

Michel Husson

Questionnaire for EIRO comparative study on relocation of production and industrial relations – Case of France

1. Overview of relocation processes

Les délocalisations occupent une place essentielle dans le débat public en France et suscitent des inquiétudes. Ainsi, selon un sondage CSA-l'Expansion-France Inter d'octobre 2004, 88 % des Français considèrent que les délocalisations constituent un « phénomène grave » et 35 % que leur « emploi ou celui d'un proche » est susceptible d'être délocalisé. Ce débat a donné lieu à de nombreuses études destinées à évaluer l'impact des délocalisations, et à définir qualitativement le phénomène.

Il faut distinguer les investissements à l'étranger et les délocalisations au sens strict, définies comme le transfert vers un autre pays d'activités économiques existantes. Des évaluations réalisées en 2002 par les missions économiques de la Direction des relations économiques extérieures du ministère de l'Economie (DREE) indiquent que les délocalisations vers les pays d'Europe centrale et orientale ne représentent que 10% des opérations d'investissement (cf. le rapport du sénateur Grignon (2004) <http://www.senat.fr/rap/r03-374/r03-3741.pdf>).

Le phénomène des délocalisations est souvent relié à celui de la désindustrialisation, qui s'expliquerait par un manque d'attractivité du territoire français. Cet argument doit être relativisé : en 2003, la France a reçu 47 milliards de dollars d'investissements étrangers, se situant au 3ème rang mondial derrière le Luxembourg (88 milliards) et la Chine (54 milliards) mais devant les Etats-Unis (30 milliards), selon le *World Investment Report* de l'UNCTAD http://www.unctad.org/en/docs/wir2004_en.pdf. L'argument de la fiscalité est lui aussi relativisé par le Conseil national des impôts qui souligne que « le niveau de la fiscalité n'est pas prépondérant pour la localisation des activités et des emplois internationalement mobiles, qui sont bien davantage déterminées par des facteurs d'environnement géographique, par la qualité des infrastructures et par le coût du travail » <http://www.ccomptes.fr/organismes/conseil-des-impots/rapports/concurrence/rapport.pdf>.

Quel est finalement l'impact des délocalisations sur l'emploi ? Le rapport Fontagné et Lorenzi (2005) <http://www.cae.gouv.fr/rapports/55.htm> conclut à un effet limité de la concurrence du Sud sur les suppressions d'emplois : « on peut la chiffrer à 10 % au maximum sur la période 1970-2002. On note toutefois une accélération du phénomène depuis la fin des années quatre-vingt, annonçant un impact plus important à l'avenir ». Ce rapport utilise les travaux de l'*European Monitoring Center on Change* <http://www.emcc.euroworld.eu.int/erm/> qui observe les restructurations en Europe. L'impact des délocalisations et de la sous-traitance internationale peut être évalué à environ 7 % des emplois détruits entre janvier 2002 et juillet 2004, le reste devant être imputé à des restructurations, fusions-acquisitions et disparition d'entreprises.

L'OFCE (Observatoire français des conjonctures économiques) vient d'en proposer une évaluation globale <http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/lettres/264.pdf> à partir du constat suivant : la part de l'emploi industriel en France est passée de 23,5 % de l'emploi total en 1980 à 15,2 % en 2002. Corrigée de la croissance de l'intérim et de l'externalisation, la baisse est de 1,1 million d'emplois. Ce recul est particulièrement net dans les secteurs habillement-cuir-textile, équipement de la maison, équipements électriques et électroniques qui ont connu les plus fortes hausses du taux de pénétration. Les pertes d'emploi imputables à la dégradation du solde extérieur peuvent y être estimés à 350 000, soit 2,75 % de l'emploi total pour une perte totale de 8,75 % et conclut ainsi : « les 650 000 emplois perdus peuvent être jugés importants ; sur 20 ans, la perte est limitée par rapport à celle résultant du progrès technique et du manque de dynamisme économique ».

Les enseignements les plus précis sont fournis par une étude de l'INSEE (Institut national des statistiques et des études économiques) http://www.insee.fr/fr/indicateur/cnat_annu/base_2000/documentation/publications/ecofranc_2005_3.pdf.

Le résultat majeur est la faible ampleur des délocalisations définies au sens strict : sur la période 1995-2001, 13 500 emplois industriels auraient été délocalisés chaque année, soit 0,35 % de l'emploi industriel, ou encore 12 % des réductions totales d'effectifs. Une petite moitié des emplois (6 500) ont été délocalisés vers les pays à bas salaires : la Chine est la principale destination, loin devant l'Europe de l'Est, l'Afrique du Nord (Maroc et Tunisie), l'Amérique du Sud (principalement le Brésil) ou les autres pays d'Asie. L'autre moitié des délocalisations (7 000 emplois) se fait vers des pays développés, notamment les pays limitrophes de la France et les États-Unis. Les délocalisations s'inscrivent dans un processus plus large de restructuration des grands groupes multinationaux : ils procèdent plutôt par filialisation vers les pays industrialisés, tandis que les entreprises qui délocalisent vers les pays à bas coûts privilégient le recours à la sous-traitance.

Les délocalisations touchent à peu près tous les secteurs industriels, avec une ampleur variable. Les délocalisations vers les pays à bas salaires sont plutôt concentrées dans les secteurs de l'habillement et du textile, dans l'électronique et dans l'équipement ménager. Vers les pays développés, les délocalisations concernent surtout des secteurs très concentrés, comme l'automobile, l'aéronautique, la pharmacie ou l'électronique. Enfin, les délocalisations ont été plus nombreuses dans les secteurs à faible valeur ajoutée, et les salariés non qualifiés sont en moyenne plus touchés que les qualifiés, même si aucune des catégories de qualification n'a été épargnée.

Un rapport récent, réalisé par le cabinet Altedia pour le ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, Jean-Louis Borloo éclaire les motifs de délocalisations. Il s'appuie sur une enquête auprès des entreprises ayant délocalisé, et souligne le caractère massif des transferts d'activité vers l'Europe de l'Est et les pays émergents. Elle montre que les délocalisations sont motivées par plusieurs facteurs, dont la conjonction constitue un élément « déclenchant décisif » de la décision d'expatrier une activité. Ces principaux facteurs sont :

- la proximité des marchés en expansion ;
- le différentiel de coût du travail qui « dépasse aujourd'hui de loin les écarts de productivité, particulièrement dans les pays émergents tels que la Chine ou l'Europe centrale et orientale » ;
- le coût et la disponibilité des matières premières ;
- la présence d'un tissu productif local attractif ;
- et un élément plus subjectif qui porte sur « l'image négative de la France ».

Ces évaluations divergentes, mais qui conduisent dans l'ensemble à relativiser l'impact des délocalisations, ne réussissent pas à dissiper les inquiétudes suscitées par l'ampleur croissante du phénomène, et son extension au secteur des services. Une autre étude, commandée par la commission des Finances du Sénat au cabinet Katalyse, répond en partie à ces interrogations : elle prévoit la délocalisation de 202 000 emplois entre 2006 et 2010, soit 22% de la création nette d'emplois salariés. Cependant il s'agirait, dans 80 % des cas, de localisation d'activités nouvelles dans d'autres pays (principalement européens), plutôt que de délocalisations au sens strict, portant sur des activités existantes.

Enfin, un autre rapport, réalisé à la demande du ministère du Travail par l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) apporte un éclairage supplémentaire en examinant les pratiques de mise en concurrence des salariés par les entreprises. Il identifie un mécanisme de « délocalisation sur place » qui consiste à faire venir en France des travailleurs d'un pays où le coût du travail est particulièrement bas pour remplacer la main-d'oeuvre locale. Le rapport signale que cette méthode est déjà utilisée, dans le bâtiment et les travaux publics, mais aussi par France Télécom, et conclut en soulignant que « la question fondamentale reste celle de l'effectivité du contrôle et des risques élevés de travail illégal, de *dumping* social et fiscal, de distorsion de la concurrence ».

Face à ce bilan ambigu, les politiques publiques ont du mal à dégager une cohérence d'ensemble, et sont partagées entre trois orientations :

- La première préconise un redéploiement de la spécialisation de l'économie française sur les segments de haute technologie, avec le soutien d'aides spécifiques à la recherche. La création de l'Agence nationale pour la recherche (ANR) s'inscrit dans une telle perspective.

- La seconde vise à attirer et à maintenir les emplois en améliorant l'attractivité du territoire français, par une flexibilisation accrue dans tous les domaines.
- Enfin, une dernière orientation consiste à subventionner les secteurs et les entreprises en difficulté et les bassins d'emploi particulièrement touchés, et à aider indirectement les salariés non qualifiés sans interférer avec les choix de production.

Ces orientations sont contradictoires, parce que chacune d'entre elles implique des modalités contradictoires de l'intervention publique. Ce manque de cohérence explique aussi le bilan très mitigé des zones franches urbaines et les risques des pôles de compétitivité que le gouvernement vient d'instituer. Les aides accordées conduisent à une concurrence entre les zones concernées et les autres plutôt qu'à une amélioration durable du tissu industriel local. Elles suscitent de la part des entreprises des comportements souvent opportunistes (voir l'exemple de Sediver). De manière générale, l'argument de la lutte contre les délocalisations sert à justifier des politiques de déréglementation et de flexibilisation du marché du travail, dont l'effet sur le processus de délocalisations et sur l'emploi n'est pas avéré.

2. Specific cases

Timing

L'entreprise Timing de Montrouge, dans la banlieue parisienne, est depuis 2003 une filiale de b2s (n°2 des centres d'appel en France avec 2 500 salariés et 11 sites en France). Elle est le sous-traitant exclusif des activités « annuaires » de SFR Cegetel, le deuxième opérateur français de téléphonie.

Suite à la pression financière exercée par Cegetel, b2s a décidé en 2004 de délocaliser une partie de l'activité de Timing au Maroc. La direction s'engage alors à maintenir 60 % des effectifs. Cependant les syndicats estiment que cette décision entraînera en réalité 210 licenciements sur un effectif de 348 salariés et soulignent que les reclassements proposés se feraient à 80% en province, et pour 70% du salaire Timing initial. La CGT exige que Cegetel, qui a imposé l'exclusivité, prenne sa part de responsabilité dans le plan social. Elle attaque Cegetel en justice pour délit de marchandage de main d'œuvre, estimant que Cegetel est en réalité co-employeur et non donneur d'ordres. L'intersyndicale demande le reclassement des salariés dans le groupe, dont Vivendi Universal est le principal actionnaire, et prévoit une manifestation quelques jours avant la réunion du comité central d'entreprise, le 14 septembre prochain. Les syndicats soulignent le contraste entre le sort fait aux salariés et l'exonération fiscale de 500 millions d'euros dont bénéficie Vivendi, en échange de la promesse de créer 2100 emplois en cinq ans.

L'un des enjeux de cette mobilisation porte sur le travail de nuit et le dimanche, théoriquement interdits par la convention collective des prestataires de service, par ailleurs moins avantageuse que celle des télécommunications. Ce sont principalement ces activités que Cegetel veut exploiter au Maroc : un emploi de téléopérateur coûte 450 euros par mois contre environ 2000 euros en France. Le groupe b2s invoque quant à lui le « caractère exceptionnel de certains appels reçus le dimanche » et considère, comme l'ensemble des professionnels, que l'autorisation du travail le dimanche freinerait les délocalisations. Le gouvernement s'est rangé à cette analyse et a levé l'interdiction, en échange d'un engagement de création de 10 000 emplois par an (pour 205 000 salariés aujourd'hui).

Schneider

Le leader français de l'outillage électrique a présenté un plan de restructuration au comité central d'entreprise du 3 juin 2005. 730 postes devront être supprimés en France d'ici à la fin de 2007 : 280 départs à la retraite ne seront pas remplacés, et 450 salariés seront reclassés sur d'autres sites en France ou en formation. La CFDT estime que 2 000 emplois sont en réalité menacés.

Schneider Electric emploie plus de 85 000 personnes dans le monde, dont 9 200 en France. Les effectifs français du groupe avaient déjà baissé de 10 % ces deux dernières années. La nouvelle stratégie de Schneider, annoncée le 20 février 2005 à l'occasion de la présentation des résultats annuels, combine les réductions d'emplois en France et l'investissement dans les pays émergents. « La France ne peut pas être un

sanctuaire pour l'emploi », avait alors déclaré Henri Lachmann, le PDG de l'entreprise. La direction invoque un « rééquilibrage nécessaire de l'outil industriel en France lié à la croissance dans les pays émergents » et la nécessité de « localiser les sites de production au plus près des ventes ».

En même temps, Schneider exerce une pression sur les sous-traitants du groupe. L'un d'entre eux a reçu une lettre expliquant que le groupe a décidé « de gagner en productivité » face à la « concurrence locale et étrangère » dans les pays où il est implanté. Or, la France ayant « atteint un niveau de "prix plafond" », « les gisements de gains se trouvent hors de nos frontières ». Le groupe propose à son sous-traitant le « diagnostic stratégique gratuit » d'un « cabinet de conseil spécialisé dans l'environnement des PME industrielles et possédant des relais dans les pays émergents (Chine, Roumanie, etc.) ».

Sediver

L'usine verrière Sediver emploie 294 salariés à Saint-Yorre (Allier) et produit des isolateurs électriques. Le groupe italien Seves (ex-Vetroarredo), dont elle dépend, a annoncé en janvier 2004 la fermeture totale du site et la construction d'un four pour produire les mêmes pièces de verre dans la région de Shanghai. Cependant la résistance des salariés et l'entrevue avec la direction de Nicolas Sarkozy (alors ministre de l'Economie et des Finances), le 21 juillet 2004 à Vichy, conduisent celle-ci à proposer un compromis prévoyant le maintien de la moitié des emplois, en échange d'une baisse des salaires, d'une augmentation du temps de travail, d'une dérogation lui permettant d'instaurer un système de préretraite-licenciement à 54 ans. La direction demande aussi une subvention de 6 millions d'euros, dans le cadre des aides destinées à lutter contre les délocalisations prévues par la loi de Finances pour 2005.

L'intersyndicale (CGT-UNSA-CCE) refuse ce « double chantage » exercé à la fois sur les salariés et sur l'Etat, et avance un contre-projet de reprise. En septembre 2004, la direction réitère sa décision de fermer purement et simplement Sediver, puis avance en novembre un nouveau « plan de restructuration » consistant à remplacer son activité principale par la production de « pavés de verre » à faible valeur ajoutée. Elle propose aux syndicats un « accord de méthode » où ils renonceraient à toute nouvelle action en justice et au blocage contre la restructuration en cours. Cette stratégie revient à abandonner le coeur de l'activité de Sediver qui est le seul producteur français d'isolateurs électriques et fournit notamment EDF et la SNCF. C'est pourquoi les syndicats craignent une fermeture en deux temps, avec un dépôt de bilan dans quelques années.

L'épreuve de force est alors engagée : la direction affirme sa volonté d'en finir, et les salariés devront s'opposer physiquement à trois tentatives d'extinction du four, qui rendrait impossible la reprise de la production. Ils maintiennent le four en état de marche pour conserver l'outil de travail pour un potentiel repreneur. Le 30 juin 2005, le préfet ordonne aux forces de police d'investir l'usine, le jour même de la décision de justice autorisant la fermeture de l'usine. Au début du mois d'août, plusieurs anciens salariés de Sediver continuaient à interdire aux camions, chargés d'une partie du stock d'isolateurs électriques, de quitter les locaux de l'entreprise.

3. Position of the social partners

Le MEDEF n'a pas réagi lors de la publication des différents rapports, insistant davantage sur le fait qu'il est alarmé par « la dégradation de nombreux facteurs essentiels du développement économique de la France ». Son président, Ernest-Antoine Seillière, jugeant urgent de mener des réformes, a exprimé la crainte que « le printemps social risque de faire tomber dans l'hiver économique » (FR05002103N).

La CFDT considère que « le marché intérieur doit être associé à une dimension sociale forte, prenant en compte les préoccupations des travailleurs et des syndicats ». La CGT-FO demande au gouvernement « de rompre avec l'immobilisme en engageant sans tarder les moyens nécessaires à la mise en œuvre d'une politique industrielle volontariste ».

Face aux délocalisations, la CGT dénonce une logique purement financière et propose de réfléchir à un nouveau statut du salarié garantissant une « sécurité sociale professionnelle ». Elle met en avant plusieurs revendications immédiates qui portent notamment sur l'allongement des procédures d'information et de

consultation des organismes représentant les salariés et sur le remboursement des aides publiques perçues par les entreprises qui délocalisent.

4. Commentary by the NC

Le phénomène des délocalisations, et surtout leur évolution potentielle, est difficile à évaluer. La majorité des études disponibles conduisent à relativiser son ampleur actuelle. Dans ces conditions, on peut se demander, avec la plupart des syndicats, s'il ne s'agit pas d'un prétexte à une remise en cause plus générale de la condition salariée. La menace des délocalisations a par exemple été utilisée plusieurs fois pour obtenir une remise en cause de la réduction du temps de travail à 35 heures.

Le patronat joue en tout cas sur tous les tableaux : s'il pèse dans le sens de la déréglementation, il accepte les aides publiques sans renoncer aux avantages des délocalisations. Quant aux syndicats, ils sont soumis aux mêmes contradictions que les pouvoirs publics : leurs revendications oscillent entre mesures de protection et politiques de re-spécialisation et de formation. Une nouvelle cohérence ne pourrait être trouvée que dans une redéfinition profonde du statut de salarié et des rapports Nord-Sud.