

Entreprises en lutte et reprise

Evelyne Perrin

Université d'été de la FASE, Aubagne, 27 août 2010

Des luttes importantes

Ces dernières années ont vu la France subir un véritable tsunami industriel. La destruction des emplois industriels, qui n'est pas nouvelle, continue et s'amplifie avec la crise financière de 2008 et ses conséquences sur l'économie réelle. Comme Guillaume Duval le souligne dans Alternatives économiques de janvier 2010, 269 000 emplois ont été supprimés dans l'industrie entre début 2008 et fin 2009, soit une baisse de 7,7 % sur des effectifs pourtant déjà fortement comprimés au cours des années précédentes ; ceci alors même que les suppressions d'emploi des intérimaires travaillant dans l'industrie ont concerné 121 000 personnes.

Yves Mamou, dans la page du *Monde* consacrée au conflit de Total¹, rappelle qu'en 2010 l'industrie emploie 500 000 personnes de moins qu'il y a dix ans, et la direction du Trésor² estime que deux millions d'emplois industriels ont disparu en trente ans, tandis que la perte de valeur ajoutée pour l'industrie est sur cette période de 40 %.

Dans ce tableau sinistré, l'année 2009 a été marquée par des vagues de licenciements dans les entreprises industrielles et également tertiaires, et jalonnée de luttes acharnées des salariés concernés par les plans sociaux : Molex, Freescale, Continental, Caterpillar, New Fabris, Chaffoteaux et Maury, Ford, General Motors, Goodyear,... pour ne citer qu'eux, ont défrayé la chronique en recourant à diverses actions plus ou moins spectaculaires : pose de bonbonnes de gaz devant l'usine, manifestations, jusqu'à poser nus pour un calendrier, tout a été tenté pour toucher l'opinion publique et interpeller le gouvernement.

Les succès ont été rares, et dans la plupart des cas, les plans sociaux ont été appliqués, jetant dans le chômage des salariés qui craignent de ne pas retrouver d'emploi dans des bassins d'emploi sinistrés.

Nous avons voulu donner la parole aux salariés concernés par ces plans sociaux, et avons rendu visite aux salariés des différentes entreprises les plus médiatisées. Au vu des résultats de cette enquête, on ne peut pas parler de fatalisme ou de passivité des salariés concernés. Ces derniers se sont en effet défendus bec et ongles et ont mené des luttes acharnées, déterminées, et d'une grande ténacité.

Les « Contis » ont fait la une de l'actualité en 2009. Leur lutte fut à de nombreux égards exemplaire, car les salariés ont constitué un comité de lutte avec les syndiqués de divers syndicats et des non syndiqués. Cette unité a été une des clés du succès. Ils ont lutté contre la fermeture de leur entreprise car elle était rentable. Ils n'ont pu en proposer la reprise. C'est un cas de délocalisation pure et dure, où les machines sont parties en Roumanie. L'Etat n'est pas intervenu, et la CGT n'a pas apporté de soutien. Aussi les salariés se sont-ils battus pour que leur licenciement coûte le plus cher possible au patron : ils ont obtenu les plus grosses indemnités parmi les entreprises victimes de plans sociaux. Leur détermination dans l'unité s'est maintenue face à la répression et au procès intenté à sept d'entre eux. La leçon qu'ils en tirent : « On n'est jamais mieux servis que par soi-même, et il ne sert de rien de déléguer la lutte aux syndicats. »

¹ Yves MAMOU, « Une désindustrialisation difficile à enrayer », *Le Monde*, 23 février 2010.

² Direction du Trésor, *La désindustrialisation en France*, site Internet du Ministère des Finances, 2010.

Au Centre d'Appels du Club Med, le PSE a été préparé en amont par le détournement des appels sur les agences. En l'absence d'unité syndicale, et la lutte a épuisé les salariés, et FO a du se concentrer sur la négociation de primes de départ alors qu'il voulait défendre l'emploi. Pour Sébastien Déthorey, l'un des animateurs de la lutte, « Dans de tels cas, une loi contre les plans sociaux paraît indispensable.

Renault-Trucks dans la banlieue lyonnaise est un cas emblématique de stratégie d'entreprise globale. Après avoir vécu de subventions publiques, le groupe construit une usine en Russie et y transfère le savoir-faire de l'entreprise, tandis que des bureaux d'études concurrents sont créés en Inde et en Turquie. Pour l'entreprise française, la surcapacité est organisée. Parallèlement, les nouvelles méthodes de management induisent stress et suicides, dénoncés par la CGT, qui lutte contre les délocalisations, en l'absence d'unité syndicale.

Le cas de Sanofi-Aventis à Neuville sur Saône est celui d'une entreprise qui de fusion en fusion atteint des records de productivité et des profits très élevés, mais qui avec l'arrivée d'un PDG anglo-saxon met en place un management par le stress, des suppressions de postes, une dégradation des conditions de travail, le recours à l'intérim et à la sous-traitance. Quant aux effectifs, c'est de coupe sombre en coupe sombre, malgré une rentabilité très élevée. Face à cette politique, la réactivité des salariés unis en intersyndicale est forte. Ils se battent pour la sauvegarde des emplois, plus encore que pour les augmentations de salaires que justifieraient des profits exceptionnels.

Sous-traitant de France Télécom, Téléperformance est emblématique d'une mondialisation qui met tous les sites de travail en concurrence en tirant les salaires et les conditions de travail vers le bas. Il y a une volonté délibérée de mettre certains sites en difficulté pour justifier les plans sociaux. La création de groupes de mobilisation syndiqués/non syndiqués a pour objet de pallier la mollesse des syndicats.

La SBFM à Caudan, c'est l'exemple, assez rare, d'un franc succès de la lutte, menée par un personnel exceptionnellement soudé et massivement syndiqué à une CGT très combative, avec une forte tradition de lutte dans l'entreprise. La lutte – jointe au besoin qu'a Renault de cette fonderie – a conduit à la reprise de l'entreprise par Renault. Les salariés se battent pour la pérennité de l'entreprise et pour des investissements nouveaux sur le site. Ils ont fait l'expérience de gérer la production en autogestion pendant cinq mois en 2009.

A Goodyear Amiens, la lutte continue, notamment juridique, contre le projet de fermeture d'un site rentable, mais mis en péril par des investissements en Pologne, en Chine, l'absence de modernisation et d'investissements, et le projet de Goodyear de céder la production de pneus agraires et d'arrêter la production de pneus de tourisme. Il n'y a pas d'unité syndicale et l'UNSA a été créée comme interlocuteur du patron. La lutte de SUD et de la CGT se concentre sur la sauvegarde de l'outil de production, tout en dénonçant l'intensification du travail.

Heuliez est manifestement un cas à part parmi les entreprises en lutte que nous avons rencontrées. D'abord parce qu'elle était restée jusqu'à il y a peu une entreprise familiale. Ensuite parce qu'elle est sur un nouveau produit d'avenir, la voiture électrique, et que son personnel a montré ses compétences en matière d'innovation industrielle. Mais enfin parce

qu'Heuliez a conservé sur son site principal toutes les parties de la production, de la conception, par son bureau d'études intégré, à l'emboutissage et à l'assemblage.

Le comportement paternaliste de son directeur précédent a produit une culture syndicale de conciliation et d'arrangement, ce qui ne l'a pas préservée de deux plans sociaux... Mais le principal syndicat, la CFDT, en accord avec la CGC, a revendiqué le maintien du site quitte à faire des concessions, comme le niveau très bas des indemnités de départ de ceux qui ont du quitter l'entreprise. Par contre, c'est l'une des rares entreprises à avoir obtenu la mise en œuvre d'une sécurisation des parcours professionnels.

A New Fabris Châtelleraut, face à la mise en liquidation de cette entreprise sous-traitante de PSA et de Renault, et en l'absence d'unité syndicale, la CGT a réussi à obtenir des indemnités de départ non négligeables après une occupation. Il en reste une fierté d'avoir lutté, même si l'emploi n'a pu être sauvé, et un comité CGT Privés d'emploi.

A Caterpillar Grenoble, malgré une lutte acharnée (dix semaines), des envahissements des deux usines et des usines sous-traitantes, une séquestration, pour préserver l'emploi, il y a eu 600 licenciements, dont 50 licenciements disciplinaires. La CGT n'a pas atteint ses objectifs mais a acquis une aura, des primes de 24 000 à 70 000 euros, ceci en l'absence d'unité syndicale.

A Delphi Blois, la CGT dénonce les délocalisations de la production en Turquie et Roumanie, le chômage partiel, l'absence d'augmentations de salaires, l'intensification du travail (suicides), et plus généralement, une nouvelle race de managers, des financiers et non plus des industriels.

L'exemple de Ford à Blanquefort est celui d'une lutte acharnée et sans relâche menée par la CGT – en l'absence d'unité syndicale – en amont de tout projet de fermeture et pour sauvegarder l'emploi. C'est l'exemple d'un succès, puisque la reprise s'est faite sans licenciement ni perte de salaire. La lutte a fait largement appel à la solidarité de la population, avec la création de comités de soutien locaux

L'aventure de Philips à Dreux est celle de la disparition programmée de la production de téléviseurs en France, avec les délocalisations en Europe de l'Est et en Chine, et finalement la fermeture du site français. La CGT – dissidente – a mené une grosse bataille juridique pour retarder l'échéance, a tenté de reprendre le contrôle de la production, a fait des propositions de reconversion, en vain.

A Molex à Villemur sur Tarn, la fermeture de cette usine très rentable et de pointe a déclenché une lutte de onze mois, dont un mois de grève. C'est un cas flagrant de « clonage » de l'entreprise et de transfert de son savoir-faire aux Etats-Unis et en Chine. Epuisés par la lutte, les salariés ont accepté l'accord de licenciements avec des primes de 26 000 à 65 000 et neuf mois de reclassement payés à 100 % ; mais le fonds d'investissement, qui a touché 12 millions d'euros pour reprendre l'entreprise, ne reprend que 15 à 20 salariés, sans qu'aucun motif économique n'ait été fourni au PSE. La CGT a envisagé de reprendre l'entreprise, mais les salariés n'ont pas suivi.

Renault Flins, alors que la production n'a jamais été aussi forte, connaît délocalisations en série, augmentation de la productivité et travail en sous-effectifs, départs volontaires massifs.

La CGT se bat pour des primes et augmentations de salaires, pour la semaine de cinq jours et des embauches, pour la production d'un nouveau véhicule.

Quant à Renault Douai, c'est une grosse usine en train d'être « détricotée » pour ne faire plus que l'assemblage, les effectifs fondent par des ruptures conventionnelles, une nouvelle organisation du travail entraîne stress, suicides, dégradation des conditions de travail. Une CGT très démarquée de la ligne fédérale se bat pour obtenir la production d'un véhicule low cost.

Enfin, à Renault Technocentre à Guyancourt, malgré de gros problèmes de stress dû aux mutations arbitraires, à la gestion par objectifs individuels, au manque de personnel, il n'y a pas à proprement parler de lutte ni d'unité syndicale. Les réductions d'effectifs ont pris la forme de licenciement de 1000 prestataires, d'un plan de départs volontaires de 1000 salariés. Le chômage partiel sévit, et les délocalisations de technocentres ont lieu avec transfert de savoir-faire, en Europe de l'Est, en Inde, en Chine.

A Freescale Toulouse, après cinq semaines de grève menées par trois syndicats sur six contre un PSE de 821 suppressions de postes, l'usine a été vendue à un fonds de pension qui la dépèce, n'investit plus, et concentre la production aux Etats-Unis. La lutte est menée dans l'unité syndicale par un comité de lutte, et a permis d'obtenir jusqu'ici un engagement pour des indemnités de 40 à 50 000 euros.

Chez Chaffoteaux et Maury, entreprise très innovante qui fabriquait un produit de pointe, une lutte acharnée de quatre mois, très médiatisée (calendriers) a été cassée par la demande de primes de départ par FO, alors que la CGT se battait pour sauver l'emploi. Là encore, après un rachat d'entreprise familiale, les machines sont parties en Italie et dans les pays de l'Est, ainsi qu'en Chine, où a été transféré le savoir-faire.

Chez PSA Aulnay, face à un vaste plan de départs volontaires, plan social déguisé, les résistances sont affaiblies par le manque d'unité syndicale et les indemnités de départ offertes.

La question de la reprise

D'un conflit à l'autre, une question court, sous-jacente, rarement posée en tant que telle, mais omniprésente dans l'inconscient collectif : et si les salariés reprenaient l'outil de production ? cela d'autant plus quand ils ont eu l'expérience d'une autogestion de fait de l'entreprise sans patron, comme à la SBFM de Caudan, dans le Morbihan, de février à juin 2009 ?

Pourquoi un tel projet s'avère-t-il si difficile à mettre en œuvre ?

Les raisons en sont nombreuses, mais l'une des premières est l'internationalisation des entreprises. Les unités de production appartiennent aujourd'hui soit à des groupes internationaux, soit à des sous-traitants de ces multinationales.

Les produits fabriqués sont de plus en plus rarement des produits complets, mais plus souvent des morceaux de produit fini : des pièces, des éléments de la production finale, qui suppose de rassembler des éléments venus bien souvent de plusieurs pays à la fois. Ces entreprises n'ont plus rien d'une entreprise familiale comme l'était Lip en 1973.

De plus, la concurrence s'est aiguisée et plus aucune entreprise n'est en position de domination ou de quasi-monopole sur son marché. Toute reprise de production par les salariés exige donc de leur part de recréer des débouchés bien souvent locaux, alternatifs et solidaires, comme ce peut être le cas des collectivités locales, de services publics, de réseaux militants.

Les concurrents étrangers offrent enfin des salaires plus bas et de moindres contraintes sociales et environnementales.

Début janvier 2010 éclate la nouvelle de la reprise de la production par les salariés de l'usine Philips à Dreux, promise à la fermeture à la fin du mois. 147 salariés décident de reprendre et de gérer la production, et stockent sous leur contrôle les téléviseurs produits. Ils démontrent ainsi que la production est possible et rentable, si le premier objectif n'est pas de satisfaire les appétits – démesurés – des actionnaires, et si les salariés prennent en charge la marche de l'entreprise sous leur contrôle. Hélas, dix jours après, lorsque la direction envoie des lettres menaçant de licenciement pour faute lourde les salariés chargés de livrer le matériel à la vente, une AG du personnel décide sous la pression de FO de lever le stockage des téléviseurs, se privant ainsi d'un moyen de pression essentiel, alors même que l'entreprise est promise à la fermeture et sera mise en lock-out le 15 février.

Or, il s'agissait là de la production d'un bien de consommation fini et entièrement produit sur place, qui aurait donc pu être vendu directement par les salariés auprès des consommateurs, un peu à l'image de ce qui fut fait à Lip. Imaginons ce qu'aurait été l'expérience avec le soutien de la Région et des élus locaux (qui vont être confrontés à un bassin d'emploi sinistré), des forces politiques et syndicales de gauche, des militants... Une occasion de démontrer la viabilité de la reprise a été manquée, dans un contexte de luttes acharnées des salariés d'autres entreprises qui auraient pu s'inspirer de cet exemple...

Selon une étude réalisée en 2006 par les inspections des ministères des Finances et des Affaires sociales, les aides aux entreprises versées par le gouvernement ont représenté en 2005 pas moins de 65 milliards, soit 4 % du PIB, un peu plus que le budget de l'Education Nationale, et le même ordre de grandeur que le total des dépenses hospitalières. C'est considérable. Or, des entreprises ayant bénéficié d'aides publiques ne se gênent pas pour licencier. Les exemples abondent... Cela devrait poser la question de la réappropriation collective des entreprises massivement financées par l'argent des contribuables...

Si l'on ne pose pas la question de la propriété des entreprises, on ne peut apporter une réponse à la désindustrialisation, aux restructurations-délocalisations et aux fermetures. Des entreprises qui ont accumulé les aides publiques – par milliards par exemple pour Total – ne sont-elles pas de fait des propriétés collectives, dont la gestion devrait être confiée aux salariés ?

La question de la réappropriation de la production est d'actualité, face aux ravages de la mondialisation et de la financiarisation de l'économie. Certes, la place prise par les coopératives dans le paysage productif français reste très faible. On ne compterait en France que 1 950 SCOP, employant 41 000 salariés, ce qui est dérisoire et représente dix fois moins qu'en Italie ou en Espagne, et bien peu sont des reprises. Néanmoins, les SCOP de l'industrie auraient connu une hausse de leurs effectifs de 11 % entre 1997 et 2007, tandis que le secteur de l'industrie dans son ensemble perdait 10% de ses effectifs³.

P.A.R.I.S Anticorps, société de biotechnologie reprise par sept associés après un dépôt de bilan il y a dix ans, est devenue rentable depuis quatre ans, avec un chiffre d'affaires en hausse de 20 à 30 % par an. Les Acieries de Ploërmel, mises en redressement judiciaire fin 2004, transformées en SCOP par leurs salariés, sont en croissance et sur le point d'ouvrir une nouvelle usine, dans un secteur, la sidérurgie, pourtant sinistré. On peut citer encore l'entreprise de bâtiment Bouyer-Leroux, reprise en 1960 et employant 300 salariés sur trois sites, qui est leader du Grand Ouest dans les produits en terre cuite. Mais la plupart des SCOP ne comptent qu'une dizaine ou vingtaine de salariés.

³ Selon un dossier du Monde du 2 février 2010.

Un cas très connu est celui de la coopérative de Mondragon au pays basque, créée au départ en 1956 par un jeune vicaire, et devenue la Mondragon Corporation Cooperativa (MCC), qui regroupe 256 entreprises (dont 38 sites de production à l'étranger), atteint des effectifs de près de 100 000 travailleurs, étend son activité sur l'industrie, la recherche, la distribution et la finance, et représente le septième groupe industriel en Espagne. Elle possède sa propre sécurité sociale, sa propre banque, la Caja Laboral, c'est donc une petite multinationale. Mais au fil du temps et de l'expansion internationale, cette corporation a perdu beaucoup des caractéristiques d'une coopérative : la moitié de ses travailleurs ne sont pas des « socios », c'est-à-dire des coopérateurs, mais ont des contrats précaires. L'éventail salarial, initialement de 1 à 3, est passé de 1 à 6. Certes des avantages subsistent, comme le fait que les salariés licenciés sont réembauchés dans d'autres entreprises ; une partie des bénéfices est également versée à un fonds inter-entreprises du groupe, qui investit dans le développement et aide les entreprises en difficulté. Cela pointe ce que pourrait être un secteur d'entreprises autogérées, comme l'écrit Joël Martine d'ATTAC Marseille⁴, qui plus est si un mouvement plus large de transformation sociale était engagé.

Des expériences étrangères vont beaucoup plus loin. Il n'est pas un hasard si le mouvement des reprises d'entreprises sous forme de coopératives prend vraiment une réelle ampleur dans les pays engagés dans une profonde transformation sociale comme dans certains pays d'Amérique Latine. Même si le mouvement existe aussi en Equateur et en Bolivie, ainsi qu'au Brésil, c'est au Venezuela que ce phénomène des coopératives a pris récemment le plus d'ampleur, atteignant 300 000 créations de coopératives qui comptent 1 à 1,5 million de travailleurs, notamment dans l'agriculture, la pêche, l'artisanat. Au Brésil, le projet coopératif est porté essentiellement par le mouvement des sans-terre depuis 25 ans, et 1,5 million de personnes au moins y sont engagées. En Argentine, de nombreuses entreprises ont été reprises par leurs salariés lors de la crise financière de 2004. Elles ont tenu et fait leurs preuves. Une entreprise emblématique comme Zanon, entreprise de carrelage, a établi son circuit (court) de distribution en s'appuyant sur les commandes publiques des écoles, des hôpitaux et services publics, et des citoyens. Des exemples nombreux sont fournis par les coopératives d'Emilie Romagne (qui compte environ 8 100 coopératives de petite taille avec au total 60 000 emplois), du Lazio (Rome) et du Trentin au nord-est de l'Italie ; cette région forte d'une tradition de mouvement coopératif, et comptant beaucoup de petites entreprises coopératives dans l'agriculture, l'industrie et l'artisanat et les services, montre une résistance exceptionnelle à la crise et connaît un chômage très bas (4%). Cela devrait susciter la réflexion. Un récent ouvrage sur l'autogestion⁵ passe en revue les expériences de contrôle ouvrier de par le monde et à travers l'histoire, avec l'ambition de rompre le vide sidéral de la pensée de la gauche sur cette question.

Rappelons que Marx écrivait en septembre 1864, dans son Adresse inaugurale de l'Association Internationale des Travailleurs, « Il y avait en réserve une victoire bien plus grande de l'économie politique du travail sur l'économie politique de la propriété. Nous voulons parler du mouvement coopératif, et, spécialement, des manufactures coopératives érigées par les forces spontanées de quelques mains hardies. La valeur de ces grandes expériences ne saurait être surfaite. Ce n'est pas par des arguments, mais par des actions, que les travailleurs ont prouvé que la production [...] peut être exercée sans l'existence de la classe des maîtres employant celle des manœuvres ; que les moyens du travail, pour porter fruit, n'ont pas besoin d'être monopolisés ni d'être détournés en moyens de domination et

⁴ Joël MARTINE, « Mondragon, des coopératives ouvrières dans la mondialisation : adaptation ou contre-offensive ? » avril 2008.

⁵ Lucien COLLONGES (coord.), *Autogestion hier, aujourd'hui, demain*, Paris, Syllepse, 2010, 695 p.

d'exploitation contre le travailleur ; et que le travail salarié, tout aussi bien que le travail des esclaves, que le travail des serfs, n'est qu'une forme transitoire et inférieure qui est destinée à disparaître devant le travail associé ».

La question des coopératives et de la réappropriation des entreprises par leurs salariés est éminemment politique : il s'agit, au-delà d'une forme de propriété collective de la production, d'un projet de transformation sociale et d'émancipation des travailleurs de l'exploitation capitaliste, comme le souligne Thomas Coutrot dans son dernier livre, « Jalons vers un monde possible⁶ ». Mais précisément, le mouvement de création de coopératives est étroitement lié aux perspectives de transformation sociale portées par les forces sociales, et en France, si la CFDT a un temps défendu l'autogestion, elle a opéré depuis un sérieux recentrage et la CGT ne comprend pas ou ne reprend pas dans son projet la tradition historique du projet émancipateur des coopératives.

Le faible succès des SCOP en France est ainsi lié à l'absence de soutien des grandes centrales syndicales et des partis politiques ayant pour projet la transformation sociale, sans sous-estimer le fait que les SCOP à elles seules ne constituent pas un projet de renversement du capitalisme, et ne deviennent un outil de réappropriation sociale que dans un contexte offensif global. Un autre facteur de non défense de ce projet sociétal de la part de la plupart des partis de gauche et d'extrême gauche réside dans une vision de la transformation sociale venant d'en haut, de l'Etat ou des pouvoirs constitués. On peut dans ces conditions difficilement reprocher aux salariés confrontés aux plans sociaux leur manque de confiance dans ce type de solution. C'est là un vaste champ qui devrait faire l'objet de formations de la part des syndicats, des partis, et de réflexions de la part des régions.

Comme l'écrit Thomas Coutrot, la solution de reprise des entreprises par leurs salariés, ou d'autogestion, ne doit pas être isolée d'une transformation sociale plus large, sous peine de s'essouffler dans la concurrence généralisée :

« L'autogestion ne peut bien entendu se limiter à l'entreprise. Faute de quoi on débouche sur une concurrence effrénée entre collectifs de travail, et un corporatisme d'entreprise qui favorise une involution de type capitaliste. Les marchés peuvent faire l'objet d'une construction sociale qui en fasse des instruments de transparence et de libre choix, non de manipulation et de monopolisation. Diane Elson propose à cet effet deux innovations institutionnelles majeures dans le cadre d'une économie autogestionnaire: une avancée décisive dans le développement de l'accès de tous aux services de base (éducation, santé, communication, logement...), notamment via un revenu social garanti de haut niveau; et un processus de « socialisation des marchés », grâce au développement d'un système sophistiqué de production et de diffusion d'information sur les coûts, la qualité des produits, les impacts écologiques des procédés de production, les marges et les revenus des producteurs. Dans ses propositions, les consommateurs et leurs organisations sont appelés à jouer un rôle actif dans l'orientation de la production, notamment par l'utilisation de critères sociaux et écologiques dans l'évaluation de la qualité des biens et services. Le « commerce équitable » et la « responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise » deviennent alors les normes sociales de fonctionnement des marchés, et non des niches concurrentielles comme dans le capitalisme d'aujourd'hui. Ce système s'appuie sur des réseaux d'institutions spécialisées de planification au niveau sectoriel et/ou local. »⁷.

⁶ Thomas COUTROT, *Jalons vers un monde possible*, Le Bord de l'eau, 2010. Voir notamment les chapitres « Démocratiser l'économie : la socialisation du marché » et « Pour une relocalisation coopérative » .

Cette socialisation démocratique des décisions économiques, selon Thomas Coutrot, s'impose non seulement pour préserver l'environnement et les ressources et pour maîtriser la finance, mais pour construire le « travail décent » comme bien commun : « un travail certes correctement rémunéré, avec des droits sociaux, mais aussi des droits politiques, ceux d'intervenir dans la définition des conditions et des finalités mêmes du travail⁸ ».

Perspectives

Plusieurs pistes peuvent être avancées afin de sauver l'industrie française et de développer le pouvoir des salariés sur la production.

Renforcer le pouvoir des salariés

A défaut d'une réappropriation des entreprises par leurs salariés, seule véritable solution, une mesure urgente consiste à renforcer considérablement les pouvoirs dont disposent les salariés au sein de l'entreprise, par le renforcement du pouvoir des représentants du personnel, au sein des comités d'entreprise et des comités centraux d'entreprise. Compte tenu de l'internationalisation des groupes, les comités européens ou internationaux de groupe devraient voir leurs pouvoirs renforcés, pour aller au-delà d'un simple rôle consultatif. Les salariés et leurs organisations devraient avoir un droit de regard sur les salaires, les conditions d'embauche et de travail, et sur l'organisation du travail. Ils devraient également avoir leur mot à dire sur l'affectation des gains de l'entreprise entre actionnaires, investissement et salaires, et bien sûr, sur les décisions d'implantation à l'étranger et sur les délocalisations.

Ces pouvoirs devraient inclure un droit suspensif des licenciements, jusqu'à ce que tous les emplois soient sauvegardés ou reconvertis avec maintien du salaire des salariés, de leur ancienneté et de leur contrat. On a vu que les propositions de sécurité sociale professionnelle vont dans ce sens.

Les pouvoirs des salariés devraient également concerner les sous-traitants de l'entreprise, à l'heure où l'externalisation de la production atteint des proportions considérables dans la fabrication d'un produit. C'est pourquoi les expériences de comités d'hygiène et de sécurité de bassin, élargis aux salariés des entreprises sous-traitantes, sont très intéressantes. Elles posent aussi la question de la relance du syndicalisme interprofessionnel territorial.

Cela suppose évidemment des syndicats de lutte de classe et non des syndicats cogestionnaires, ou pire, alliés objectifs du patronat comme c'est malheureusement le cas de certains et comme on en a vu de nombreux exemples dans l'enquête que nous avons menée. Cela pose la question d'un contrôle effectif et démocratique des salariés sur la production.

On a vu dans les différentes luttes sur lesquelles nous avons enquêté l'importance que jouait le soutien de la population et des élus locaux. Une entreprise qui emploie des centaines, voire des milliers d'emplois a forcément une importance considérable pour sa région d'implantation, de par son propre poids mais aussi par les emplois induits en cascade dans le bassin qui est le sien.

Plusieurs confédérations syndicales insistent sur le renforcement des outils de régulation économique, de soutien à l'activité et à la formation, au niveau des bassins d'emploi. C'est l'un des enjeux du syndicalisme actuellement, face au morcellement des collectifs de travail lié à la précarisation et à l'éclatement en diverses unités sous-traitantes, de se renforcer au niveau de bassins d'emploi, et de pouvoir s'appuyer sur des instances de concertation à ce niveau, comme le soulignent les auteurs de l'ouvrage collectif coordonné par Sophie Bérout

⁷ Thomas COUTROT, « Une stratégie de transition à l'économie solidaire », 2009. Voir aussi l'excellent ouvrage du même auteur, *Jalons vers un monde possible*, Paris, Le Bord de l'Eau, 2010, notamment les chapitres 6, « Démocratiser l'économie : la socialisation du marché », et 8, « Pour une relocalisation coopérative ».

⁸ Thomas COUTROT, op. cité, p. 96.

et Paul Bouffartigue⁹. Le bassin d'emploi est aussi le niveau pertinent pour mettre en œuvre une sécurisation des parcours professionnels cofinancée par les entreprises, avec le concours éventuel des régions.

L'intervention des régions

Certains des salariés en lutte que nous avons rencontrés plaident pour un investissement plus fort des régions dans le soutien aux entreprises menacées de fermeture, soit par de l'injection d'argent public, soit en aidant à chercher un repreneur, soit en facilitant la création de SCOP pour reprendre tout ou partie de la production. Dans les cas étudiés, le soutien des régions, pourtant presque toutes à gauche, est resté exceptionnel.

L'interdiction ou la limitation des licenciements

La question de l'interdiction des licenciements ne fait pas consensus dans la classe politique ni même au niveau des centrales syndicales. Si le NPA la met en avant, cette interdiction n'est revendiquée que pour les entreprises qui font des profits par l'Union syndicale Solidaires. La CGT, qui porte la revendication d'une « sécurité sociale professionnelle » composante d'un « nouveau statut du travail salarié », réclame la mise en place d'un « droit suspensif des licenciements » et de « conseils territoriaux pour la sécurité de l'emploi.

La sécurisation des parcours professionnels

Deux revendications majeures sont mises en avant par les différents syndicats en France pour faire face aux mutations industrielles avec leur cortège de licenciements : la sécurité sociale professionnelle, défendue par la CGT, Solidaires et la CFTC - avec son projet de statut du travailleur -, d'une part, et d'autre part, la sécurisation des parcours professionnels, seule défendue par la CFDT, pour qui il s'agit de sécuriser les parcours plutôt que le contrat de travail.

La revendication d'un statut nouveau du salarié ou d'une véritable sécurité sociale professionnelle porte sur le maintien du salaire, du contrat et des droits qui lui sont attachés – droit à la formation, à la retraite, à la carrière... - en cas de licenciement. Pour la CGT, il s'agit de créer un « nouveau statut du travail salarié », assurant en cas de licenciement le maintien du contrat et du salaire avec tous les droits sociaux qui lui sont attachés (à la retraite, à la formation, à la carrière...), jusqu'au retour à l'emploi. Solidaires défend le même projet. Pour ces deux syndicats, le salarié devrait conserver un revenu égal au SMIC. Pour la CFTC, 80 % du SMIC sont revendiqués.

La reconversion des activités

Face à la crise qui frappe l'industrie en France, des experts, des politiques préconisent une reconversion des activités vers les services, et le développement du contenu technologique des produits. C'est l'exemple suivi par la Grande Bretagne par exemple. Mais cela pose une question : un pays peut-il laisser partir toute son industrie et reposer uniquement sur les services, même si ces derniers occupent une place croissante dans les économies des pays les plus développés ? Nous ne le croyons pas. D'autant qu'une bonne partie des services – les services aux entreprises précisément – dépendent de la présence d'un secteur secondaire.

⁹ Sophie BÉROUD, Paul BOUFFARTIGUE, *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, 2009.

Si la nature des productions d'une économie évolue sans cesse sous l'impulsion du progrès technique et maintenant de plus en plus sous la pression de la raréfaction des ressources d'énergies fossiles, il en résulte que tout secteur industriel doit faire l'objet d'études prévisionnelles et de politiques délibérées pour assurer son adaptation et sa possible reconversion. De telles études devraient menées sous la direction conjointe du gouvernement et des syndicats de salariés ; ces derniers devraient toutefois avoir un rôle déterminant si l'on veut éviter la fuite en avant qui caractérise les stratégies des capitalistes jusqu'ici.

Cela revient à poser la question : Que produit-on ? Comment ? Pour qui ? Privilégie-t-on les besoins sociaux et les contraintes d'un développement durable ? Ces questions sont du ressort des citoyens et des salariés.

La relocalisation productive

Dans une perspective de lutte contre le réchauffement climatique, de réduction nécessaire des émissions de gaz à effet de serre, et de moindre consommation des énergies fossiles, il est incontournable de s'attaquer aux processus de division internationale du travail, pour rapprocher les lieux de production des lieux de consommation. Toutes les expériences qui vont dans ce sens doivent être encouragées, à la fois pour des raisons de préservation de la planète contre les émissions de GES, mais aussi pour redonner du pouvoir aux salariés en les rapprochant des consommateurs et des citoyens sur des bases de proximité.

Cela suppose bien évidemment de s'opposer aux stratégies de localisation des entreprises multinationales qui orchestrent ce ballet de transports croisés de produits à l'échelle de toute la planète. Pour cela, il faut réintégrer dans le coût des produits le coût environnemental lié à la production de gaz à effets de serre. Thomas Coutrot, opposé à des taxes à l'importation de type protectionniste, préconise l'instauration d'une taxe kilométrique sur les produits en fonction de la distance parcourue.

Une autre politique européenne

Il est peu de dire que la mise en œuvre de l'Europe dans sa conception libérale actuelle ne favorise pas une politique industrielle nationale, ou le moindre contrôle des importations, choses quasi interdites par les parties de la Constitution consacrées à la politique économique et fiscale.

Une politique européenne radicalement différente serait pourtant l'une des solutions : que l'Europe ait une véritable politique industrielle et économique, permettant un rattrapage par le haut des salaires les plus bas pratiqués dans les pays les moins développés, et une lutte contre le dumping social. Il est certain que si l'Europe imposait partout un salaire minimum décent, l'attrait des pays européens à bas salaire serait bien moindre.

S'attaquer au pouvoir des actionnaires

Le capitalisme s'est profondément transformé ces trente dernières années. Il repose aujourd'hui largement sur la finance, qui représente sa principale source de profit, même si la valeur initiale est toujours extraite de la production. Les dividendes occupent ainsi dans le PIB une part croissante, passée de 3,2 % en 1982 à 8,7 % en 2007 en France. Ne parlons pas de leur explosion sur le plan mondial... Comme on l'a vu dans les pages précédentes, les branches industrielles, les unes après les autres, ont été livrées au capitalisme financiarisé, souvent après de rudes batailles défensives des salariés. Aujourd'hui, on ferme une entreprise qui fait des bénéfices, ou on lui applique des plans sociaux draconiens alors même qu'elle est

rentable, car sa rentabilité n'est pas jugée assez élevée. Et chacun sait que rien ne vaut un bon plan social pour faire bondir le cours de l'action en bourse.

Pour limiter le pouvoir des actionnaires, Thomas Coutrot préconise plusieurs mesures :

- interdiction des licenciements dans les entreprises qui font des profits
- élévation du coût des licenciements pour les patrons, par la mise en place d'une sécurité sociale professionnelle à leur charge
- mise en place d'un pôle financier public hégémonique, capable de prêter aux entreprises pour leurs besoins de développement, mais sans spéculer sur les fonds qui s'en dégagent.
- Nous y ajouterons le développement d'une finance alternative, solidaire et coopérative, sous le contrôle des salariés et des citoyens, oeuvrant pour le développement local.