industrielle de la part du Syntec qui multipliait les déclarations incohérentes sur le manque d'informaticiens pour suivre cette croissance conjoncturelle citée précédemment.

Il ne faut pas être maintenant surpris par le retour de balancier actuel où les entreprises utilisatrices font de l'enchère inverse, impose leurs conditions et font pression sur les prix, pour elles-mêmes améliorer leur marge.

L'un des effets de cette pression est le recours à l'off-shore :

Les entreprises utilisatrices limitent le nombre de sociétés prestataires habilités à contracter avec elles (le référencement). L'une des conditions imposées est le recours à l'off-shore : Les SSII, référencées, s'engagent à délocaliser tout ou partie de la réalisation des prestations confiées, dans les pays où selon les termes de ces patrons le coût du travail est faible. Autrement dit là où les salariés ont des salaires bas, là où les salariés n'ont pas ou peu de garanties sociales.

Ces procédés scandaleux devront être enrayés : Malgré les discours empreints d'hypocrisie des patrons de ces entreprises, cela ne permettra pas le développement industriel de ces pays bien au contraire : on créerait des pays "sous-traitants " et on veillerait à empêcher tout développement social de ceux-ci. En France et d'une façon générale en Europe, il y aura des pertes d'emplois.

Alors comment sortir de cette crise dans la branche ? A notre sens, deux pistes sont à développer :

Performance sociale et investissement dans la recherche

Investissement dans la recherche : La crise actuelle trouve sa source dans l'arrêt de la croissance. Les SSII ne participent pas à l'effort d'innovation, pourtant vital dans notre secteur et moteur de cette croissance. Si on veut retrouver une croissance stable, la recherche doit être soutenue. Visiblement le MEDEF, par la bouche de l'ancien responsable du Syntec, a une toute autre idée de l'investissement dans la recherche : "Faire peser sur les entreprises une quelconque obligation quantitative serait se tromper de débat : ce sont bien les impératifs de compétitivité et d'acquisition de parts de marchés, relayés par les actionnaires, qui déterminent les décisions des entreprises, et

rien ne saurait les contraindre à poursuivre un objectif politique " . Du côté du MEDEF, la messe est dite...

Performance sociale : A contrario de cette logique libérale, il faut favoriser

- Une gestion des compétences (formation, gestion prévisionnelle des carrières, ..)

- Une réelle politique salariale

- Une réflexion sur l'environnement et les conditions de travail

- Un réel dialogue social entre le patronat et les organisations syndicales de salariés

Pour la CGT, ces éléments contribueront à développer l'emploi dans le secteur des sociétés de services en informatique.

### **Intervention de Sabah Benfiguig pour les centres d'appels prestataires au titre de la Fédération**

Les entreprises ou les services publics ont recours aux Centres d'appels externalisés pour se " débarrasser " de la gestion des ressources humaines pour une partie de leurs activités.

Pour décrire les conditions de travail dans ces centres, les salariés de production comparent souvent leur site à un poulailler équipé de rangées d'ordinateur et de téléphone en open space ; ce sont les OS du troisième millénaire.

La situation actuelle est que le travail et le lieu de travail sont devenus l'expression d'une soumission d'une majorité de salariés diplômés voire fortement diplômés à une minorité de personnes qui se donnent tous les pouvoirs. La conjoncture actuelle n'arrange rien à cet état de soumission subie. Parfois cette minorité se réduit à une courte liste d'actionnaire. C'est encore un métier qui s'apprend sur le tas. Lors des recrutements, on a tendance à faire croire qu'il n'y a pas besoin d'aptitudes spécifiques sanctionnables par un diplôme reconnu. Il semblerait que tout à chacun puisse exercer ce métier. Or dans les faits, il y a fort taux de turn over qui résulte pour partie du fait que beaucoup ne tiennent pas.

Ne tiennent pas devant :

1-les horaires décalés

2-les cadences infernales

3-les mauvaises conditions de travail

4-la mauvaise image du secteur

5-le stress

6-la souffrance au travail

7-la pression d'un encadrement souvent inexpérimenté

8-des salaires quasi équivalents au SMIC

9-un manque d'évolution voire de déroulement de carrière

10-une exigence de polyvalence et de flexibilité

11-des délais de carence en cas de maladie allant de 7 à 11 jours etc ....

D'autre part face à ces contraintes, les salariés des centres d'appels externalisés interviennent aussi chez les clients à la limite du délit de marchandage. Ils se retrouvent ainsi à travailler pour une même fonction que les salariés de la société " accueillante " mais à un salaire moindre. Ils n'auront pas accès à la cantine, ils n'auront pas les mêmes horaires. Les salariés du donneur d'ordre se sentiront même supérieurs aux agents du centre d'appels externalisé, qu'ils vont avoir tendance à traiter en parias. Le manque de reconnaissance du professionnalisme des agents des centres d'appels externalisés sera souvent mis en avant pour justifier une telle attitude.

Ces situations conflictuelles entre deux types de salariés de centre d'appels internalisé et externalisé ne sont que le fruit de stratégies patronales qui ne visent que la rentabilité financière.

D'où un recours à outrance aux CA externalisés, qui délocalisent d'Île de France vers la province, puis de la province ( une fois toutes les aides épuisées ..) vers des sociétés off-shores. Parfois ces sociétés off-shores sont montées de toute pièce afin de réduire les coûts de 20 à 40%.

Je ne citerais que le cas que je connais bien : Multilignes Conseil est la filiale de Téléperformance France qui appartient à un groupe bien français SR Téléperformance.

Nous avons été heureux que les commerciaux de Multilignes décrochent le contrat La Redoute et nous avons vite déchanté lorsque l'on nous a annoncé par la suite que ce contrat serait traité à la STT ( société Tunisienne de Télémarketing ).

Par exemple un téléopérateur au Maroc coûte 450 Euros contre 2000 Euros TTc en France, sans oublier qu'au Maroc le salarié travaillera bien plus que 35h / semaine avec des acquis sociaux moindres par rapport à ce qui existe en France ( CE -DP - Contribution aux CE - Contribution à la formation professionnelle - contribution au 1% patronal ...).

Face à cet problématique nous assistons à deux types de réflexions patronales :

- l'une va tendre à réduire les coûts, donc les prix en répondant aux enchères à la baisse imposées par les donneurs d'ordre. Pour certains d'entre eux, ils n'hésiteront pas à avoir recours à la délocalisation.

- L'autre réflexion minoritaire pour l'instant et plus constructive pense que la formation métier ( gestion du stress, conduite d'un entretien ... ) est au cœur de la solution.

La professionnalisation du secteur du secteur devient indispensable. Ils mettent en lien cette professionnalisation à un système de certification. Au sein de notre fédération, nous pensons que ceci ne sera réellement constructif que si les partenaires sociaux y sont associés pleinement. Par ce dialogue social, la professionnalisation pourra être mise en lien avec la performance économique nationale sans que le salarié n'en souffre.

Bien au contraire le but étant que le salarié acquiert des compétences et des qualifications. Cela évitera que certains ex-PDG puisse dire du turn over que " ce sont les bons qui partent et les moins bons qui restent " .

Ajoutons que deux émissions télévisées ( Capital de septembre 2003 et Complément d'Enquête de Janvier 2004 ) ont déclenché des contestations du président de L'AFRC qui tend à adopter le second type de réflexion.

Outre cette professionnalisation comme réponse à notre problématique, nous nous devons d'œuvrer pour que les groupes côtés autant donneurs que prestataires de services aient un code déontologique à respecter en terme de délocalisation puisqu'ils ont une responsabilité nationale. Les salaires des PDG devraient être inversement proportionnels aux taux de licenciement, recours abusif aux intérimaires .....

Une autre piste de travail qui pourrait avoir des conséquences positives serait d'assister la création et le suivi de syndicat dans les pays vers lequel les délocalisations sauvages se font.

Sur le plan national une meilleure transversalité du travail syndical est vitale afin de faire contre poids au patronat.

### **Contribution des camarades du Forum des informaticiens de Toulouse [Thales IS, GFI informatique, CS]**

DESCRIPTIF DE LA REALITE DES SSII  
DIVERSITE DU METIER

Nos métiers sont divers : étude, développement, maintenance, infogérance, informatique de gestion, informatique technique, etc.

Nos offres sont variées : régie, forfait, ...

Les contrats passés avec les clients peuvent se chiffrer en millions d'euros ou centaines de Keuros. Toute cette diversité répond aux besoins multiples de nos clients, il n'existe pas qu'un seul profil de SSII ni qu'un seul type d'informaticiens : c'est bien un travail d'équipe.

#### LIMITES DE LA SOUS TRAITANCE

La sous-traitance informatique peut se comprendre pour les TPE ou certains besoins des PME qui mettent ainsi en commun "leurs informaticiens".

Mais la sous-traitance systématique et la sous-traitance en cascade que pratiquent les grands donneurs d'ordre ne se justifient pas. Elles aboutissent à une hyper spécialisation des salariés et au cloisonnement des équipes. Au final, cet éloignement appauvrit le contenu de notre travail et provoque souvent des déviations par rapport au besoin informatique initial. Nous avons besoin de proximité et de stabilité pour travailler mieux ensemble.

#### GESTION DES SSII

La majorité des patrons de SSII sont sur une logique de rentabilité financière immédiate et recherchent donc une flexibilité accrue du travail salarié.

En bref, elle veut instaurer la précarité des emplois dans un secteur économique fonctionnant sous forme de missions, ou de projets limités dans le temps.

#### Faire reposer la compétence sur l'individu

La dérive actuelle de notre métier tend à faire reposer la compétence sur chaque individu niant ainsi les transferts de connaissances dans des structures d'équipes. Cette dérive est génératrice de perte d'emploi.

Si nous ne savons pas garder ces structures d'équipes conjuguées à la compétence individuelle, nous deviendrons moins attractifs et nos emplois se perdront au profit d'une délocalisation dans des pays où les compétences individuelles des informaticiens sont équivalentes aux nôtres .

#### Une grave contradiction

En instituant la précarité du lien qui existe entre le salarié et son entreprise, on voit mal comment pourront se capitaliser des savoir faire dans une entreprise, quelle continuité dans les méthodes de travail la société de service pourra instaurer avec des salariés " de passage " .

Cette pratique de management conduirait à l'individualisation des compétences (tracées dans le curriculum vitae de chaque salarié) à une constante concurrence entre personnes se trouvant sur le marché de l'emploi, à un effort décuplé de gestion des recrutements analogue aux pratiques du casting dans le cinéma, et donc à la disparition dans notre secteur de toute culture collective.

Si la situation se prolonge et si le statut " d'intermittent " est mis en place, nous ne serons plus capables de répondre à un certain nombre de demandes de nos clients qui s'appuient sur notre savoir faire en termes de travail d'équipe, permettant aux compétences techniques et humaines de chacun de s'exprimer. On imagine mal comment une entreprise pourra se prévaloir de telle ou telle référence (utilisant des connaissances métier et des compétences d'équipes) si les individus ayant réussi ces projets se sont éparpillés dans la nature.

#### Un changement de culture totalement utopique

Cette gestion d'intermittents ramène la compétence de chacun à des savoirs techniques élémentaires, et l'on est loin du compte si l'on cherche à réaliser des projets avec des équipes ainsi constituées. L'activité d'une équipe ne devient efficace qu'après qu'un nombre élevé de règles de production ont été intégrées par les membres, en dialogue avec leur encadrement.

Sachant que les sociétés de service ont connu depuis dix ans une formidable concentration, les projets sont répartis entre elles par les donneurs d'ordres selon des critères incompatibles avec ces fantasmes d'intermittence : capital de la SSII en connaissances métier acquises dans des projets précédents, capacité de la SSII à offrir des prestations s'appuyant sur des équipes rodées.

La capacité d'une entreprise à monter en charge rapidement avec des personnes récemment embauchées relève de la fable. Si l'on regarde les projets qui se passent mal, on y trouve des paris stupides sur la capacité des gens à intégrer rapidement un nouveau projet avec une nouvelle problématique client en observant un ensemble nouveau de règles de production.

Des pratiques qu'il faut abolir

Nos patrons travaillent de plus en plus " à flux tendu ", n'ayant pas le nombre de personnes disponibles pour satisfaire les prochains contrats, et considérant comme normal de recruter au fur et à mesure des démarrages de projets, évitant ainsi parfois d'avoir à former son personnel aux techniques nécessaires.

Sur qui va reposer désormais la responsabilité et la charge de se former aux technologies du moment ?

A force de vouloir se maintenir face à une concurrence toujours plus médiocre dans sa gestion des compétences, certains de nos patrons sont entraînés dans une spirale tragique : l'employé est sélectionné sur un projet pour son adéquation avec les besoins du moment en termes de compétence utilisable immédiatement et de rémunération compétitive. Après le projet, il sera jeté comme un kleenex.

Ainsi, les notions de plan de carrière, de progression professionnelle s'évanouissent, car trop coûteuses... La SSII renonce à avoir sa propre stratégie de développement de nouvelles offres, de nouveaux savoir faire, elle est entièrement à la remorque de donneurs d'ordres qui eux-mêmes ne savent pas chiffrer leurs besoins à plus d'un mois de distance. Il y a moyen de s'organiser autrement, si on le veut !

Les relations SSII / entreprises clients

Certains acheteurs professionnels souhaitent n'avoir à choisir qu'entre des offres standardisées, la diversité de nos emplois est en péril.

D'autres jouent de la concurrence pour faire "casser les prix".

Nos patrons ne cherchent pas à défendre nos métiers mais espèrent sauver leur boîte et leur place en acceptant des conditions de sous-traitance toujours plus draconiennes. Ces conditions sonnent le glas d'une profession qui n'attirera plus grand monde tant elle sera précaire.

## I UN PROJET INDUSTRIEL COHERENT

Nous devons opposer à cette logique suicidaire un projet cohérent qui fasse cohabiter :

-Un secteur industriel " traditionnel " renforcé par la " réinternalisation " d'un certain nombre de projets

- Un secteur informatique de pointe aux contours mieux définis dont les responsabilités serait la maîtrise technologique et l'innovation. Cette compétence peut lui permettre d'assurer un rôle de service pour l'ensemble des entreprises ayant recours à ces technologies.

## RENFORCER LE SECTEUR INDUSTRIEL " TRADITIONNEL "

Les entreprises industrielles en " externalisant " ses services informatiques s'appauvrissent techniquement et se fragilisent. Un certain nombre de métiers gérés dans les SSII relèvent de la responsabilité de l'industriel qui a capacité à maintenir un potentiel technique et un secteur innovant dans son domaine.

Nous pensons qu'il est largement temps de réorganiser les relations entre sous-traitants et donneurs d'ordres. L'embauche des sous-traitants de longue durée afin de ramener ces métiers dans leur secteur industriel, doit devenir une priorité.

## CREER UN VERITABLE POLE INFORMATIQUE

Notre pays a besoin d'un secteur informatique de pointe regroupant des équipes compétentes dont la mission est d'apporter une expertise et un savoir faire dans les techniques informatiques. Ce secteur doit être développé et rendre les services aux entreprises de différentes tailles. Il est nécessaire de détourner ce secteur et ne pas y intégrer des emplois qui relèvent de la compétence des donneurs d'ordres.

Il doit pouvoir mettre à la disposition des entreprises des services :

- De conseils
- D'expertise
- D'implantation, de réalisation et de maintenance de logiciel

Le développement de ces métiers ne peut se concevoir que par le maintien d'un haut niveau de compétences et la stabilité des personnels les composant.

Afin de maintenir les informaticiens dans cette profession en s'assurant une progression de leurs compétences, nous proposons de garantir un statut audacieux, professionnellement et socialement avancé, capable de retenir les informaticiens.

## UN STATUT DE L'INFORMATICIEN DU POLE SERVICE INFORMATIQUE

- Embauche par les entreprises clientes des régies et forfaits de longue durée dans les secteurs relevant de la responsabilité du secteur industriel
- Une formation de qualité sur le temps de travail et la reconnaissance de ces efforts de formations
- La formation dispensée doit répondre à 2 objectifs :
  1. être en phase avec une stratégie de développement du secteur harmonisée au niveau branche (commission paritaire employeurs-employés à définir en relation avec l'emploi)
  2. assurer une progression des compétences individuelles de chaque salarié du secteur
- Une véritable politique salariale prévoyant un maintien du pouvoir d'achat et assurant une progression de carrière à chaque salarié du secteur
- Une capitalisation des avantages pour les salariés non pas dans l'entreprise mais dans le secteur (par exemple pour le calcul de l'ancienneté lors des indemnités de licenciements ou pour certaines primes en fonction de l'ancienneté dans le secteur et non pas dans l'entreprise) afin de permettre la reconnaissance de la compétence dans ce type de métier et de valoriser cette compétence.
- Des conditions de mobilité géographique basées sur le volontariat et compensant véritablement les préjudices liés au déplacement
- Des accords ambitieux pour l'ensemble des temps de travail atypiques (Travail en équipe, astreintes, travail de nuit du week-end) liés aux contraintes de cette profession. Ces accords doivent avoir pour but de recourir à ces types de travaux lorsque toutes les autres possibilités ont été épuisées, prévoir des compensations attractives, faciliter la sortie et la formation des salariés concernés.
- Une commission paritaire sur le développement de l'emploi ayant une réflexion régulière de l'évolution de nos métiers pour définir les axes de formation et l'organisation de notre travail
- Une commission paritaire ou tripartite (avec les clients) pour surveiller (voire conditionner) les tarifs
  - Un contrôle des aides et avantages accordés aux entreprises du secteur afin que ces aides profitent bien à l'emploi local et non pas à ceux qui délocalisent pour améliorer leurs marges.



## **Sociétés de Service Informatique**

### **La précarité ne se négocie pas : elle se combat**

Avec la CGT  
pour une alternative de développement

Edito

La crise du secteur informatique, conséquence de la crise économique et de la baisse des prix sur les prestations informatiques est aussi le résultat de l'absence délibérée de gestion des compétences au sein des entreprises de la branche.

Les licenciements transactionnels ou sauvages, la multiplication des "Plans de Sauvegarde de l'Emploi" que l'on a connu cette dernière période (réduction des effectifs de 10 % depuis 2001) et les restructurations du marché des services que l'on voit aujourd'hui sont le résultat d'une politique qui privilégie la rentabilité financière au détriment de l'emploi et des conditions de travail. Cette gestion de l'emploi, nettoyage par le vide, s'est accompagnée d'un gel des augmentations salariales et par une nette révision à la baisse des salaires d'embauche.

Il semble bien que le secteur informatique suit un tournant majeur. Une partie du patronat est prête à tout pour restaurer les marges du secteurs, y compris jusqu'à le détruire à plus ou moins brève échéance. C'est le sens des propositions de la fédération patronale Syntec qui cherche à transformer définitivement la branche des SSII en branche d'intérim des services informatiques.

Pourtant, une alternative dont la CGT est porteuse existe. Elle cherche, contre toute logique libérale, à favoriser l'emploi qualifié et les augmentations de salaires au sein d'un secteur informatique à haute valeur ajoutée. Cela passe nécessairement par une réelle gestion des compétences, des ressources humaines en interne et la réelle prise en compte des performances sociales dans les entreprises.

C'est pourquoi la Fédération CGT des Sociétés d'études invite les salariés à la rejoindre pour combattre ces choix destructeurs d'emplois et de vie familiale et en imposant d'autres choix de développement ou la place des salariés serait centrale.

### **Une logique libérale lourde de conséquences**

Comme en 1993, le patronat n'a pas hésité à jeter des milliers de salariés à la rue afin de rétablir au plus vite leurs marges. Les " collaborateurs " d'hier sont devenus des salariés pestiférés aujourd'hui. Mais à la différence de 1993, la crise est plus profonde. Les politiques mises en œuvre par Syntec et Cif, les deux organisations patronales de la branche, que ce soit dans les entreprises ou au niveau de la branche, en sont en partie responsables.

Cette crise succède à une période " faste ", où le patronat se lamentait au sujet d'une " pénurie d'informaticiens " afin de mieux dissimuler l'absence de gestion des compétences internes. Syntec et Cif ont toujours voulu s'en remettre au seul marché, y compris sur la question des compétences et plus largement de la " gestion " des hommes et des femmes dans la branche.

Aujourd'hui, le patronat franchit une nouvelle étape dans la mise en place de sa politique libérale. Les quatre mesures phares du "document de position" de Syntec sont sans ambiguïté :

→ Mise en place du contrat de mission dont l'objet est de transformer les contrats à durée indéterminée en contrat à durée déterminée dans le cadre d'une mission ou d'un projet donné.

→ Une mobilité géographique comme "impératif professionnel".

→ Une utilisation des congés payés, des jours de repos et du compte épargne temps afin de gérer les intercontrats.

→ Mise en place de procédures de licenciement économique " adaptée " au secteur au nom d'un certain pragmatisme, pour le seul profit des entreprises.

Ces mesures de régression sociale n'ont d'autre objet que de permettre la reconstitution des marges et d'accroître les profits du patronat sur le dos des salariés.

Mais surtout elles vont détruire le secteur en tant que tel pour laisser émerger des précaires de l'informatique.

Dans ce contexte, la question de la formation et des compétences ne se poserait plus à la branche. Elle dépendrait d'une mise en concurrence brutale des salariés sur le marché du travail.

Chaque salarié devrait alors se former et s'adapter individuellement s'il veut bénéficier d'un contrat de mission. L'employeur s'affranchirait de toute politique de formation. Tout au plus, daignera t-il adapter rapidement le salarié à la " culture " de l'entreprise.

Prime à la régression

La rémunération quant à elle, ne variera plus qu'à la baisse. Chaque contrat de mission sera l'occasion pour l'employeur de baisser le salaire. Et au delà de 40 ans, il est fort probable que si le salarié n'est pas mis au rebut, il ne travaillera que pour quelques miettes.

Les conséquences pour ces nouveaux vacataires ne se feront pas attendre. La précarité déterminerait toutes les conditions de leur existence, leur interdisant par exemple l'acquisition immobilière, le moindre prêt ou plus simplement l'accès à un logement locatif.

La CGT est déterminée à combattre cette logique libérale par tous les moyens. La nouvelle donne politique semble être un encouragement pour nous faire entendre et comprendre d'un patronat autiste :

la précarité ne se négocie pas,  
elle se combat.

### **Une stratégie patronale contre l'emploi et les salaires à combattre**

Nées dans les années 70, les SSII se sont rapidement développées. En se livrant à une concurrence acharnée, elles gagnèrent des parts de marché en jouant sur les ressources humaines, c'est à dire en recrutant et licenciant au gré des contrats commerciaux.

La baisse des prix de vente des prestations de l'ordre de 20 à 30 % sur les deux dernières années, la perte de 2 à 3 points de marge depuis 2001, le bouleversement du champ concurrentiel avec l'arrivée sur le marché de la prestation de service informatique des constructeurs, conjugués à une demande qui n'excède plus l'offre comme ce fut le cas il y a peu, ont accéléré les transformations structurelles du secteur, transformations accompagnées de gains de productivité de plus de 50 % et occultées par le passage à l'Euro et à l'an 2000.

Dans ce processus, le marché se réajuste sur les nouveaux embauchés. Leurs salaires sont revus à la baisse et les journées de travail s'allongent. Les licenciements se multiplient et les salaires sont gelés pour l'ensemble des salariés. Le taux de chômage des informaticiens s'élève aujourd'hui à 9 %. Et les restructurations sont loin d'être achevées.

Les SSII sont entrées sur la voie de l'industrialisation (quitte à déstructurer le secteur). Le secteur semble passer d'une phase artisanale à l'ère industrielle avec modification du contenu du travail, même si ces deux périodes vont coexister encore quelque temps. L'ingénierie de développement d'application et intégration de système tendent à céder la place à l'infogérance. Deux modèles de développement se font jour :

→ Un modèle " assistance technique " de proximité. Un maillage territorial est organisé via la multiplication des agences, avec une tendance à la mutualisation des coûts. Ce modèle se développe avec la seule optique financière tout en essayant de répondre à la question de la " taille critique ".

→ Un modèle " infogérance " dont l'industrialisation et la centralisation sont les piliers. Les questions relatives au savoir-faire et à l'expertise de la connaissance du métier en sont le cœur.

La tendance est à l'implantation de centres de développement en province. L'objectif est de rééquilibrer le rapport Paris / province, 60 % des informaticiens étant actuellement situés en Ile de France. Tout en mettant en place une organisation industrielle, synonyme de professionnalisation du secteur, ces centres de production permettent de rationaliser l'emploi par des économies d'échelle, gage de compétitivité, pour optimiser les coûts salariaux, soit diminuer les effectifs et décentraliser les emplois dans des lieux où le coût sera moindre.

Et par l'industrialisation des tâches informatiques liées à la mise en place de procédures de qualité et de certifications des logiciels et des services ainsi qu'à la professionnalisation des relations client - fournisseur en matière de service informatique.

En même temps, le processus de concentration suit son cours, essentiellement dû à trois effets : l'effet de référencement, l'industrialisation et l'outsourcing. Ces usines de développement de logiciels et ces centres de production mutualisés transforment l'informaticien en ouvrier des temps modernes. Les entreprises donneurs d'ordres ne devraient pas y échapper, par le biais d'emploi de méthodes industrielles. On assiste ainsi à une précarisation de certains métiers, ceux à faible valeur ajoutée, qui très vite pourrait s'étendre à tous les métiers du fait de la concurrence internationale.

L'offshore pourrait rapidement se développer à partir des métiers orientés back office, c'est à dire les métiers à faible valeur ajoutée, puis s'étendre à tous les métiers du secteur, y compris ceux à forte valeur ajoutée.

Certains d'ailleurs n'hésitent pas à prédire la fin du "métier de développeur" en France dans un avenir proche. En tout état de cause, le développement de l'offshore aura pour conséquence une destruction massive d'emploi en France. Dans cette économie capitaliste mondialisée, il semble que le nouvel enjeu pour le secteur soit celui d'une répartition mondiale des compétences.

C'est dans ce contexte que Syntec propose un ensemble de mesures de régressions sociales dont le contrat de mission. Certaines entreprises ont déjà commencé, dans l'illégalité, à instaurer ce type de contrat. D'autres proposent des formules d'intérim telle Steria avec Sysinter. L'objectif pour le patronat étant de réaliser 10 à 15 % de gains de productivité et de prolétarianiser l'ensemble des informaticiens de la branche.

La CGT ne laissera pas faire. Elle engage dès à présent la bataille sur les questions de formation, de capitalisation des savoir-faire, des investissements nécessaires en ce qui concerne la recherche et le développement et sur la mise en place d'une politique permettant d'innover techniquement et socialement.

## **Avec la CGT pour une alternative de développement**

Selon les sondages d'opinion, la Confédération Générale du Travail est l'organisation syndicale française la plus combative, la plus solidaire et celle qui porte des solutions nouvelles, ce qui se vérifie tous les jours dans les entreprises.

Là où la CGT existe, là où elle est représentée, parfois seulement par un délégué syndical, les relations patronat / salariés ne se déroulent pas de la même façon qu'ailleurs.

Le patronat tente d'adapter l'appareil de production, via l'offshore, l'industrialisation de l'informatique, l'organisation du travail à ses seuls besoins permanents de profit maximum. Pour ce faire, il licencie et propose un nouveau " statut " avec le contrat du mission, aux seules fins de rentabilité, de profitabilité, d'employabilité différente pour briser les maigres avantages sociaux dont disposent les informaticiens.

Prendre en compte cette réalité, ce n'est pas se satisfaire de négocier les conséquences des restructurations en ne cherchant qu'à limiter la casse, ni de gérer les plans sociaux qui font prendre en charge par la collectivité nationale les stratégies de profit à tout prix des patrons.

Mais c'est avancer avec nos démarches et nos valeurs, des propositions alternatives qui répondent aux besoins des salariés.

Dans ce contexte de transformation du secteur des SSII, et face aux politiques patronales de régression sociale, la CGT partage l'idée que la performance sociale constitue un élément clé du développement des sociétés de service informatique. Pourtant cette analyse est contredite par la réalité sociale du secteur :

Le processus de développement et transformation du secteur s'accompagne de multiples déséquilibres qui fragilisent non seulement la population des administratifs non facturés (détérioration des conditions de travail, réduction des effectifs avec la mise en place des progiciels de gestion...), mais également les productifs facturés au client (gel des salaires ou augmentations à la tête du salarié ne concernant qu'une minorité, pas de prise en compte des heures supplémentaires, pressions de toutes sortes, stress et licenciements abusifs). A cela s'ajoute des situations inquiétantes en matière de sous traitance, d'intérim ou de prêts de main-d'œuvre illicite.

La performance sociale permet de répondre à la fois aux enjeux de qualité, de productivité, d'innovation et de fidélisation de la " capacité de production ", et de répondre aux attentes des salariés. Ces enjeux sont sans commune mesure, plus importants que la " maîtrise " des coûts.

La performance sociale passe notamment par :

à la gestion des compétences : formation, gestion prévisionnelle des carrières...

à Une réelle politique salariale : objectivité des critères d'évaluation, augmentations générales...

à Une réflexion sur les éléments hors rémunération : environnement et conditions de travail, outils technologiques...

à Un réel dialogue social entre le patronat et les organisations syndicales de salariés.

Il faut construire de nouveaux outils qui, à côté des critères de performance économique, permettent de décrire et analyser cette performance sociale. Une "création de valeur sociale" pour répondre à la "création de valeur" pour l'actionnaire fait parti de la bataille que nous avons engagée.

Mais pour que nous puissions aboutir, il faut renforcer la CGT en adhérant massivement, en créant dans toutes les entreprises des bases de résistances à la mise en place des politiques patronales.

## **CAUSES ET CONSEQUENCES DE L'INDUSTRIALISATION DES SERVICES INFORMATIQUES : QUELQUES PISTES POUR GERER CETTE MUTATION**

La Fédération remercie JP. Pillemand et JC Berthod, tous deux de Secafi Alpha qui ont bien voulu faire ce petit document pour cette journée.

La crise que traverse la profession informatique depuis plus de deux ans s'inscrit dans un contexte de mutation structurelle du marché. A la fois conséquence et accélérateur de ces mutations, elle entraîne une reconfiguration de la chaîne de valeur du secteur des services informatiques. Au-delà des mouvements de consolidation du marché qui semblent devoir se multiplier en 2004 et qui ne sont finalement que la conséquence classique d'une fragilisation des acteurs dans un contexte de retournement de cycle, on assiste à un phénomène d'industrialisation des pratiques qui va modifier fondamentalement les conditions du jeu des acteurs. Doit-on parler de professionnalisation d'un secteur jeune dont les pratiques évoluent très vite ? Ou s'agit-il de la conséquence inéluctable d'une course effrénée à la productivité annonciatrice d'un ample mouvement de délocalisations ? Quelles sont les effets de ce bouleversement sur la structure de l'emploi, sur les compétences et sur les conditions d'exercice du métier d'informaticien ?

Plus fondamentalement encore, cette nouvelle orientation du secteur des LSI (Logiciels et Services Informatiques) modifie les impératifs des politiques d'investissement des entreprises, retardant par là même l'imminence d'un nouveau saut technologique qui alimenterait un nouveau cycle de croissance.

Il est donc aujourd'hui essentiel de réfléchir à une politique d'innovation globale, afin d'encourager les investissements en R&D des entreprises, tout en accompagnant le développement des centres mutualisés en province par une politique d'aménagement du territoire cohérente.

### **I. UN PHENOMENE D'INDUSTRIALISATION QUI S'IMPOSE COMME UNE TENDANCE DE FOND SUR LE SECTEUR DES LSI**

I.1. Sous l'effet de la crise, de grands groupes se constituent, ce qui favorise une structuration poussée des organisations pour répondre aux effets de taille.

La crise du secteur a favorisé les concentrations. La constitution de grands groupes comme LOGICA CMG ou mieux encore ATOS-SEMA, qui rejoint CAPGEMINI comme poids lourd en Europe, marquerait plus un début qu'un aboutissement de cette tendance.

Sans aller jusqu'aux prévisions du GARTNER GROUP, qui annonce la division par 2 du nombre de SSII dans les 2 ans à venir, on constate que les 5 plus grandes SSII mondiales ne captent que 18 à 20% du marché mondial (contre 60% pour les logiciels beaucoup plus avancés dans le domaine de l'industrialisation des process).

En Europe, la capitalisation boursière des " grandes " SSII est relativement faible, surtout si on la compare aux disponibilités financières de prédateurs nord américains désirant développer leur implantation ou leur activité Services en Europe de l'Ouest . On citera HP, CSC ou ORACLE.

Le phénomène de concentration des acteurs ne peut donc que continuer, voire même s'accélérer. Il en résulte 2 conséquences majeures qui militent en faveur d'une rationalisation des process :

D'une part, une recherche de profitabilité accrue à la fois pour diminuer les engagements financiers que ces fusions génèrent et pour démontrer aux marchés boursiers l'excellence de la décision de les réaliser. Ne pouvant agir sur les marges - au mieux on peut s'attendre à une pause dans la baisse des prix - les SSII sont amenées à entreprendre des actions de réduction des coûts dont l'essentiel est constitué des frais de personnel. Après la réduction des effectifs et le gel des salaires, il ne leur

reste plus qu'à réorganiser la production par une taylorisation des tâches qui réduit les coûts salariaux grâce à une déqualification des postes et une augmentation de la productivité totale par la constitution de " briques " réutilisables.

D'autre part, la taille des organisations qui en résulte implique également une évolution vers des structures plus hiérarchisées pour en assurer la gestion et le contrôle . D'où une dilution des responsabilités, qui renforce les aspects tenant à la parcellisation des tâches et à l'affaiblissement des capacités d'initiative comme au renforcement des contrôles-qualités et des procédures de test.

I.2. En passant d'une économie d'investissement à une économie de rupture, les SSII professionnalisent leurs méthodes de mutualisation des moyens

Face au report des projets informatiques des entreprises utilisatrices, les SSII ont orienté leur développement sur des offres de solutions de réduction des coûts : infogérance, externalisation, TMA et TMM, helpdesk. Le passage d'une économie d'investissement à une économie de rupture a été accompagné d'un recentrage des acteurs sur des offres de services fondées sur la mutualisation des moyens et le partage des coûts. A l'assistance technique et le modèle de la régie on préfère aujourd'hui l'outsourcing et l'obligation de résultat.

Avec la multiplication et la professionnalisation de ces offres, on assiste ainsi à un phénomène d'industrialisation des méthodes des SSII : mieux on mutualise les moyens, et donc plus on taylorise les tâches, plus on augmente son profit marginal.

Simultanément, les acteurs cherchent à standardiser leurs offres. La pression croissante sur les prix des prestations subie par tous depuis plus de deux ans et l'effritement des marges ont en effet conduit les SSII à industrialiser certaines offres de solutions afin de réduire au maximum les temps d'avant vente et de configuration. Les investissements réalisés pour mettre en place ces offres peuvent alors être mutualisés sur les différents projets clients identifiés. TMA, CRM, infogérance globale, progicielisation de certaines offres verticales relevant d'une expertise particulière sur un secteur d'activité : l'objectif est de jouer sur un effet volume afin de réduire les coûts marginaux de développement de ces prestations.

Enfin, la généralisation des méthodes de certification (CMM ou Capability Maturity Model, Itil, etc.) entraîne une codification de plus en plus rigoureuse et systématisée des processus de production. Ainsi, avec CMM, une entreprise voit l'efficacité de ses processus de développement logiciel notés sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant des processus très artisanaux et empiriques, 5 certifiant au contraire des méthodes très formalisées et reproductibles. Ces systèmes de certification entraînent ainsi une parcellisation des tâches, les projets étant fragmentés en modules et en sous-modules consistant en des opérations standardisées et répétitives. On parle ainsi de software factory, ou d'ODC (Offshore Development Centre) en Inde, pour désigner de véritables usines du code informatique. En France, les centres de développement mutualisés qui se généralisent en province imitent ce modèle, même si on est encore loin des processus ultra-systématisés de certaines sociétés indiennes. On y retrouve cependant des profils très spécialisés exécutant des tâches souvent répétitives et strictement codifiées

I.3. De leur côté, les entreprises utilisatrices atteignent une phase de maturité dans la gestion de leurs besoins informatiques

L'implication de plus en plus étroite des directions des achats dans les investissements informatiques a entraîné une modification substantielle des processus d'achat qui ressemblent aujourd'hui à ceux des autres industries : réduction du nombre de fournisseurs, contrats cadres, enchères inversées, etc. La crise a ici aussi servi d'accélérateur de mutation en contraignant les entreprises utilisatrices à chercher à maîtriser leurs coûts au maximum.

Le recours de plus en plus fréquent à l'externalisation et aux prestations d'infogérance a eu en outre un impact significatif dans l'évolution des pratiques des directions informatiques. En effet, un des

critères clés de la réussite d'un projet d'externalisation réside dans le suivi et le contrôle de son prestataire par le client. Comme le souligne Jean Mounet, président du Syntec, " on ne peut faire de localisation hors du client sans une industrialisation très élaborée côté SSII, mais aussi côté client ". Le concept de " gouvernance " s'impose ainsi depuis deux ans au sein des DSI au fur et à mesure que les pratiques se mettent en place, autour de Cobit, d'ITIL ou des tableaux de bord.

I.4. Cette industrialisation de toute la chaîne de valeur des services informatiques est renforcée par un phénomène de mimétisme du modèle taylorien

On assiste ainsi à des effets de convergence ou de mimétisme des modèles culturels. :

Avec les clients, les prestations informatiques en direction des industriels comme l'automobile ou la métallurgie participent plus au mouvement vers l'industrialisation que pour les services comme les banques ou les assurances.

Avec les concurrents asiatiques et notamment l'Inde qui a développé son informatique sur un schéma taylorien propre à la qualification initiale de ses salariés et plus facilement adaptable aux contraintes d'un contrôle qualité.

## II. LES CONSEQUENCES DE CE MOUVEMENT D'INDUSTRIALISATION PESENT SOCIALEMENT ET ECONOMIQUEMENT SUR LE SECTEUR DES LSI

### II.1. La fin de l'originalité du modèle social des SSII

Qualifié par l'IRES de " marché de compétence ", le modèle social des SSII était fondé sur un contrat informel entre la société et le consultant : celui-ci maintenait et développait son employabilité en travaillant sur différents types de contrats sur des secteurs très divers. Le " learning by doing " était la règle, si bien que les SSII attiraient les populations jeunes à la recherche de ce type "d'école d'application".

Aujourd'hui, l'industrialisation des process génère une remise en cause de ce modèle : la sélection exercée par les clients sur le CV des consultants exige que ceux-ci soient spécialisés sur un secteur ou sur une pratique. De plus, la pression constante sur les prix se répercute sur les collaborateurs soumis à des objectifs de productivité qui ne permettent plus les phases d'apprentissage. Aujourd'hui, la tendance est au transfert de la responsabilité de son employabilité au salarié.

On va donc voir se renforcer l'écart entre des consultants au profil très spécialisé et bénéficiant d'une double compétence technique et sectorielle d'un côté et une population victime de la banalisation de ses compétences de l'autre.

La tendance à recourir aux 3x8 pour certains métiers (pilotes, activités de maintenance), une répétitivité accrue des tâches dans les centres de développement, mais également la généralisation de l'utilisation d'outils de sourcing au sein des grandes SSII ont pour effet direct la mise en concurrence des salariés et la dévalorisation des compétences métier des collaborateurs.

Ceux-ci se retrouvent confrontés à la concurrence des informaticiens des pays en développement alors que s'accroît la division internationale du travail. L'essor constaté du phénomène de l'offshore et du nombre des délocalisations dans les services informatiques montre bien la prime accordée à l'objectif de réduction des coûts.

La généralisation des standards va se faire au profit des experts applicatifs qui maîtrisent à la fois parfaitement une solution technique et connaissent très bien le secteur d'activité du client et ses préoccupations propres. Au contraire, les développeurs purs auront de moins en moins de légitimité puisqu'à une solution " maison " on préférera un outil plus standard. De plus, pour gérer des projets de plus en plus complexes, les SSII vont avoir tendance à faire appel à des profils de managers plus qu'à des profils de techniciens : l'enjeu clé sera de savoir gérer l'interface entre les demandes du

client et les équipes techniques en interne ou en externe, de piloter des projets fragmentés par une division précise du travail à l'international. Ce sera le rôle des chefs de projets offshore, des consultants bénéficiant de la double compétence technique et fonctionnelle. Aujourd'hui, certains de ces profils sont déjà difficiles à recruter.

## II.2. La question de l'allocation des ressources et de la R&D

La crise du secteur est due à l'environnement économique et aux réductions de dépenses réalisées par les entreprises pour pallier le déficit d'activité résultant de l'arrêt de la croissance de leur marché. Mais, elle trouve également sa source dans l'absence d'innovations significatives après les désillusions créées par la pseudo révolution internet de la fin du siècle précédent. En l'absence de propositions innovantes permettant d'accroître leur productivité ou leur efficacité, les entreprises ont réduit leurs besoins en investissements informatiques.

Les SSII et les éditeurs de logiciels sont sortis d'un modèle d'innovations à un rythme accéléré pour celui plus classique de gestion du cycle de vie des produits et singulièrement de sa phase de maturité. Si auparavant, le temps manquait pour rationaliser la démarche d'élaboration du produit avant son remplacement, désormais il s'avère nécessaire d'optimiser les phases de production afin de substituer un avantage par les coûts à un avantage par l'innovation.

Dans ce contexte, l'industrialisation des process et la mise en place de démarche qualité de type CMM posent la question de l'allocation des ressources à la fois en termes d'orientation des efforts du management et d'investissement. Ces mutations lourdes impliquent de mener des projets de changement d'organisation complexes et de les accompagner par des investissements en locaux et en matériel conséquents relativement aux actifs immobilisés actuellement dans les SSII.

Ces choix risquent de se faire au détriment de la recherche et développement, tout simplement parce qu'on ne peut pas tout faire.

Par conséquent, les propositions innovantes resteront rares et ne permettront pas au marché informatique de sortir de la problématique de réduction des marges exigée par des clients sollicités par une offre pléthorique cherchant à faire la décision sur les prix.

Pour les LSI, l'enjeu de la R&D et donc de l'innovation reste majeur dans un contexte nouveau. Il s'adresse directement aux politiques industrielles menés par les Etats, qui conditionneront la compétitivité de ce secteur dans les années à venir.

## II.3. " Nearshore ", une chance pour le développement économique régional en France ?

Un consultant parisien coûte pour le client entre 40 et 60% de moins que son équivalent londonien ou nord-américain pour une différence de salaire de 50% (source SYNTEC). L'implantation en Province permet des gains de l'ordre de 15 à 20%. En Espagne, à Barcelone par exemple, on estime l'économie à 40% par rapport à l'Ile de France. Il existe donc une marge de manœuvre sur les coûts en Europe de l'ouest et à l'intérieur du territoire national.

Une véritable opportunité s'ouvre pour redynamiser le tissu économique régional alors qu'actuellement 50% des informaticiens résident en Ile de France. On cite les exemples de créations récentes de plates-formes conséquentes comme CAPGEMINI. à Clermont, UNILOG à Amiens ou encore IBM à Belfort.

Mais dans le contexte d'évolutions rapides de ce secteur, il ne faudrait pas que ce mouvement et ces implantations soient remises en cause aussi rapidement que leur opportunité est apparue. L'exemple de la filière telecom en Bretagne est là, sur une durée certes relativement longue, pour montrer que les entreprises peuvent désertier rapidement une Région après avoir bénéficié d'aides



publiques et d'efforts tant en matière d'infrastructure que de moyens en R&D et en formation avec le développement de pôles universitaires performants.

Si on veut que les Régions profitent pleinement et de manière pérenne de ce transfert d'activité, il est nécessaire que celui-ci s'inscrive dans le cadre d'une politique d'aménagement du territoire française et européenne, elle-même partie prenante d'une politique industrielle cohérente. Sans oublier l'accompagnement de la mobilité des salariés (déménagement, emploi du conjoint, scolarisation des enfants, conditions salariales...)

### III. QUELQUES PISTES POUR QUE LES REPRESENTANTS DES SALARIES ET LES SYNDICATS PARTICIPENT A LA REFLEXION SUR CE MOUVEMENT DE FOND QUI TOUCHE LE SECTEUR DES LSI

Plusieurs champs d'investigation peuvent contribuer à initier une démarche globale pour une politique industrielle cohérente :

Quantifier l'ampleur de la mutation.

Repérer les éléments structurant au niveau du secteur (évolution de l'offre et de la demande) et des entreprises (conséquences en termes de politiques financière et sociale, en terme de management et d'organisation) et leur conséquences en termes d'emploi.

Estimer les besoins en R&D du secteur.

Hiérarchiser les conséquences selon leur importance (niveau d'emploi, localisation, compétences requises/déroulement de carrière/formation, salaires, mobilité professionnelle et géographique...).

Définir une plate-forme de négociation au niveau national à coordonner avec une politique industrielle et sectorielle, européenne, nationale et régionale et dont un des objectifs pourrait être la mise en place d'un système homogène de cartographie des emplois du secteur des LSI.

Etablir un observatoire de suivi de la transformation du secteur permettant de coordonner les politiques sectorielles avec les évolutions au niveau de chaque entreprise (cohérence dans une approche macro/micro économique)

Communiquer une grille de lecture de l'évolution de chaque entreprise du secteur aux élus du personnel et aux salariés.

INTERVENTION  
DE BERNARD THIBAUT – SECRETAIRE GENERAL DE LA CGT

Villepinte – 3 juin 2004

Chers camarades,

Je tiens d'abord à féliciter les organisateurs de cette rencontre nationale qui vient à point nommé pour traiter de quelques messages d'actualité que nous devons faire passer plus fortement.

Certains patrons ont prétendu, il n'y a pas longtemps, que nous serions entrés dans l'époque des « entreprises sans usines », le monde irait vers une « nouvelle division internationale du travail » dans laquelle les pays développés se spécialiseraient dans les activités de recherche et de conception et les pays en développement dans la fabrication des produits industriels banalisés.

**1. Pour la CGT ceci est à la fois une erreur, un mensonge et un danger pour le présent et pour l'avenir.**

Un mensonge pour le présent, en effet, car ce modèle de développement idyllique ne saurait faire oublier la réalité de la dévalorisation des qualifications initiales, la non reconnaissance des formations continues, les centaines de milliers de jeunes sortant du système scolaire sans diplôme, l'explosion du chômage et de la précarité.

Une erreur et un danger pour l'avenir, parce que la maîtrise globale des savoir-faire au sein d'une industrie suppose qu'activités de conception et de fabrication soient situées à proximité l'une de l'autre. De nombreux exemples, comme celui de la filière électronique, montrent qu'une délocalisation des activités de fabrication entraîne, dans la foulée, celles de la conception et de l'innovation.

**2. La seule véritable alternative à la mise en concurrence des travailleurs est bien le développement et l'amélioration des conditions de vie et des droits sociaux dans les pays dits à bas salaires.**

La défense des intérêts des salariés de notre pays doit être appréhendée au travers d'une alternative à la mondialisation libérale, une alternative qui associe les principes économiques et sociaux du développement durable, le développement des pays les plus pauvres et la généralisation de l'application des normes sociales fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

Ce sont les firmes multinationales qui jouent de la concurrence entre les salariés pour la recherche immédiate d'un peu plus de rentabilité pour les actionnaires.

A l'inverse, la coopération syndicale doit se donner comme objectif de favoriser la compréhension entre des pays de culture et de niveau économique différents. Là où d'autres cherchent à les opposer, nous voulons renforcer les solidarités entre le Sud et le Nord, entre l'Est et l'Ouest.

**3. La recherche du plein emploi solidaire passe par une modification profonde des politiques suivies au plan européen.**

L'Europe a besoin de politiques industrielles coordonnées. Au lieu de songer à baisser à tout moment les impôts – soit dit en passant, ce sont souvent les plus fortunés les premiers servis - il faut des politiques communes de recherche, des programmes d'échange et de coopération entre les établissements d'enseignement supérieur, des programmes de recherche et développement concertés entre la recherche publique et l'activité d'innovation des entreprises.

Il faut donner la priorité aux investissements qui développent l'accès de tous aux biens publics, aux infrastructures et aux modes d'exploitation qui préservent l'environnement. Il faut des politiques de formation tout au long de la vie dotées des moyens nécessaires à leur réalisation.

Nous voulons travailler à l'insertion de notre pays et de chacune de ses régions dans la construction de coopérations au sein de l'Europe élargie et dans une autre conception de la « mondialisation », donnant un contenu économique et social clair au développement durable.

La CGT refuse la prétendue fatalité des réductions d'emploi et encore moins celle de l'affaiblissement de l'industrie jointe à l'érosion ou à la privatisation des services publics, toujours d'actualité dans la politique gouvernementale.

Les fermetures de sites et les abandons d'activité – dont nous sommes tous ici les principaux témoins - sont la conséquence d'orientations et de décisions discutables et pourtant jamais discutées. Il y a pire encore.

Dans un nombre de plus en plus important de cas elles s'expliquent par des coups de dés rythmant d'interminables parties de Monopoly avec, à la clé, ce que certains appellent des « erreurs de gestion », qui n'ont rien à voir avec les aléas de stratégies industrielles de long terme.

Dans tous les cas on retrouve l'avidité des actionnaires, qui ont de plus en plus un comportement de rentiers, et le souci d'équipes de directions désireuses de leur complaire. Ceux qui en sont responsables ont souvent l'outrecuidance de nous faire des leçons d'économie, quand ce ne sont pas des leçons de morale. Or, beaucoup sont issus d'une caste où l'on

glisse avec élégance de la noblesse d'Etat au monde des affaires, où l'on s'attribue et se redistribue en permanence des positions lucratives recalculées à la hausse, quelle que soit la conjoncture.

Je ne vais pas ici vous égrener les hausses constatées des rémunérations de certains présidents du CAC 40 qui n'ont cessé que d'imiter les excès de leurs collègues anglo-saxons. Chacun a besoin de montrer la marque de son passage avec, parfois, l'insupportable légèreté que procurent les parachutes en or. La société du risque qu'ils invoquent dans leurs colloques pour justifier fermetures et restructurations, ce sont les salariés et les collectivités qui en supportent seuls les coûts. Il serait légitime que les travailleurs aient enfin le droit d'intervenir sur les choix qui les concernent afin de faire obstacle ou, mieux, de prévenir les pratiques qui mettent en péril l'activité et l'emploi.

Parmi les organisations économiques qui ont l'impact le plus significatif sur l'activité industrielle, je voudrais expressément citer deux d'entre elles qui revêtent une importance particulière pour le redéploiement de notre activité syndicale, en France et en Europe.

En premier lieu les groupes le plus souvent multinationaux ou transnationaux qui, à travers leurs réseaux de partenariat, de sous-traitance industrielle et de distribution commerciale, structurent l'activité de façon universelle.

En deuxième lieu les majors de la grande distribution, dont nous n'oublions pas que beaucoup d'entre eux ont été, il y a quelques décennies déjà, des pionniers et des champions de la délocalisation, c'est-à-dire qu'ils ont su, en famille, récupérer leurs billes et, en souplesse, investir dans des rangées de tiroirs caisses.

D'une part, ils surexploitent les salariés du commerce qui travaillent dans des conditions extrêmement difficiles (précarité, bas salaires,...) et, d'autre part, ils surexploitent les ouvriers, les techniciens, les employés des secteurs productifs en France et à l'étranger.

### **Dans les deux cas, l'on voit que le tous ensemble est toujours d'actualité !**

L'ampleur des externalisations, la généralisation de la sous-traitance, l'imbrication industrie/services posent au mouvement syndical la question fondamentale de la solidarité et de la nécessaire intégration des luttes pour l'emploi entre les salariés des groupes donneurs d'ordre et ceux des entreprises sous-traitantes, entre ceux de la production et ceux de la distribution. Nous avons besoin d'en tirer toutes les conséquences que ce soit en matière d'objectifs revendicatifs ou de formes d'organisation des salariés, sur le lieu de travail ou au sein de fédérations professionnelles.

Dans un autre registre, chacun d'entre nous mesure l'importance des luttes menées par les chercheurs, le soutien dont elles ont bénéficié dans l'opinion publique française et internationale, l'impact qu'elles ont eu sur le débat politique, le recul sensible qu'elles ont imposé à un gouvernement encore aujourd'hui crispé sur des décisions réactionnaires et irresponsables.

Profitons du climat ainsi créé pour poser en grand et publiquement les questions fondamentales de ce que les spécialistes appellent les synergies entre recherche fondamentale et recherche appliquée.

La nature du tissu productif, ses liens avec les universités dans chaque région et la place donnée à la recherche-développement doivent être au premier rang de nos préoccupations. Il faut passer maintenant à un développement solidaire des territoires impliquant la responsabilité des pouvoirs publics et celle des entreprises.

Il faut aussi poser la question des filières. Nous ne rêvons pas à une politique industrielle à l'ancienne qui a montré ses insuffisances et serait inadaptée. Nous voulons être plus ambitieux et plus concrets, en croisant des politiques de filière comme dans l'énergie, l'aéronautique, l'espace, l'automobile, la santé, l'habillement, les transports, avec des approches territoriales allant du niveau local au niveau national, européen et international.

Il ne s'agit pas, dans ce domaine plus que dans tout autre, de présenter un « catalogue », il s'agit de s'appuyer sur les atouts publics et privés dont nous disposons dans les bassins d'emplois et les régions pour construire, avec les salariés, des objectifs permettant de développer conjointement l'emploi, les qualifications et la modernisation du tissu productif.

Pour faire vivre un syndicalisme solidaire et plus cohérent, il devient de plus en plus urgent de construire une démarche alliant territoires et professions.

Nous le voyons bien aujourd'hui, beaucoup va dépendre de notre capacité à construire et proposer des réponses nouvelles. Ces réponses doivent être alimentées par la connaissance des besoins des salariés et de la population, enracinées à la fois dans le monde réel des entreprises et dans celui de l'organisation institutionnelle des territoires. C'est pourquoi, cette rencontre nationale s'est nourrie d'initiatives décentralisées dans chacune de nos régions et doit trouver de nouveaux prolongements dans les mois à venir.

Nous avons besoin de concevoir une bataille pour le travail et l'emploi, guidée par une vision prospective et cohérente du développement et portée par une activité syndicale préparée à la confrontation publique, et organisée pour la mobilisation des salariés à tous les niveaux. Il faut insister sur ce qui est pour nous une évidence. Une mobilisation à la hauteur des enjeux est une condition indispensable pour une prise en compte sérieuse de nos analyses.

Dans toute l'activité économique, la reconnaissance du fait syndical doit aller plus loin pour devenir une des sources ou une des références du gouvernement d'entreprise.

Ce terrain est un terrain de lutte : il est décisif mais il est difficile. Comme j'ai déjà eu l'occasion de le dire, nous ne voulons plus être cantonnés à un rôle de « pompier du social » où l'on demande d'assurer l'assistance syndicale après que les décisions fondamentales sont prises sans nous ou malgré nos critiques voire nos refus.

Dans ce « domaine réservé » des choix de gestion, il faut d'abord faire face à la résistance politique du patronat à l'intervention syndicale ; une intervention vécue, tout particulièrement par une large partie du patronat français, comme illégitime, à la manière d'une véritable effraction qui attente au droit de propriété ou aux privilèges du pouvoir.

Nous devons aussi faire face, dans nos propres rangs, à une réticence culturelle vis-à-vis du risque de se faire piéger en s'engageant dans la bataille pour faire changer les choix de gestion. La tentation existe également de fuir les difficultés en croyant les dissoudre par la formulation de fausses solutions, dont l'apparence radicale ne peut longtemps masquer l'inadéquation au problème posé. Nous n'avons pas le droit de nous gargariser avec de grandes formules générales ne donnant aucune prise sur la réalité, et n'ayant donc aucune vertu mobilisatrice ni pour les salariés directement concernés, ni pour les citoyens qui cherchent à régénérer des formes efficaces de pilotage de l'activité économique au service de l'emploi et du progrès social.

« Trop souvent des décisions d'externalisations, d'arrêts d'activités ou des restructurations sont subies de façon défensive par manque d'anticipation et de construction de projets alternatifs. ».

Je suis persuadé que ce diagnostic formulé lucidement par la Fédération de la Métallurgie, lors de son récent congrès, s'applique à tout le monde.

Il est de la plus haute importance que le mouvement syndical soit en mesure de produire des alternatives robustes pour, sinon emporter d'emblée l'adhésion, du moins susciter le doute, provoquer le débat à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, témoigner de la volonté et de la possibilité de sortir des cercles vicieux, des poncifs et des impasses de l'idéologie économique et politique dominante.

De telles alternatives ne peuvent pas être construites sans la coopération ou la confrontation des idées entre toutes les catégories de salariés, ouvriers, employés, ingénieurs cadres techniciens et agents de maîtrise. Elles ne peuvent pas être non plus de véritables alternatives si restant au stade de talismans à brandir à la face de l'adversaire, elles n'étaient pas destinées à être soumises au feu du jugement public, ce qui comporte des exigences fortes sur leur contenu, leur actualisation permanente, leur diffusion vivante au sein de la société.

Ce dialogue doit, en premier lieu, revêtir la forme d'échanges entre les syndiqués des différentes catégories au sein de nos organisations professionnelles et territoriales. Il doit aussi être recherché avec les cadres à tous les niveaux : c'est un enjeu essentiel dans la lutte pour une extension des droits permettant l'émergence de pratiques démocratiques à l'entreprise.

La conquête de nouveaux droits et des moyens de les exercer constitue un terrain revendicatif d'une extrême importance. Mais ce terrain aurait peu de chances d'être activement et victorieusement occupé si nous ne commençons pas par généraliser et exploiter à fond les droits déjà existants. Ceux-ci ne sont pas homogènes, et ils sont répartis entre la représentation syndicale et les institutions représentatives des salariés.

J'identifie ainsi deux grands chantiers revendicatifs et deux axes majeurs de coordination de nos activités :

- aller vers une meilleure homogénéisation des droits, entre les entreprises de taille différente selon des formules adaptées à la branche ou au site, et entre les catégories de personnel, selon la nature du contrat de travail.

Il s'agit ainsi de progresser à la fois en s'appuyant sur une approche par site et filière, en intégrant l'exigence de plus grandes responsabilités du donneur d'ordre vis-à-vis des salariés des entreprises sous-traitantes ou de ceux relevant d'un recours systématisé à l'intérim, de plus grandes solidarités entre les entreprises locales en matière d'emploi et de formation, en matière de services.

Ce terrain revendicatif doit être exploré en coopération étroite entre les organisations professionnelles et les organisations territoriales de proximité.

- mieux exploiter les droits actuels d'information de consultation et d'expertise, notamment dans les groupes et les établissements importants, en établissant une coordination plus soutenue, ciblée sur des objectifs prioritaires déterminés en commun, entre les instances syndicales et les institutions représentatives des salariés.

La construction d'alternatives pour le développement de l'activité et de l'emploi et de propositions innovantes d'amélioration de l'environnement en matière de services, notamment publics (éducation, formation, santé, transport, équipements, services sociaux et culturels, logements, etc...), s'adressant simultanément aux directions d'entreprises, aux pouvoirs publics et aux élus, peuvent toujours fournir de puissants leviers pour concrétiser et mobiliser les convergences revendicatives entre toutes les catégories de salariés. Elles sont le meilleur moyen d'ouvrir les esprits et d'orienter l'activité économique vers d'autres conceptions de l'organisation du travail et des rapports sociaux, d'autres critères de gestion, d'autres horizons du développement et du progrès social.

C'est précisément à travers elles que nous pouvons espérer relever le défi de l'unité du salariat, en travaillant au rassemblement de ses organisations, dans l'action, la mobilisation et la négociation.

Ensemble, nous pouvons prouver que les différentes identités professionnelles et sociales issues de l'incessante évolution du travail peuvent toujours s'inscrire dans un projet de transformation solidaire de la société.

C'est ce défi que nous devons relever dès samedi, par de puissantes manifestations destinées à contraindre le Gouvernement à revoir fondamentalement sa copie sur la Sécurité Sociale.

À l'heure où le MEDEF investit ou infiltre la plupart des espaces de réflexion et de décision avec l'objectif d'assujettir la politique fiscale et de protection sociale, les politiques d'éducation, de formation et de recherche aux exigences du profit et de la rentabilité, nous voulons, au contraire, mettre aux commandes les besoins du développement humain.

Pour nous le bon choix c'est d'intensifier l'effort de formation et de qualification des salariés, d'améliorer les conditions de travail, de soigner la qualité de l'insertion professionnelle, notamment pour les jeunes ; de favoriser la mobilité professionnelle choisie ou la promotion interne ; de mettre en place des dispositifs de suivi pour chaque salarié et chaque demandeur d'emploi. C'est aussi le sens de notre revendication d'une « sécurité sociale professionnelle » pour en finir avec les gâchis des capacités humaines. Le travail est aujourd'hui malade de la recherche effrénée de la rentabilité. Il faut le soigner, le protéger, le valoriser.

Ce sont ces domaines majeurs de notre intervention syndicale qu'il faut articuler avec l'extension des droits d'intervention des salariés dans les branches, les régions, mais aussi dans les Conseils d'administration et les réseaux de sous-traitance. Nous voulons occuper toute notre place dans la définition de politiques industrielles, nous voulons le faire en tant que force syndicale capable d'agir et de négocier. Partisans ni du tout ou rien, ni du compromis à tout prix, nous examinons les propositions faites par les uns et les autres à la lumière de nos propres propositions et du rapport de forces nécessaire pour les infléchir ou les transformer.

Adopter cette attitude combative et constructive, c'est à la fois récuser toute forme de résignation au fatalisme et refuser de s'en tenir à hurler désespérément avec des loups, sans autre perspective que de se casser la voix.

Chers Camarades,

Dans ce contexte où la culpabilisation des salariés s'érige en ligne politique, la CGT, forte d'une audience qui progresse parfois de manière spectaculaire, a des atouts pour permettre de renverser la vapeur.

Lucide sur les obstacles, mais aussi bien conscient de nos responsabilités et persévérant sur nos objectifs, je suis convaincu qu'une rencontre de ce type, par l'échange d'analyses et d'expériences, nous rendra plus pertinents encore et donc plus efficaces dans notre mission de défense des intérêts des salariés.

**Le capitalisme financier mondialisé  
et la crise contemporaine du salariat  
(contribution à la rencontre nationale CGT du 3 juin 2004 « Emplois et politiques  
industrielles  
Enjeu du développement économique et social »)**

**Jean-Claude Delaunay<sup>1</sup>**

En préparant cette intervention, j'ai pensé au titre d'un livre écrit par un militant, aujourd'hui disparu, Henri Jourdain. Ce fut un syndicaliste courageux et combatif de l'aéronautique, un homme d'un niveau intellectuel élevé et d'une grande densité humaine. Le titre de l'ouvrage qu'il publia en 1982 était, très simplement, «Comprendre pour accomplir». En évoquant sa mémoire, je me dis que le défi lancé par notre époque est, encore une fois, de chercher à mieux comprendre pour mieux accomplir. Stimulé par ce souvenir et par votre exemple, je souhaite apporter ma très modeste contribution à cet effort<sup>2</sup>.

Voici le plan de cet exposé. J'y distingue deux parties.

Dans la première partie, je vais évoquer quelques données statistiques importantes et le diagnostic de la situation dans laquelle se débattent aujourd'hui les travailleurs. Ce diagnostic est à peu près clair et j'aurais pu me borner à reprendre, pour l'établir, les récents rapports annuels de la CGT sur la situation économique et sociale, ou renvoyer à eux. Mais il m'a semblé qu'une entrée supplémentaire dans l'examen des problèmes considérés était utile, ne serait-ce qu'en montrant la convergence des analyses.

Dans la deuxième partie, j'indiquerai que, malgré cette relative clarté, les remèdes à mettre en œuvre pour traiter la situation demeurent encore problématiques, même s'il existe des propositions pour y remédier. La mise en commun des expériences, leur discussion approfondie, de nouvelles réflexions paraissent donc toujours nécessaires.

Le présent texte est le résumé d'une intervention plus longue, qui sera transmise par e-mail à qui me le demandera (cf. mon adresse électronique).

**Première partie :Le diagnostic des délocalisations est clair**

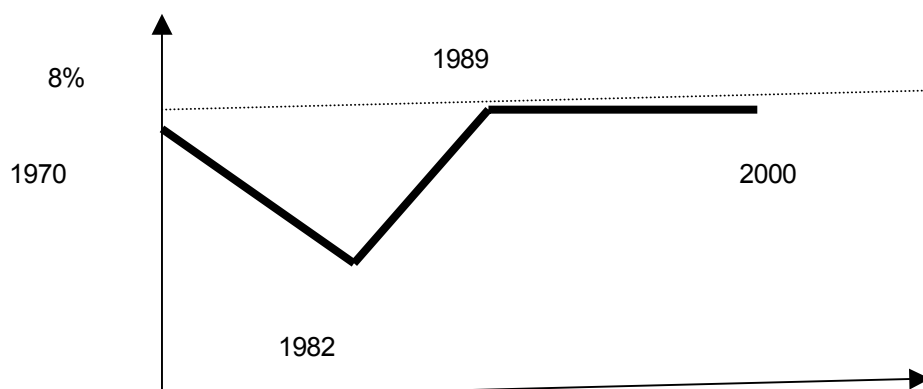
---

<sup>1</sup> Université de Marne la Vallée, <[delahunay@univ-mlv.fr](mailto:delahunay@univ-mlv.fr)>.

<sup>2</sup> Ce texte n'engage que son auteur.

## I) Les statistiques

**Graphique 1 : Taux de profit net des Sociétés et Quasi Sociétés en France (1970-2000)<sup>3</sup>**



*Années 1970* : la mécanique du chômage croissant se met en route ;  
*Années 1980* : la valeur ajoutée est répartagée à leur détriment, le chômage continue de croître ;  
*Années 1990* : mise en place de l'Europe (UEM) et de ses contraintes. Les salariés en supportent la charge principale. Le chômage demeure à un niveau élevé, la précarisation des emplois s'étend.

**Tableau 1 : Structure(%) des revenus primaires et du RDB des ménages**

	1980	1990	2000
<b>EBE et revenus mixtes</b>	22.1	23.4	20.8
Rémunérations des salariés	74.3	72.1	70.3
Revenus du patrimoine	3.6	4.5	8.9
(dont intérêts perçus)	(0.9)	(0.6)	(1.1)
(dont revenus distribués des sociétés)	(1.9)	(2.2)	(4.4)
<b>Total des revenus primaires</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>- Transferts nets</b>	<b>-13.2</b>	<b>-13.1</b>	<b>-13.5</b>
Impôts sur le revenu et le patrimoine	-7.1	-7.7	-12.7
Cotisations sociales versées	-28.0	-31.0	-27.6
Prestations sociales reçues	22.8	25.9	26.9
Autres transferts nets	-0.9	-0.3	-0.1
<b>Revenu disponible brut (RDB)</b>	<b>86.8</b>	<b>86.9</b>	<b>86.5</b>

Source : Comptes nationaux

Tableau 2 : Divers taux significatifs de l'évolution économique des trente dernières années en France

<sup>3</sup> On pourra retrouver ces statistiques et un commentaire approfondi dans Pierre Le Masne, (2002), « Croissance sous contrôle de la finance et progression des inégalités et de la pauvreté en France depuis 1980 » [GEDES, Université de Poitiers]. Cet article est disponible en ligne à l'adresse suivante <<http://www.sceco.univ-poitiers.fr/gedes/>>.

	1971-73	1974-79	1980-89	1990-00
TCAM Pib en volume	4.9	2.8	2.4	1.9
Taux d'investissement des SNF	22.0	20.4	19.7	19.0
TCAM emploi total (nombre personnes)	0.8	0.4	0.4	0.6
TCAM emploi (temps plein)	-	-	0.1	0.3
TCAM hors serv.adm. (personnes)	0.5	0.1	-0.3	0.4
TCAM hors serv.adm. (temps plein)	-	-	-0.4	0.1
TCAM population active	1.0	1.0	0.6	0.6
TCAM salaires nets réels	6.4	3.4	0.1	1.2
Taux d'intérêt réel à long terme	2.2	0.1	4.7	5.2
Taux de marge des SNF	30.8	27.7	29.4	32.5
Taux d'autofinancement des SNF	76.8	67.7	73.3	91.7
TCAM inflation	6.2	10.7	7.4	2.0
Taux de profit net des SQS	7.2	4.7	5.3	7.4

**Source : Le Masne (2002), p.4**

## II) Le diagnostic

Le diagnostic des causes de la situation actuelle de crise de l'emploi, des rémunérations, et des conditions d'existence des salariés, principalement dans le secteur marchand, peut être détaillé à l'aide de plusieurs caractéristiques

### A) CARACTÉRISTIQUES EMPIRIQUES:

- **La crise actuelle est durable, toutes choses égales par ailleurs.** Elle n'a aucune raison de s'arrêter spontanément.
- **La crise actuelle concerne tous les secteurs d'activité, agricoles, industriels ou de services, privés ou publics<sup>4</sup>.**
- **La crise actuelle est générale, dans les pays développés.**
- La crise actuelle concerne des **catégories de plus en plus larges de salariés.** Par son ampleur dans certaines régions françaises, cette crise devient **une crise partiellement régionale/**
- Pour les classes dirigeantes, dans le contexte actuel d'ouverture économique, le « facteur travail » des pays développés coûterait trop cher
- Pour les classes travailleuses, cette crise au rôle actuel du capital financier et de ses critères d'évaluation. *L'industrie, créatrice de richesses, serait vampirisée par la finance parasitaire (les sociétés financières) et par les ménages riche*
- L'observation montre que les causes de la crise sont diverses.
  - *La concurrence de capitaux implantés dans un pays où les coûts de production et de main-d'œuvre sont plus bas qu'en France (exemple :*
  - *La concurrence de capitaux fonctionnant, sur le même territoire, avec des coûts réduits*
  - *La réduction des carnets de commande*
  - *L'existence de surcapacités de production*
  - *La privatisation d'entreprises publiques ou parapubliques*
  - *L'augmentation forte du prix des matières premières (exemple*
  - *Le poids de l'endettement*
  - *La rentabilité, positive mais jugée insuffisante*
  - *La baisse de la demande résultant des politiques économiques restrictives*

**La crise actuelle de l'emploi, des rémunérations et de la production découlant des restructurations met profondément en cause l'identité des salariés, surtout ceux de la**

<sup>4</sup> Certains secteurs semblent toutefois plus touchés que d'autres. Il s'agirait des secteurs suivants : cuir, textile, habillement, métallurgie, électroménager, automobile, électronique, centres d'appels téléphoniques, informatique, comptabilité (note du MIME, 12/01/04)



**production « matérielle », au sens classique du terme. Avec des différences d'une catégorie salariale à l'autre, cette identité est globalement dévalorisée. Pour les fractions touchées, les fondements économiques de cette identité, à savoir :**

- *Les productions et les produits.* On se rattache à la société par ce que l'on fait dans le cadre de la division du travail ;
- *Le salaire.* On se rattache à la société et à la consommation par la rémunération que l'on perçoit de l'entreprise ;
- *La couverture sociale.* On se rattache à la société par ce que l'État garantit ;

**sont ébranlés et réduits en miettes. Or l'identité sociale des individus résulte d'un échange équilibré, à un moment donné, entre ce qu'ils donnent et ce qu'ils reçoivent. Si cet échange est rompu, l'identité individuelle, à fondement social, est mise en cause en profondeur.**

#### B) AXES THÉORIQUES D'EXPLICATION

- Pendant les années 1970, le système capitaliste dans son ensemble a connu une crise structurelle profonde de rentabilité.
- La décennie 1980 a été consacrée au réglage, par les forces capitalistes et à leur avantage, du problème posé par les débordements de l'inflation. Le chômage augmenta considérablement.
- Sur ce fond de lutte déterminée des classes dirigeantes contre l'inflation (et contre les augmentations de salaires), le système capitaliste vit se dessiner de nouvelles orientations.
- Simultanément à la mise en place de *la mondialisation productive*, les États capitalistes construisirent *un système de financement nouveau*, adapté à l'horizon désormais extra-national et mondial du grand *business*.
- En réalité, ce système de financement se révèle très coûteux.. *L'instabilité des mouvements financiers s'ajoute à l'instabilité des marchés des produits, cette dernière découlant de l'agressivité concurrentielle énorme régissant les rapports entre entreprises.*
- On doit se demander, toutefois, si les changements intervenus dans le financement n'ont pas entraîné l'altération de la gestion des entreprises.
- Pour clore ce rapide panorama relatif au capitalisme contemporain, on note que la construction européenne est venue ajouter ses propres difficultés sur les épaules des salariés, à celles engendrées par les politiques de rigueur et par la mondialisation capitaliste. Cette construction a tous les traits d'un *État supranational* qui serait mis en place pour imposer au salariat européen, en coordination avec les États des pays membres, les contraintes et les règles du capitalisme financier mondialisé.
- Dans ce cadre, la monnaie unique a favorisé les calculs de délocalisation et de relocalisation des grandes entreprises, permettant à ces dernières d'apprécier de façon simple leur intérêt à se déplacer au sein de l'Europe élargie ou à s'implanter à l'étranger.

#### III) conclusions et remarques sur la première partie

- La situation à laquelle les salariés de la production industrielle ont à faire face, en France comme en Europe, est **une crise grave et potentiellement durable**.
- La crise actuelle du capitalisme **n'est pas seulement une crise de l'exploitation du travail, c'est aussi une crise de la rentabilité du capital**.
- Aujourd'hui, l'exploitation capitaliste du travail est mondialisée et **la mondialisation productive est couplée à la globalisation financière**. Ces deux aspects (activité et financement) évoluent de pair et se complètent. Le *capitalisme financier mondialisé* est le terme par lequel il paraît préférable de désigner cette combinaison contemporaine de l'activité et du financement
- L'origine de la situation très critique du salariat est **le système capitaliste actuel et non pas, fondamentalement, le néo-libéralisme**. Cette remarque paraît d'autant plus justifiée que l'Organisation mondiale du commerce, par exemple, ne traite pas seulement de la circulation des marchandises mais aussi de celle des entreprises et de leur implantation.
- Selon la Mission Interministérielle des Mutations Économiques (MIME), mise en place par le décret du 20/10/03, **les délocalisations au sens strict représenteraient, en France, environ 10% des**

**investissements directs à l'étranger**, soit 305 millions d'euros sur la période 1998-2002. Les délocalisations sont donc seulement un élément de la mondialisation du capital.

- Dans le capitalisme financier mondialisé, **les entreprises deviennent elles-mêmes des marchandises régulières**, achetées par consentement ou par surprise.
- Or les effets d'un degré accru de marchandisation des entreprises peut être appréhendé de deux manières. La première a trait à la force de travail et à sa situation sur le marché du travail.
- La particularité de la situation économique contemporaine des salariés est que les taux de plus-value et de profit sont comparés à l'échelle mondiale.
- Une autre manière d'appréhender les conséquences de la marchandisation accrue des entreprises, concerne leur gestion. Des techniques sophistiquées ont été mises au point pour dégager en permanence **un surprofit**, égal à la différence entre le rendement recherché des fonds propres (d'environ 15% sur l'intervalle 1980-2000) et la rentabilité économique de longue période.
- L'étude dirigée par D. Plihon (2002) montre, selon nous, que l'augmentation de la valeur des entreprises cotées en bourse, entre 1980 et 2000, que ce soit aux États Unis ou dans d'autres pays développés, s'expliquerait sans que l'on ait besoin d'introduire ces modalités nouvelles de la gestion.
- On ne modifierait pas le régime des contradictions à l'œuvre dans l'économie en centrant l'attention sur les seuls critères financiers, ou sur le seul recours aux marchés financiers.
- Une réflexion paraît cependant nécessaire sur les procédures à mettre en œuvre pour neutraliser, voire pour éliminer la puissance déséquilibrante de la finance mondiale.

## Deuxième Partie

### Que faire contre les délocalisations d'emplois et la mondialisation financière du capital productif ?

#### I) « SOLUTIONS » ET ORIENTATIONS DANS LE CADRE DU SYSTÈME.

##### A) « SOLUTIONS » PRÉCONISÉES PAR LES CLASSES DIRIGEANTES

Pour illustrer le fait que les délocalisations concernent tous les pays développés, avec des justifications identiques d'un pays à l'autre, voici un exemple allemand récent (Siemens).

Années	Effectifs Allemagne	Effectifs Etranger	Effectifs totaux
1993	238.000	153.000	391.000
2003	170.000	250.000	420.000
Evolution	- 68.000	+ 97.000	+ 29.000

Source : *La Tribune*, 24/03/04

Selon H. Von Pierer, PDG de Siemens, deux raisons justifient les délocalisations de son groupe : se rapprocher des marchés et assurer la compétitivité alors que les coûts de production allemands restent élevés. Dans le même article, on peut lire que BMW suivrait une stratégie productive différente, principalement axée sur le *Made in Germany*. La rédactrice de l'article note toutefois que BMW développe de plus en plus ses outils de production à l'étranger et que si ce groupe est en train d'installer un nouveau site à Leipzig plutôt qu'en Tchéquie, c'est « après que les syndicats ont fait d'importantes concessions en matière de flexibilité du travail ». L'expérience montre d'ailleurs que ces « solutions » sont l'équivalent d'un puits sans fond<sup>5</sup> et n'engendrent aucune stabilisation durable de l'emploi. Dans cet article, on apprend en effet que Siemens a supprimé 35.000 emplois dans les 3 dernières années et qu'il s'apprête à en supprimer encore 10.000 cette année. Le caractère provisoire de ces décisions tient à deux raisons.

La première est que, dans le cadre de la mondialisation, la concurrence sur la rentabilité des emplois est **un processus sans fin et géographiquement étendu**

La deuxième raison, plus difficile à quantifier, car diffuse, est que cette pratique capitaliste de la concurrence des coûts salariaux et de l'abaissement systématique du coût du travail au sens large, comprime le pouvoir d'achat pour la consommation finale individuelle et met en difficulté financière les régimes de garantie des risques sociaux. Par contrecoup, la consommation productive et l'investissement sont eux-mêmes contraints.

Les bourgeoisies mondialisées d'aujourd'hui procèdent de la même manière que Louis XIV. Pour exploiter ailleurs du travail humain, elles liquident des activités dans leur territoire d'origine, sans que les avantages promis aux pays d'arrivée en matière de transferts de technologies, soient substantiels et permanents.

<sup>5</sup> Shäfer C., « Baisse des salaires pour un monde meilleur ? », *Revue de l'IRES*, n°33, 2000/2, p.1-37.

Elles argumentent que la compétitivité conduisant des industries nationales à se délocaliser a pour contrepartie l'attractivité du territoire national pour d'autres industries. Les mouvements d'entrée et de sortie des capitaux pourraient se compenser, en quelque sorte<sup>6</sup>. La politique économique des territoires serait désormais la résultante des deux forces contraires de *la répulsion économique* et de *l'attractivité économique*. Mais cette manière équilibrée et comptable de présenter les processus à l'œuvre n'est pas appropriée, pour au moins trois raisons.

- Les entrées et les sorties de capitaux ne portent pas sur des entités de pouvoir uniforme. Ce ne sont pas des équations comptables qui entrent et qui sortent du marché. Ce sont des agents dotés de pouvoirs spécifiques, de puissances inégales et rivales, œuvrant dans un contexte du marché hyper concurrentiel et déstabilisé.
- Les salariés d'un pays, au moment où ils souffrent de délocalisations pour eux sauvages et intolérables, ne peuvent, sans contredire leurs impératifs moraux, se satisfaire de l'arrivée de capitaux pouvant correspondre à une diminution de l'emploi dans le pays de départ.
- Dans le contexte du capitalisme financier mondialisé, l'axe de définition de l'attractivité est exactement le même que celui de la répulsion économique.

Dans un marché mondial désormais sans frontières, même s'il n'est pas sans seuils et sans barrières, rien ne les contraint à faire preuve d'une quelconque fidélité territoriale. Elles peuvent agir comme des prédateurs et des délinquants à l'égard des sociétés qu'elles investissent.

#### B) « SOLUTIONS » ADMINISTRATIVES, PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES.

- Ce sont des propositions *a posteriori*. L'une des évolutions en cours est de chercher à ce que ces évolutions soient plus anticipées, et éventuellement prévenues, qu'elles ne le sont aujourd'hui.
- Elles ne permettent généralement pas de sauver tous les emplois.
- Non seulement, elles sont situées dans le marché mondial, de plus en plus ouvert et instable, mais elles sont souvent soumises à l'intervention contrariante d'organismes mondiaux ou européens.
- L'une des orientations caractéristiques de ces propositions (qui ne sont pas nécessairement retenues) est souvent la recherche de la compétitivité par l'innovation, par la recherche développement et la différenciation des produits. Les auteurs de ces plans de sauvetage préconisent de repérer les tendances les plus modernes du marché et d'y prendre place conformément aux principes de la concurrence monopolistique. Il s'agit d'une forme de concurrence dite *hors-prix*, fondée sur les avantages concurrentiels notamment procurés par la qualité des produits, par la certification de cette qualité, par des services d'accompagnement, par une aptitude élevée de réactivité aux évolutions du marché. La valeur ajoutée est recherchée plutôt que le volume<sup>7</sup>. Ces stratégies sont toutefois coûteuses et nécessitent des investissements (de recherche, de formation, de publicité, d'enquêtes de marché, d'audit, etc.) que les capitalistes concernés ne sont pas spontanément enclins à réaliser.
- Les prix continuant d'être des variables actives de la concurrence entre les entreprises, des économies relatives à d'autres coûts que ceux des salaires caractérisent aussi ces plans de sauvetage. Un exemple en est fourni par l'histoire récente de l'usine Facom de Villeneuve le Roi. La proposition consiste « *en un procédé de standardisation permettant la fabrication d'un produit identique pour les 4 marques du groupe (Facom, Usag, Bost, Pastorino). Ce procédé vise la réalisation d'économies comprises entre 1 million et 1.5 million d'euros* » (*L'Humanité*, 19/05/04). Elaborée sous la responsabilité des syndicats CGT et CGC de l'usine, elle est actuellement écartée par la direction du groupe Facom, qui préfère délocaliser l'établissement à Taïwan.

Au total, sans nier l'intérêt éventuel de ces propositions, il nous semble que leur trait le plus commun est le caractère passager de leur efficacité.

<sup>6</sup> Au 31/12/99, le stock des investissements directs étrangers en France étaient de 235 Mds d'euros (soit 17% du PIB). Les pays de la zone euro étaient les premiers investisseurs en France (51%) suivis des Etats Unis (17%) et de la Grande Bretagne (13%). Ces investissements ont principalement eu lieu dans les holdings (25%), le crédit (13%), le commerce (10%), l'immobilier (10%), la chimie (9%). L'industrie fait environ 15% (*Bulletin de la BDF*, Août 2000, n°92). Dans un article de 1999, les parts respectives des IDE entrant et sortant étaient estimées à 8% et 11%, en pourcentages de la FBCF domestique (Fontagné et Pajot, « ID à l'étranger et échanges extérieurs : un impact plus fort aux Etats Unis qu'en France », *Économie et Statistique*, n°326-327, 1999 6/7). D'après cette étude, l'impact des entrées et sorties de capitaux est difficile à évaluer, avec toutefois, une légère tendance à l'accroissement des exportations.

<sup>7</sup> Cf. par exemple Simier J.-P., Perrot J.-L. et Le Ven L., *Quel avenir pour les marchés des entreprises bretonnes d'abattage et de transformation de volaille de chair ?*, Observatoire Économique des IAA de Bretagne, mars 2001.

### C) LA PERTE DE LÉGITIMITÉ DES CLASSES DIRIGEANTES ET DU GRAND CAPITAL

Le caractère opportun de réflexions plus radicales sur les « solutions » à apporter à la crise contemporaine de l'emploi tient non seulement aux souffrances infligées aux salariés par ces politiques de restructuration des emplois dans un cadre mondial. Elle tient aussi à la perte contemporaine de légitimité du capital.

Ces éléments sont les suivants, énoncés sans ordre :

- Il faudrait *valoriser l'individu et la responsabilité individuelle*. Le *welfare* devrait être remplacé par le *workfare*, c'est-à-dire le soutien de la collectivité apporté aux individus, mais avec des obligations, des contraintes, et une aide quantitativement réduite à leur égard.
- L'État devrait devenir *minimal*. 3) Dans ce cadre idéologique nouveau, la tendance est que les salaires soient individualisés.
- La société moderne serait une société du *risque*. Désormais, on ne gagnerait rien sans risque et le gain en serait la juste rémunération. Qui ne risque rien n'a rien, énonce d'ailleurs le proverbe. Les salariés devraient abandonner les comportements qualifiés de *corporatistes*, c'est-à-dire de préservation des intérêts qu'ils ont acquis dans l'entreprise et dans la société.
- La société moderne serait caractérisée par l'exigence absolue de la *flexibilité des individus au travail*, notamment à l'égard des consommateurs, de l'organisation dans laquelle ils sont insérés, des horaires.
- Les prix des produits (de certains d'entre eux, en tout cas), sont supposés devoir *baisser* et les consommateurs supposés devoir être traités royalement, plus encore qu'au siècle dernier. En fait, la stratégie est de ne traiter que les clients « les plus rentables » et ne pas s'attacher à satisfaire les besoins des autres.

Les classes dirigeantes proposent donc le retour à « la société civile ». Il nous paraît intéressant de noter que cette progression est un retour en arrière explicite aux aurores des XVII<sup>e</sup> et XVIII<sup>e</sup> siècles.

Les faiblesses de cette idéologie sont-elles visibles et sont-elles vues ? Il nous semble que oui. Voici les indices relevés à ce propos :

- *Le développement insensé des inégalités*, entre classes sociales, individus et collectivités d'un même pays, entre peuples et nations de pays sous-développés,.
- *La permanence de moyen-long terme du chômage en Europe à un niveau élevé*. Comment un chômage de masse (8.8% de la population active dans la zone euro en 2004) pourrait-il s'expliquer par des responsabilités individuelles ?
- *Les régressions sociales diverses*, que l'on ne détaille pas ici et qui concernent notamment, dans la période récente, les droits des chômeurs, les droits à la retraite, les garanties en matière de santé, le droit du travail.
- *La décroissance du rendement du mythe américain*, que ce soit en Europe ou même aux États Unis et dans les Amériques.
- *La perte de confiance des cadres salariés dans la haute direction de leur entreprise*, particulièrement claire et soutenue semble-t-il, dans les sondages d'opinion en France, depuis 1995.
- *Les atteintes répétées, en dehors du travail, à la vie et aux activités des individus par suite de pollutions nombreuses*, graves, et parfois mortelles
- *Un cynisme de nature quasiment religieuse (les élus) de la part des dirigeants de grandes entreprises pour s'attribuer des rémunérations « à l'américaine »*.
- *Les scandales financiers et professionnels* auxquels certaines de ces entreprises se sont livrées, et pour lesquels certaines d'entre elles se sont faites prendre. Par exemple *Enron, Parmalat*.
- *La difficulté logique de promettre des jours meilleurs* et de solliciter *une adhésion de légitimité de masse*, si, par ailleurs, le pouvoir d'achat ne suit pas.

C'est pourquoi, eu égard au caractère de plus en plus destructeur, prédateur et répressif de la mondialisation du capital, le développement de la pauvreté ainsi que des inégalités portées par ce système nourrissent l'idée que des « solutions », de nature et de portée politiques, doivent être avancées dans l'intérêt même des salariés. On trouve, dans la littérature grise des quotidiens ou des revues, l'illustration *a contrario* de cet éveil de la conscience populaire, dans la mesure où des responsables politiques ou administratifs relevant des échelons les plus élevés de la hiérarchie sociale, semblent être conduits à pratiquer un travail minutieux d'explication des bienfaits de la mondialisation capitaliste en cours. Ainsi en est-il de Robert T. Parry, gouverneur de la Banque

Fédérale de San Francisco, posant la question de savoir si la globalisation doit être considérée comme une chance ou comme une menace pour l'économie américaine<sup>8</sup>. C'est une chance, argumente-t-il, développant un discours simple, à la limite de la platitude, mais clairement écrit et vraisemblablement destiné à un large public. De fait, ce thème a été placé au centre de la campagne en cours, aux États Unis, pour l'élection présidentielle. Le besoin de justification et de prise en charge idéologique des problèmes soulevés par la crise actuelle du salariat est également sensible en France. C'est ainsi qu'à l'occasion des prochaines élections européennes (13 juin 2004), Jean Arthuis, ancien ministre du budget et membre de l'UDF, développait, dans les pages de « débats et opinions » du *Figaro*<sup>9</sup>, l'idée selon laquelle le gouvernement en place devrait être plus explicite sur divers problèmes, en particulier sur les conséquences sur l'emploi de décisions en cours d'élaboration par la Commission européenne, notamment dans le secteur de la chimie. On est loin de l'arrogance ayant animé les classes dirigeantes et les forces du grand capital au moment de la chute du mur de Berlin. Une véritable lutte est en train de se mettre en place et prend forme sur les problèmes soulevés dans le présent papier, dans une configuration d'idées situées « *entre chien et loup* », les classes dirigeantes n'ayant pas perdu le contrôle idéologique de la situation<sup>10</sup>.

## II) DÉFENDRE DURABLEMENT L'EMPLOI SALARIÉ

A notre connaissance (mais nous n'avons pas recherché l'exhaustivité de l'information sur ce point), il n'existe guère de réflexions élaborées et systématiques visant à prendre « à bras le corps » la crise actuelle du salariat contemporain. Outre les appels au *boycott*, lancés de façon brouillonne par le Parti écologiste en avril 2001 contre Danone, les déclarations d'Arnaud Montebourg, non dépourvues d'effets oratoires et d'annonce (*France Info*, 21/01/03), on relève les positions suivantes, recensées par *l'Humanité* : 1) le projet de « *sécurité sociale professionnelle* » (CGT), 2) le projet « *d'une formation tout au long de la vie* », défendu par le Parti socialiste et des syndicats, 3) le projet de « *sécurité d'emploi ou formation* », repris par le Parti communiste français à partir de travaux publiés par Paul Boccara

Dans le texte qui suit, on centre l'attention sur la position défendue par cet auteur dans un ouvrage notamment destiné « *à nourrir un débat ouvert sur tous ces enjeux* » (p.13). On utilise également la version adaptative de ce projet global et théorique, version que vient de publier le PCF dans la perspective des élections européennes de juin 2004 (*L'Humanité*, 27 mai 2004, p.11-18). Après avoir présenté les très grandes lignes du projet, on en discute et critique quelques points, pour déboucher sur le thème même de la présente journée syndicale CGT, selon nous correctrice à plusieurs égards des insuffisances caractérisant ce document.

### A) RÉSUMÉ DU PROJET « SÉCURITÉ EMPLOI OU FORMATION »

Le projet de Paul Boccara peut être résumé à l'aide des 7 points suivants.

- L'emploi est aujourd'hui le centre le plus sensible des problèmes significatifs de la crise en cours, rencontrés par les salariés.
- Contrairement au principe selon lequel le « *risque* » subi par les individus devrait être considéré comme un bienfait pour la société, c'est « *l'assurance* » apportée par la société aux individus qui doit, selon lui, l'emporter et régler le fonctionnement social. A *l'assurance chômage* des années 1940, revue et amaigrie façon années 2000, l'auteur estime nécessaire et possible de substituer *l'assurance emploi*, une sécurité sociale d'emploi ou de formation (SEF), « *assurant à chacune et à chacun un emploi ou une formation, avec un bon revenu et des passages de l'un à l'autre maîtrisés par les intéressés* » (4<sup>ème</sup> de couverture).
- La SEF est conçue par l'auteur comme étant le levier initial de la transformation complète et radicale du système capitaliste, le moyen le plus efficace de *son dépassement*.

<sup>8</sup> Parry R. T., « Globalization : Threat or Opportunity for the US Economy », *FRBSF Economic Letter*, n°2004-12, May 21, 2004.

<sup>9</sup> Arthuis J., « Il est temps de rompre avec l'illusionnisme », *Le Figaro*, 19/05/04, p.13.

<sup>10</sup> C'est ainsi, par exemple, qu'elles cherchent à opposer les travailleurs salariés entre eux, au sein d'un même pays, développant l'idée que si l'énergie y était moins chère (privatisée, selon leur raisonnement), l'attractivité du territoire français serait supérieure. Mais elles développent également un mode de pensée valorisant l'opposition internationale des salariés. La théorie de *l'attractivité* en est l'expression du moment. Le *nationalisme* de l'attractivité est une forme idéologiquement adaptée aux *horizons mondialisés* du grand capital. Un autre moyen d'action, de la part des classes dirigeantes, consiste à rechercher la baisse de la tension sociale grâce à des systèmes d'aumône universelle, chichement dotés d'ailleurs, et impropres à faire face à l'ampleur des problèmes.

- En arrière plan très proche de cette modification profonde du marché capitaliste du travail (et des autres marchés), se trouve, selon Boccara, la source immense de richesses que serait « *la révolution informationnelle* ». Mais dans le moment présent, cette source serait exploitée au plan mondial de manière gaspilleuse, stérile et stérilisante.
- La SEF est conçue comme une véritable assurance, sérieuse et solide, dans la mesure où la régulation quantitative de l'emploi (sa variation d'entreprise à entreprise ou de branche à branche) y serait associée à une régulation de type qualitatif (qualification et compétence). Au lieu que la souplesse introduite par le capitalisme dans le fonctionnement du procès de travail se traduise par du chômage (souplesse du procès avec élimination de *la main-d'œuvre-coût*), la souplesse spécifique du SEF se traduirait par de la *formation choisie* (souplesse du procès avec récupération ultérieure de *la main-d'œuvre-richesse*).
- L'ambition révolutionnaire du SEF (transformer le capitalisme en transformant les conditions de vie et de travail de la population active) ne peut donc être accomplie, selon l'auteur, que si ce système de sécurité sociale nouveau est lui-même associé à des modalités renouvelées d'intervention des salariés dans la direction et la gestion des entreprises.
- Pour ce qui concerne le financement de ce système, Boccara privilégie, me semble-t-il, *l'action par les taux d'intérêt*. La création monétaire devrait être mise au service de la production, de l'emploi et de la formation.
- Je trouve personnellement ce texte tout à fait intéressant et important. Il a le mérite d'exister. Son auteur est un théoricien et homme politique connu. Cela dit, plusieurs aspects de ce travail nécessiteraient, selon moi, une discussion approfondie.

B) CE PROJET POURRAIT ÊTRE DÉVELOPPÉ

- La méthodologie des 3 marchés selon le niveau géographique

Niveau	Régional	National	Européen	Mondial
Marché				
Produits				
Travail				
Monnaie				

- Préciser la notion de *dépassement*, mal comprise et qui prête à confusion. Le *dépassement* suppose une intervention sur la propriété (abusus) et la capacité à décider (usus).

C) CE PROJET DEVRAIT ÊTRE COMPLÉTÉ

- Lien entre régulation du marché du travail et régulation du marché des produits.
  - Puisque l'objectif stratégique poursuivi est la satisfaction des besoins (et donc les activités), la régulation du marché du travail suppose d'être coordonnée avec celle du marché des biens et des services. Il ne s'agit pas de garantir l'emploi des salariés pour ne produire que des chaussures gauches du même modèle, pendant 50 ans.
  - C'est précisément l'un des intérêts de la présente journée que de donner à réfléchir sur un élément important de liaison entre ces deux niveaux de l'économie, avec la *préoccupation de l'indépendance* (alimentation, eau, énergie, santé, activités de lutte contre diverses formes de pollution, armements ?). La notion d'indépendance doit être complétée par celle de *la sécurité* (d'approvisionnement et de qualité des flux).
  - Les entreprises de réseaux, reposant sur de très lourdes infrastructures (transports, communications)
  - Un autre secteur d'activités spécifique est celui des *services de civilisation*, termes que je reprends d'un économiste ancien, H. Storch (début du XIX<sup>e</sup> siècle), à redécouvrir aujourd'hui.

- Les nations ont une histoire industrielle et productive. Elles sont caractérisées par des *préférences de structures* (par exemple en France, le gros équipement, en Allemagne les équipements industriels, etc.). Dans le dialogue à instaurer entre les forces salariales de différents pays, la mise au clair des préférences de structures propres à chaque pays pourrait être la base du travail d'investigation à mener pour conclure des coopérations internationales efficaces.
- Viendrait enfin le secteur marchand classique.

Il va de soi que ces quelques notations devraient, elles-mêmes, être approfondies considérablement. Ma conviction est la suivante : la réflexion sur la sécurité de l'emploi en général n'est pas crédible si elle n'est pas prolongée aux deux niveaux : 1) du financement, 2) des activités productives de biens et de services. Pour l'instant, le projet PB examine surtout le lien entre marché du travail et marché de la monnaie.

- Lien entre marché du travail et marché de la monnaie

- Trop grande importance accordée aux procédures de stimulation par le taux d'intérêt, qui ne sont pas efficaces si la demande ne suit pas. Le volontarisme industriel suppose une intervention spécifique par le biais d'organismes publics (ou de type public) de financement. Je crois aussi que, pour la stabilisation de l'emploi, on ne peut éviter de se situer explicitement dans l'espace mondial. Quid, par exemple, des taux de change ? Est-ce que, de manière implicite, le projet PB serait favorable à une dévaluation permanente (taux d'intérêt plus faibles en Europe qu'aux Etats Unis ?).

- CE PROJET MÉRITERAIT D'ÊTRE SITUE DANS LE CONTEXTE IDÉOLOGIQUE

Trois niveaux doivent être explorés dans ce contexte.

- Le salariat doit gagner la bataille de la gestion, ce qui est une préoccupation déjà ancienne du mouvement syndical. Mais s'il est vrai que l'encadrement, formé à la gestion, est en train de prendre plus largement conscience de son appartenance salariale et de sa distance avec les directions capitalistes, le moment n'est-il pas venu, sans délégation de pouvoir, de valoriser son rôle et de lui faire encore plus confiance, pour qu'il s'engage dans la gestion des entreprises au nom de l'ensemble des salariés? Le risque actuel est de survaloriser l'efficacité opérationnelle des *critères de gestion*.
- L'issue de la lutte idéologique déjà engagée contre le capitalisme financier mondialisé dépendra la liaison syndicale et politique, qui s'établira sur des objectifs de consommation, entre les classes laborieuses et les classes moyennes salariées aisées. Les classes modestes sont prêtes à se battre pour les consommations collectives (santé, enseignement, besoins divers en logements, énergie, etc.) et ont besoin du soutien d'autres salariés pour imposer qu'ils obtiennent un certain niveau de consommation individuelle. Complémentairement, les classes moyennes salariées aisées ont atteint un certain niveau de consommation individuelle, et peuvent être tentées de laisser tomber les consommations collectives. Cependant, elles se sentent plus concernées par certaines consommations collectives, de type écologique. La jonction de ces deux cheminements est sans doute à rendre plus étroite. En prenant appui sur la sensibilité des classes moyennes aux problèmes écologiques (et le soutien dont elles ont besoin) contribuer au resserrement des liens avec les classes modestes (le soutien dont elles ont également besoin).
- Le rôle nouveau de la consommation (et du consommateur) dans la démocratie économique contemporaine.

#### D) UN POINT DEVANT ETRE EXAMINE A NOUVEAU ET EN PROFONDEUR

Ce point est celui de la « révolution informationnelle ». Deux préoccupations. 1) L'idée implicite située derrière ce concept est que les sociétés développées sont désormais dans l'abondance. Il suffirait de se pencher sur les caniveaux pour ramasser l'argent. A mon avis, il existe certainement des grosses fortunes,

des parasites immondes, etc. Mais ces sociétés sont encore loin de maîtriser l'organisation nécessaire au fonctionnement de la révolution technique et scientifique en cours. La croissance de la productivité est réduite. 2) Nous sommes entrés dans un nouvel âge de la société industrielle, où la production *des biens et les services* est étroitement imbriquée. Le fait de produire des biens comme on produit des services, ou tout simplement de produire des services, est mal perçu dans le milieu syndical, pour diverses raisons. Les biens semblent opposés aux services. Mais ce n'est pas le cas. Les services sont d'ailleurs, aujourd'hui, dans le même bateau que les biens, sous l'angle de l'emploi. Bref, nous sommes dans une **société de services** (dominée et structurée par le capitalisme, évidemment). qu'il convient de transformer en **société de service** (au service de la population), tout en prenant appui sur **la révolution informatique et scientifique en cours** d'expansion. La réflexion théorique engagée sur ce point dans le projet PB me paraît très insuffisante. Le fait, par exemple, que les résultats de la recherche soient transmissibles avec des coûts limités, et dont PB fait un chaînon majeur de son raisonnement, est à peu près connu depuis Vercingétorix. La notion de *partage* est donc un mot presque pour rien. En revanche, le problème social moderne majeur à résoudre est selon moi celui de savoir, dans le cadre de la société de services en développement, *comment produire et comment transmettre* (à l'aide d'*activités concrètes*, avec des *emplois* précisément, avec des *organisations* spécifiques, avec des *finalités sociales concrètes*, pour *quel but* dans la société ?) la connaissance ? C'est dans ce cadre que le coût prend place, de manière sans doute plus complexe que celle d'un simple partage.

Cela dit, le problème de savoir dans quelle société nous sommes, dans quel type de révolution scientifique, me paraît secondaire dans le moment présent. Comme le montre l'actualité, il est possible d'avancer dans la compréhension des actions nécessaires même si l'accord n'est pas atteint sur les caractéristiques de la révolution scientifique et technique en cours. Les positions présentées dans l'Humanité du 27/05 sont importantes, quand bien même elles pourraient être enrichies par la présente discussion.



Jean-Christophe LE DUGOU  
Villepinte, le 3 juin 2004

## L'AVENIR DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI INDUSTRIEL

C'est la première fois depuis longtemps que la CGT impulse une initiative du type de celle d'aujourd'hui à la fois professionnelle et interprofessionnelle sur l'emploi industriel. Cette capacité d'allier lutte et réflexion, quelles que soient les difficultés auxquelles nous nous heurtons, doit nous donner confiance. Nous avons bien ensemble l'objectif de développer un fort mouvement revendicatif pour la défense et l'avenir des emplois industriels et des services associés.

Beaucoup de pressions patronales et gouvernementales existent pour cantonner le syndicalisme dans un rôle d'accompagnement et de négociation à la marge des décisions prises. Bernard THIBAUT l'avait dit une première fois le 2 octobre dernier, lors de l'initiative sur les industries des Métaux. Il l'a redit ce matin : « Le syndicalisme ne peut se limiter à être un pompier du social ! ». Nous ne revendiquons pas le droit de conduire l'ambulance. Nous voulons prévenir les incendies. Bien sûr, nous n'abandonnerons pas les salariés licenciés. Mais les travailleurs doivent pouvoir intervenir avant d'être placés devant des choix désastreux !

Même chose pour cette priorité à l'emploi dont tout le monde parle. La bataille pour l'emploi est vide de sens si elle n'est pas articulée à une action pour le développement industriel et l'amélioration des conditions de travail. Les ministres se félicitent en constatant que la désindustrialisation est plus limitée que ce qu'ils croyaient ! Encore heureux ! Et c'est plus le résultat de notre action syndicale opiniâtre que de l'action publique. Cela dit, si le niveau de la production industrielle demeure élevé en France, le recul de l'emploi industriel n'est lui pas un mythe. La contrepartie, c'est une très forte productivité du travail dont la majorité d'entre nous vivons la réalité quotidienne dans l'usine ou les bureaux.

Pouvons-nous créer les conditions pour tarir à la source ce processus de régression de l'industrie en France ?

Nous sommes à une croisée de chemins : la France, malgré des suppressions massives d'emplois et l'amputation très grave de secteurs entiers comme le textile et la machine-outil, reste effectivement un pays industriel... Mais si les politiques actuelles des grands groupes se poursuivent, et si les politiques publiques restent ce qu'elles sont, alors oui, on risque un recul global de l'emploi industriel et un grand gâchis de capacités humaines ! Le travail n'est pourtant pas une « ressource » comme les autres, fut-elle qualifiée « d'humaine ». La place du travail, ses conditions d'exercice, sa rémunération, ses protections sont essentielles.

Nous sommes confrontés à trois problèmes. Le premier, c'est que nous vivons encore sur le prolongement des grands projets des années 70, TGV, Airbus, ArianeSpace, nucléaire, pétrole, etc. Mais on ne voit pas pour le moment de successeurs à ces projets qui structurent notre industrie. Les « libéraux » disent que les entrepreneurs vont se révéler spontanément et créer des activités nouvelles. Nous ne croyons pas aux contes de fée. Nous n'aurons rien sans organisation collective de la production, de la recherche, des projets.

Deuxième problème, le tiers des salariés actuel de l'industrie va partir en retraite d'ici 2010. Cela peut être une catastrophe, ou une chance, si aux départs correspondent des recrutements de jeunes bien qualifiés et formés. Force est de constater qu'une majorité de grandes entreprises ne prévoient au mieux qu'un remplacement sur deux. Sans réaction, nous risquons d'avoir demain une industrie réduite de ¼ !

Troisième problème, la mutation technologique est là mais elle est mal analysée. On nous parle de « nouveaux produits ». D'accord, mais l'une des dimensions aujourd'hui occultées des changements technologiques, c'est la modification de la manière de produire ! Cette mutation est-elle destinée à retirer plus de profit du travail, ou bien à gagner plus de progrès social ? L'efficacité productive et l'organisation du travail sont des questions essentielles. Face aux mutations technologiques, les patrons du textile ont choisi par exemple dans les années quatre-vingt la baisse des coûts et les aides à répétition... On sait que cela a débouché sur les délocalisations. Veut-on généraliser à l'industrie ce qui apparaît clairement comme un modèle de régression ?

Nous avons à poser tous ces problèmes, en termes revendicatifs, dans les entreprises.

Tout ne se passe pas au niveau de l'entreprise. Nous avons aussi pour ambition de faire bouger le contenu des politiques publiques françaises et européennes. Au plan national comme au plan européen, les politiques actuelles sont basées sur des objectifs financiers et de productivité. Il faut dire comment cela fonctionne et les drames qui s'ensuivent. La norme financière, telle qu'elle s'applique, les 10, 12, 14, 16 % de taux de retour pour le capital actionnaire est tout simplement incompatible avec le développement de l'activité industrielle. Il faut détruire du capital matériel et des ressources humaines pour obtenir le niveau exigé de rentabilité, voilà ce qui fonde les stratégies à l'œuvre... Pour quelques patrons qui ont le courage de le dire, combien d'autres, à l'image de la majorité des hommes politiques, le taisent.

Nous voulons aussi imposer le débat sur des thèmes comme celui des « biens publics », parce qu'ils sont déterminants pour développer une politique industrielle. Exemple : l'énergie ! La discussion sur l'avenir d'EDF-GDF ne concerne pas seulement les salariés de cette entreprise. Une électricité pas chère, c'est un enjeu pour l'ensemble de l'économie, et de l'industrie. Des millions d'emplois en dépendent dans l'électrométallurgie, la chimie, le verre, les matériaux de construction...

C'est aussi la réalité des filières de production qu'il faudrait faire reconnaître face à l'approche restrictive de la « compétitivité territoriale » qui règne en maître de Paris à Bruxelles et bien entendu aussi dans nos régions. Transport ferroviaire, énergie, médicament, matériaux, construction navale, électronique professionnelle, téléphonie, ces filières sont un champ où peu se retrouvent entre salariés de fédérations différentes.

Mais le cœur de notre contre-offensive c'est aussi le travail, son rôle, sa place, sa reconnaissance réelle. On sacrifie beaucoup trop le travail, les capacités humaines au lieu de les protéger et de les développer. J'estime qu'il faut lier solidement le développement industriel et celui des capacités des travailleurs. C'est cela qui fait défaut depuis des années en raison du dogme de la baisse du coût du travail. C'est cela qu'il faut changer. Cela justifie une nouvelle organisation des droits sociaux pour plus de sécurité et des pouvoirs d'intervention nouveaux, en un mot une véritable démocratie sociale. Construire une qualification, développer ses compétences, devenir un ouvrier, un technicien, un ingénieur performant, est un projet collectif et met des années à se réaliser. C'est incompatible avec la flexibilité, les mauvaises conditions de travail, la précarité, l'incertitude du lendemain, plus globalement avec le temps court de la finance. C'est pourquoi face à la menace toujours présente du chômage, nous avançons l'objectif de créer une véritable sécurité sociale professionnelle. Nous voulons intervenir aussi sur l'argent, son usage. Contrôler l'utilisation de l'argent public et celui des entreprises est un thème qui est largement revenu dans les interventions. La France va l'année prochaine dépenser plus de crédits à alléger les cotisations sociales des employeurs qu'à la formation continue des travailleurs. C'est inacceptable. C'est un tonneau sans fond. Il faut une réforme des cotisations patronales qui tienne compte de l'importance des industries de main-d'œuvre et demande plus aux secteurs comme ceux de l'assurance, de la banque, du négoce. Cette bataille va devenir concrète dans les mois qui viennent. Nous pouvons marquer des points.

Reconnaître le travail, c'est enfin donner des droits d'intervention aux salariés, rééquilibrer le rapport de force au sein des entreprises. Depuis vingt ans, l'actionnaire règne en maître faisant de l'entreprise et de ses hommes une marchandise comme les autres. Nous courons à la catastrophe. La Loi Fillon a reculé devant la nécessité de créer les conditions d'une « véritable démocratie sociale » : les accords majoritaires, la réelle représentativité des organisations, la hiérarchie des règles... Comme beaucoup d'autres ce dossier devra être rouvert.

Nous avons beaucoup de prolongements à donner à cette réunion d'aujourd'hui qui n'est qu'un premier pas dans notre démarche d'action pour l'avenir de l'emploi et du travail industriel. La priorité est maintenant aux initiatives dans les filières et les bassins d'emplois en faisant tomber quelques cloisons qui nous paralysent trop. C'est sur cette base que nous pourrons prendre dans les mois qui viennent les fortes initiatives revendicatives qui rassembleront une majorité de salariés.