

A propos des licenciements collectifs

Claude Gabriel

La question des restructurations d'entreprises et des licenciements économiques est une question cruciale pour le mouvement social et pour toute critique radicale du capitalisme. Elle renvoie et directement à la question du chômage, mais elle débouche aussi sur d'autres problèmes : sur le fonctionnement des entreprises, sur la grande diversité des situations au sein du salariat et sur les problèmes nouveaux que pose la mondialisation à ceux qui veulent s'opposer aux dommages du capitalisme. Des mots d'ordre d'agitation immédiate, inspirés par l'actualité (le cas Michelin par exemple) n'épuisent pas la question.

Au vu de la détresse et de l'impuissance des équipes syndicales face aux problèmes de restructuration quand celle-ci touche leur entreprise, il convient de prendre le problème à bras le corps et de ne pas camper sur des formules symboliques. Au vu des milliers de friches industrielles qui témoignent de tant de batailles perdues, dont les murs portent pourtant la marque du "non aux licenciements !", il convient de s'interroger sur la manière dont le mouvement ouvrier s'est battu jusqu'à présent. Au même titre que d'autres questions sociales et politiques, ce problème des restructurations et des licenciements illustre la détérioration des rapports de force et souligne les besoins de reconstruction d'une cohérence revendicative radicale, dont l'objectif ne serait pas simplement de témoigner et de protester mais de recommencer à gagner.

Une question qui divise... les salariés

L'actualité économique est de plus en plus ponctuée par les méga fusions-absorptions. La pression des marchés financiers sur la gestion des entreprises va grandissante. Certaines restructurations, concernant des milliers de suppressions d'emplois, ont été ouvertement présentées par les directions d'entreprise comme découlant des exigences boursières. Dans ce contexte, il paraît nécessaire de marquer son refus par un mot d'ordre simple qui stigmatise cette dictature des porteurs d'actions. A l'occasion de certains plans sociaux et au cours de la dernière campagne pour les élections européennes le mot d'ordre "interdiction des licenciements dans les (grandes) entreprises qui font des bénéfices" a été avancé. Il a également été question "d'expropriation" des entreprises qui licencient alors qu'elles font des profits. Si la première proposition débouche naturellement sur l'exigence d'une loi, la seconde se réduit – dans le contexte politique et social actuel – à une prise de position sans conséquence.

La demande d'interdiction des licenciements a une pertinence politique certaine dans un certain nombre de cas ¹. Mais, ce que je voudrais soulever dans cet article, c'est le besoin d'en dire et d'en faire plus sur cette question. Le cas Michelin, après bien d'autres, illustre le fait qu'un mot d'ordre de refus des licenciements est inefficace s'il ne repose pas sur d'autres batailles, d'autres revendications, d'autres élaborations dont puissent s'emparer les équipes

¹ Il faut toutefois préciser à qui est faite cette demande (aux partis de gauche ? au gouvernement ? à la commission européenne ?) et s'il s'agit ou pas d'une demande à caractère législatif. Sans cela, ce mot d'ordre prend immédiatement un caractère transitoire, de veto par la dualité de pouvoir sur la gestion des entreprises.

syndicales, les salariés concernés et l'ensemble du mouvement ouvrier. **Un mot d'ordre – quel que soit son bien-fondé – soumet l'ensemble d'un problème à une dominante, il subordonne, généralise, simplifie.** Un mot d'ordre n'épuise donc pas la question, surtout lorsqu'il s'agit, sur cette question, de rebâtir une aptitude à se battre efficacement face à une grande diversité de situations.

D'autant qu'il y a souvent confusion entre licenciements proprement dits et suppressions de postes. Or, ces deux aspects ont leur autonomie jusque dans les procédures légales prévues par le code du travail. La question qui ne semble pas toujours claire est de savoir si l'on est pour l'interdiction des licenciements ou pour l'interdiction de toute suppression de poste (cette dernière pouvant par exemple se mettre en oeuvre par des départs en retraite non remplacés, des reclassements internes, etc.) ?

Il est toujours possible de dénoncer toute réduction d'effectifs au nom du chômage existant, au nom de la réduction progressive du temps de travail et au nom des profits réalisés par le patron ou les actionnaires. D'autant que toute réorganisation visant à améliorer l'efficacité de l'entreprise renvoie en dernière instance, en système capitaliste, à la volonté de maintenir ou d'améliorer le taux de profit. **On n'a donc peu de chance de se tromper en interprétant toute suppression de poste comme l'expression locale des mécanismes généraux du capitalisme.**

Toutefois, la diversité des causes de restructuration et le désarroi des travailleurs après 20 ans de carence du mouvement ouvrier sur ces questions invitent à ne pas s'en remettre à cette seule approche. D'autant qu'il faut prendre garde, en formulant une critique radicale des pratiques capitalistes, de ne pas défendre, implicitement ou par mégarde, des principes inadaptés à toute économie de transition post-capitaliste. **En d'autres termes, il ne faut pas donner l'impression qu'en opposition aux méthodes libérales d'allocation des moyens nous répondons par quelque chose qui s'apparenterait à l'immobilisme conservateur des "usines à gaz" staliniennes.**

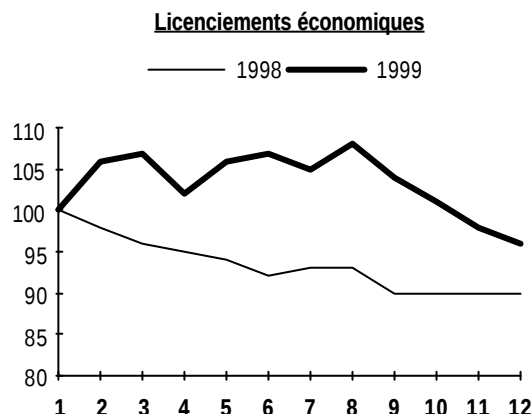
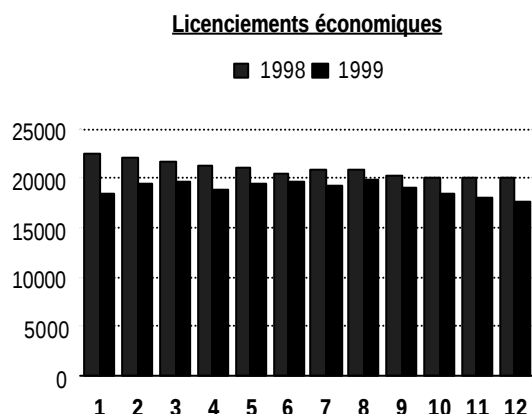
Les salariés comprennent d'ailleurs intuitivement, par leur insertion dans un processus de création de valeur, que tout système économique (même celui qui romprait avec l'exploitation et le profit) doit faire face à des questions d'efficacité, d'évolution de la demande, de réorganisation des capacités productives, etc.. Ils perçoivent que, parallèlement à la recherche du profit par l'actionnaire, toute entreprise reste confrontée à un problème permanent d'allocation et d'économie de moyens. S'ils n'ont pas aujourd'hui les forces suffisantes pour s'opposer à l'appétit de profit du capitaliste, ils ont encore moins de ressources et de références politiques pour concevoir un système vertueux qui permettrait d'ajuster en permanence les moyens humains sans provoquer les dégâts sociaux propres au capitalisme. Mais, dans la mesure où ils vivent au quotidien cette contradiction, ils sont peu sensibles aux propagandes qui ramènent les restructurations au seul désir du patron d'optimiser son profit.

A cela s'ajoutent d'autres difficultés. D'abord le fait que le plan social divise immédiatement le personnel entre ceux qui sont menacés et ceux qui ne le sont pas, ces derniers espérant souvent que leurs emplois seront pérennisés grâce aux mesures annoncées. Ensuite, parce que le marché n'étant pas spontanément contesté, le débat parmi les élus du personnel et parmi l'ensemble des travailleurs, porte également aujourd'hui sur la relation entre l'entreprise, ses clients, ses concurrents, et sa compétitivité. Signe des temps sans doute, les salariés espèrent généralement que leur entreprise va être en mesure de tailler des croupières aux autres pour

transférer ailleurs le risque concurrentiel. Le patronat use abondamment de cette situation pour justifier toute décision de restructuration, sur le thème "l'entreprise XY a disparu parce qu'elle n'a pas été capable de faire ce que nous entreprenons maintenant...". Et, les équipes syndicales acceptent trop souvent cette logique.

La restructuration permanente

Sur la première moitié de 1999, il y a eu un peu moins de licenciements économiques qu'en 1998. En janvier 1999, 18 400 personnes s'étaient inscrites à l'ANPE à la suite d'un licenciement économique, contre 22 400 en janvier 1998. En août 1999, l'Agence en dénombrait 19 800, contre 20 800 un an plus tôt ². Ceci a amplement suffi pour galvaniser la propagande gouvernementale et permettre aux commentateurs d'appuyer leurs démonstrations sur la reprise économique. Toutefois, si l'on compare en tendance les premiers mois de 1998 et de 1999, on note que les entrées à l'ANPE pour licenciements économiques avaient baissé de janvier à août en 1998 (-3%) alors qu'elles affichent une croissance de 8% de janvier à août 1999. Pourquoi ? En premier lieu, parce qu'il y a eu durant l'hiver 1998-99 un ralentissement de l'activité qui a pesé d'autant sur les créations d'emplois et augmenté les licenciements. Mais aussi parce que la croissance économique qui a suivi, dès le printemps 1999, n'est pas simplement génératrice d'embauches ; elle est également porteuse de restructurations, de réorganisations des entreprises et de précarisation. Entre avril et août 1999, les entrées à l'ANPE pour cause de licenciements économiques ont augmenté ainsi de 6%. La tendance s'inverse seulement à partir de septembre.



Que la reprise économique dope le marché du travail est une évidence, que des branches soient aujourd'hui créatrices nettes de postes n'est pas contestable. Mais, la multiplication des fusions et des restructurations (pour cause "d'optimisation") relance les licenciements collectifs dans les grandes entreprises. Par ailleurs, l'augmentation des créations de petites entreprises engendre une reprise parallèle des faillites. **Enfin, la précarité reste la formule dominante de l'embauche en cette période de reprise : tout au long de l'année 1999, les entrées à l'ANPE pour fin de contrats d'intérim ont été nettement supérieures à leur niveau de 1998.**

² Données corrigées des variations saisonnières, Première informations et premières synthèses, DARES.

La croissance économique n'est donc pas aussi vertueuse que ne le prétend le gouvernement, et la création nette d'emplois n'est pas contradictoire avec d'autres mouvements qui accompagnent la réorganisation capitaliste depuis 20 ans.

La fréquence des restructurations liées à l'évolution des groupes est en partie due à l'accroissement du nombre de ces groupes, à l'augmentation de leur taille et à l'extension de leurs marchés. La probabilité d'une cession, d'un rachat, d'une réorganisation est d'autant plus élevée que le groupe est important. L'ajustement du périmètre est d'autant plus fréquent que le groupe est diversifié. Plus il intervient sur des marchés différents, plus il fera face statistiquement à des modifications de son environnement concurrentiel. Si l'on estime qu'une entreprise a de forte chance de devoir procéder à une mutation importante tous les dix ans, en raison d'évolutions de son marché ou des techniques, cela veut dire qu'un groupe constitué de cent filiales importantes peut connaître une dizaine de réorganisations par an.

Réorganisation économique et plan social

Le licenciement économique est une mesure de gestion des entreprises. Il est un moyen de réduire les charges. Mais, les entreprises peuvent recourir au licenciement collectif pour de nombreuses raisons : perte de marché, endettement et problème de trésorerie, réorganisation portée par une évolution technologique, fusion/absorption, recherche de gains de productivité, optimisation des profits ou au contraire redressement judiciaire et faillite. Dans la plupart des cas, hormis le dernier, la décision du licenciement, ou du moins celle d'un plan social, peut toujours être prise alors que l'entreprise continue de dégager des profits. Au demeurant, un établissement peut être fermé ou restructuré pour cause de difficultés économiques réelles, alors que l'entreprise ou le groupe dont il dépend dégage des profits. **Ayons à l'esprit que la majorité des licenciements économiques dans ce pays n'est pas le fait d'entreprises cotées en Bourse, poussées au crime par les fonds de pension !**

Par ailleurs, beaucoup de ces restructurations sont à double ou triple détente ; elles portent alors sur plusieurs domaines et combinent plusieurs explications. Si l'objectif est d'améliorer le taux de marge, une entreprise peut arrêter une activité effectivement déficitaire mais, en même temps, peut diminuer l'effectif du service comptable par un investissement informatique et pourquoi pas réduire ses commerciaux en redéfinissant leurs procédures de travail. La restructuration combine alors trois décisions qu'il faudra motiver par des arguments différents. **Cette concordance rend généralement très difficile la prise de parole collective et unifiée des salariés, parce qu'elle agrège, selon des modalités chaque fois différentes, des impératifs d'efficacité à des objectifs d'optimisation du profit, des facteurs exogènes (l'évolution du marché par exemple) à des problèmes internes (les erreurs industrielles ou commerciales commises par la direction par exemple).**

Un des cas les plus rencontrés est celui de l'arrêt d'une activité particulière. Là encore, les raisons peuvent être très variables : fin de vie d'un marché sans avoir trouvé de substitut, ou surcapacité sur le segment concerné et chute des prix, ou perte d'un ou de plusieurs clients, ou spécialisation intra-européenne des sites d'un même groupe, et bien sûr parfois simple restructuration d'économie visant à hausser le taux de profit de l'entreprise en éliminant une activité à taux de marge plus faible. **Tout cela peut sembler du pareil au même pour qui dénonce l'anarchie capitaliste et l'exploitation de l'homme par l'homme. Mais au sein**

de l'entreprise concernée, les salariés sont amenés à réfléchir plus avant et à une échelle moins globalisante.

Aborder cette question nécessite d'emblée un certain nombre de clarifications. Il faut notamment éviter la confusion entre la restructuration (ses causes pouvant évidemment être contestées) et le licenciement collectif qui s'exprime, en dernière instance, par des licenciements individuels et des inscriptions à l'ANPE. Aujourd'hui, en France, toutes les restructurations ouvrent, à juste titre, deux discussions distinctes : celle qui porte sur les raisons de la réorganisation et celle qui porte sur son impact social. La jurisprudence a d'ailleurs largement confirmé cette distinction en séparant ces deux procédures au sein des instances représentatives des salariés (procédure dite de livre IV dans le premier cas et livre III pour la deuxième). Une restructuration peut être économiquement "justifiée" ou "injustifiée", dans tous les cas le plan social proprement dit vise en principe à réduire son effet sur l'emploi : obligation de reclassement interne ou externe, dépense de formation qualifiante, aide à la recherche d'emploi, départ en FNE, etc. Bien que notoirement insuffisant (c'est un euphémisme !) ce dispositif a tout de même l'avantage de défendre un principe que l'on retrouve guère dans d'autres pays, à savoir qu'une restructuration doit se solder par le moins possible de licenciements secs. Nous entendons donc par licenciement économique non pas la suppression de poste, mais le licenciement sec qui survient faute d'avoir su proposer un reclassement interne ou externe qui satisfasse réellement les personnes concernées.

Il n'empêche que l'on peut dès l'annonce de la restructuration refuser tout ou partie de la réduction des effectifs si l'on considère qu'elle a pour fonction de générer des gains de productivité par l'intensification de la charge de travail de l'effectif restant. Mais, elle n'a pas toujours et partout ce motif. **Par contre, le licenciement collectif compris comme un licenciement sec est toujours condamnable socialement, quelles qu'en soient les raisons économiques, que l'entreprise fasse ou pas des bénéfices.** Si la restructuration s'est accompagnée d'un plan social, les licenciements secs qui surviennent en fin de procédure symbolisent l'échec de celui-ci. Si une seule personne finit par accepter un reclassement non satisfaisant ou une mise à la retraite non désirée, c'est un échec. Si une seule personne reste sur le carreau et se retrouve à l'ANPE, c'est un préjudice qui révèle la violence sociale du capitalisme. Ceci reste indépendant du jugement sur les causes de la réorganisation.

Petite ou grande l'entreprise n'est pas moins responsable

Autre problème, celui de la taille des entreprises. Pour rendre moins abstrait la demande "d'interdiction des licenciements", il est souvent spécifié que ce doit être pour "les grandes entreprises faisant des bénéfices". Cette distinction pose un certain nombre de problèmes. D'abord, parce qu'elle pourrait laisser supposer que les PME sont plus vertueuses en terme d'emploi, de licenciements et de profit. Ensuite, parce que la notion de taille recouvre des choses très différentes. **Est-ce une question d'effectif ou une question de chiffre d'affaires ? Est-ce la taille de l'établissement, de l'entreprise ou celle du groupe ? Etc.. Tout cela n'est pas sans importance si le mot d'ordre débouche, par exemple, sur l'exigence d'une loi.**

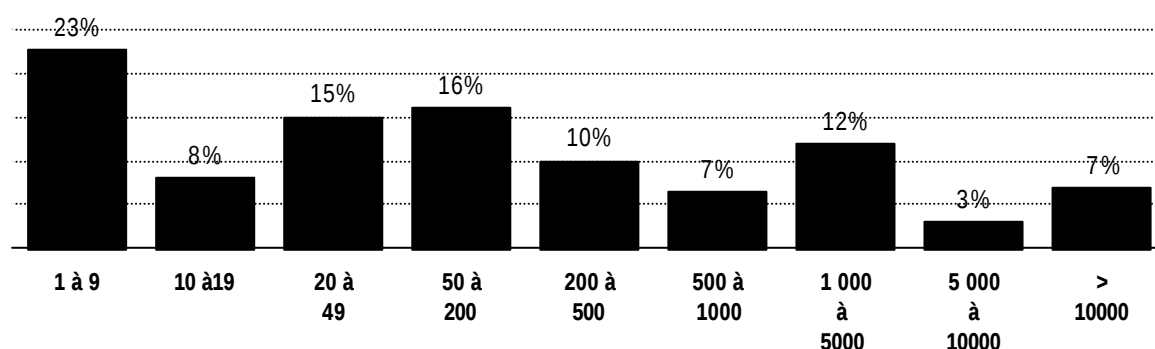
D'autant que la simple stigmatisation des "grandes entreprises qui font des profits" contourne une question essentielle pour qui veut traiter du chômage de masse : **la majorité des salariés sont employés par des PME et la plus grande part des licenciements économiques**

émanant de ces mêmes PME. Le taux de rotation des salariés y est plus élevé. Beaucoup de licenciements n'y sont pas qualifiés de licenciements économiques alors qu'ils devraient l'être. Enfin, toujours saluées comme "créatrices d'emplois", les PME sont aussi les plus destructrices d'emplois car les plus sujettes à dépôt de bilan ou liquidation judiciaire.

La spécification des entreprises françaises selon la taille ne pose pas seulement un problème de seuil d'effectif ou de chiffre d'affaires. Elle pose aussi un problème de définition de l'entreprise. Il y a d'un côté l'extension des groupes et de leur nombre, c'est-à-dire concrètement du nombre d'entreprises contrôlées. Celles-ci doivent approcher 50 000, si l'on inclut les petits groupes de moins de 500 salariés. La part des groupes en général dans l'emploi des petites entreprises va croissante : l'effectif salarié en France des 45 premiers groupes français (par leur chiffre d'affaires) était de 2,7 millions en 1996, ce qui est évidemment considérable³. Mais, il y a de l'autre côté le poids toujours très important des PME indépendantes, poids en partie renforcé par les mesures d'externalisation d'activité des groupes et le développement des services aux entreprises et aux particuliers.

Ajoutons que les entreprises et établissements quel que soit leur statut juridique se déconcentrent en matière d'effectif⁴. De 1985 à 1997, la part dans l'emploi salarié des entreprises de taille inférieure à 20 salariés a augmenté de quatre points. A l'inverse, le nombre de salariés employés par des entreprises de plus de 500 personnes a diminué de 11%⁵. L'effectif salarié moyen dans les services marchands non financiers qui occupe plus de 2,7 millions de personnes était de 4,6 en 1996. L'effectif industriel en Ile-de-France ne se situe que pour 44% dans des entreprises de plus de 200 salariés, pour 46% en Basse-Normandie, pour 37% en Rhône-Alpes et 46% dans le Nord-Pas-de-Calais... Seules quelques régions dépassent les 50%, mais aucune n'atteint 60% : Haute-Normandie, Alsace, Lorraine, par exemple.

Structure de l'emploi salarié selon la taille de l'entreprise en 1997 (y compris intérim)



Source : INSEE

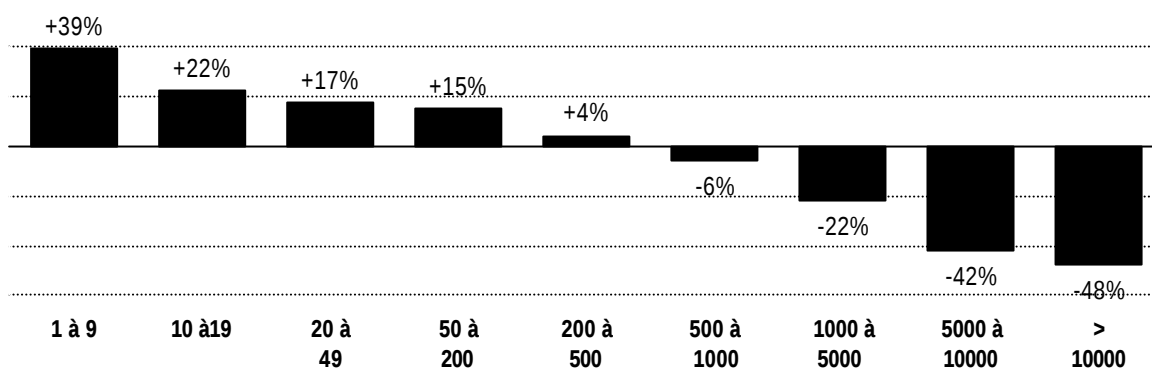
³ Hors EDF, France Télécom, La Poste, la SNCF et GDF, mais avec Air France.

⁴ Notion distincte de celle d'établissement. L'entreprise est une entité juridiquement autonome astreinte à des comptes sociaux et par conséquent à une déclaration fiscale. L'établissement est une structure industrielle ou commerciale sans autonomie juridique et fiscale, intégré à une entreprise.

⁵ INSEE première, novembre 1999.

De 1985 à 1997, l'effectif moyen des entreprises a augmenté pour toutes celles qui sont en deçà de 200 salariés. A l'inverse, celles qui ont un effectif supérieur à 500 ont vu leur effectif moyen décroître, notamment les plus grandes (-48% pour celles ayant plus de 10 000 salariés). Autre indicateur significatif, les dix plus grandes entreprises de l'ensemble du champ industrie-commerce-services (hors grandes entreprises nationales) appartenaient toutes en 1985 à l'industrie manufacturière ; en 1997, ce n'était plus le cas que de quatre, les six autres appartenant à l'intérim et la grande distribution.

Variation de l'effectif moyen entre 1985 et 1997 selon la taille de l'entreprise



Deux phénomènes cohabitent donc sous forme d'une dispersion un peu plus grande du salariat et d'une concentration économique et financière plus forte. D'où la contradiction parfois criante entre l'isolement au sein d'unités de travail plus nombreuses et plus petites (filialisation, segmentation, sous-traitance) et la dépendance grandissante par rapport aux décisions des groupes.

Tout cela conduit à une forte imprécision du terme de "grandes entreprises". Au demeurant, rien ne devrait justifier dans une proposition de loi "d'interdiction des licenciements" que l'on ne prenne en compte qu'une partie des salariés. Evidemment, en montrant du doigt les "grandes entreprises" on espère faire le procès des groupes cotés en Bourse et donc celui des acteurs de la mondialisation et du libéralisme. Ce faisant, on risque d'absoudre les petites et moyennes entreprises. Car, on peut estimer qu'il ne faut pas "socialiser" les entreprises de plomberie de dix salariés ou exproprier les salons de coiffure, mais penser que les responsabilités sociales des PME et des entreprises artisanales sont hors champ du problème des licenciements et du chômage serait une erreur ! **Le danger, surtout, est de passer à côté d'une critique plus systématique et plus efficace du fonctionnement capitaliste.** En séparant des catégories suivant un critère peu rigoureux et sans pertinence pratique on se prive d'une élaboration efficace. Car, le mouvement social manque cruellement de repères. Qu'est-ce qui est (le plus) contestable : le licenciement collectif ? le licenciement collectif dans une grande entreprise ? Ou le licenciement collectif dans une grande entreprise qui fait des profits ? Y a-t-il des degrés progressifs dans le scandale du licenciement collectif, chez Michelin ou chez Durand & Fils ?

De grandes entreprises peuvent licencier alors qu'elles affichent des pertes et des PME peuvent licencier alors qu'elles ne sont pas dans le rouge. **Les licenciements secs se sont ni plus ni moins justifiés socialement par l'existence ou pas de profits ou par la taille de l'entreprise. Il faut donc privilégier la critique du licenciement économique collectif dans son principe, en se gardant de faire des distinctions qui portent sur le contexte du**

licenciement. Les résultats de l'entreprise ou la taille de celle-ci sont des facteurs contingents au même titre que la responsabilité d'une direction pour ses éventuelles erreurs industrielles ou commerciales, ou les évolutions technologiques ou des modifications de la demande. Lutter contre le chômage en s'attaquant aux effets dévastateurs des licenciements économiques exige de ne pas faire simplement porter le chapeau aux grandes entreprises.

Les conditions d'emploi sont partout tirées vers le bas, dans les grandes comme dans les petites entreprises. Mais, l'écart va tout de même grandissant. D'autre part, il est devenu hasardeux d'attendre simplement que des victoires sociales remportées dans les "bastions" de diffuse ensuite "vers le bas" à l'ensemble des salariés. Ce raisonnement fondé sur l'expérience des années 1950-1970 ne tient plus. Aussi, vaudrait-il mieux construire un cadre revendicatif qui touche aussi les centaines de milliers de salariés dispersés dans les petites structures. Ne serait-ce pas le premier réflexe à avoir au vu de l'extériorité quasi totale des syndicats dans cette moitié du salariat ? Ne serait-ce pas une des voies possibles pour que recoller les morceaux d'une classe chaque jour un peu plus fragmentée ?

Le syndrome du cours de Bourse

C'est surtout pour les entreprises et groupes cotés que l'évolution actuelle du capitalisme (financiarisation) débouche sur des restructurations à la chaîne. Dans un contexte de rendement croissant du marché des actions, la fidélité de son actionnariat devient la principale antidote de l'OPA inamicale. Les équipes dirigeantes savent qu'elles perdent tout en cas de rachat et elles se battent en conséquence. Ce "facteur humain" n'est pas absent des fusions actuelles : on s'allie, on fusionne par échange d'actions, en se répartissant les postes de direction. En augmentant ainsi la valeur de l'entreprise on hisse la barre un peu plus haut pour désarmer d'éventuels acheteurs concurrents. L'autre moyen, utilisé en parallèle, est de fidéliser son actionnariat par des rendements croissants de l'action. C'est le choix de l'amélioration continue du résultat et donc des dividendes.

Si ces tentatives échouent, si un événement interne ou externe érode le cours de l'action, l'OPA devient probable. C'est ce qui se passe actuellement dans la pharmacie mondiale au gré des mises sur le marché par un laboratoire ou par un autre de médicaments à très fort potentiel de vente ⁶. La hiérarchie mondiale des laboratoires change plusieurs fois par an sur un marché planétaire où le plus gros atteint à peine aujourd'hui 6% du marché. C'est aussi le cas de la chimie où l'on assiste à une séparation grandissante, mais aussi des "métiers" de la communication, de la grande distribution, l'agro-alimentaire, du luxe, des assurances, etc.

Ces concentrations ne découlent pas simplement de la dictature des places boursières. La concurrence s'est durcie en raison de l'élargissement des marchés. Un médicament, un parfum, une voiture, un produit informatique sont désormais immédiatement lancés sur l'ensemble du marché mondial. L'investissement requis est proportionnel à ce nouveau périmètre marchand. Par le passé, même les plus grands groupes pouvaient procéder par étapes : d'abord le marché national et régional, puis l'extension vers d'autres continents.

⁶ C'est ce qu'on appelle dans cette branche les "blockbusters" qui sont supposés atteindre ou dépasser le milliard de dollars de ventes annuels. Les classes thérapeutiques privilégiées sont par exemple la cancérologie, le sida, l'ostéoporose, les maladies respiratoires, etc.

Cette dimension accentue les difficultés pour les travailleurs de ces entreprises. Qu'un plan de restructuration survienne et ils vérifieront une fois de plus que leur PDG (le patron !) n'est qu'au 5^{ème} ou 6^{ème} rang de l'organisation mondiale du groupe. Petit mercenaire, il risque d'être débarqué en 48 heures s'il ne prend pas les mesures que lui dicte sa hiérarchie. L'état d'âme du PDG a peu de place, mais le rapport de force local non plus, surtout quand il s'agit d'un groupe étranger dont la direction est à des centaines ou des milliers de kilomètres de là !

Face à cela, nous avons deux voies possibles. La première consiste à dénoncer les lois barbares de la concurrence, du marché et du profit. Il faut effectivement l'emprunter selon les circonstances et les publics (à Seattle certainement). Mais, cette voie est totalement insuffisante, pour ne pas dire impuissante quand on est au niveau d'une entreprise et que l'on fait face à quelques centaines de salariés dont certains vont perdre leur travail, d'autres pas, et que la raison invoquée par la direction est "l'effet mondialisation". Il faut donc élargir l'élaboration, ajouter d'autres échelons pour mener des batailles défensives efficaces qui ne compromettent pas la démarche anticapitaliste globale.

Plan économique ou plan d'économies ?

Les plans de restructuration cumulent souvent plusieurs actions de réorganisation, les unes dictées par des modifications de l'environnement industriel ou commercial, les autres inspirées par la simple recherche d'économies. L'apparente évidence des premières permet de faire avaliser les secondes par l'administration ou un juge. Car, la diversité des raisons invoquées et des mesures mises en oeuvre rend souvent ces affaires indéchiffrables par un juge de tribunal de grande instance. Or précisément, la jurisprudence distingue désormais un plan économique d'un plan d'économies ; elle accepte la validité d'un plan de restructuration dont le but est d'améliorer la compétitivité, mais en refuse normalement la légitimité s'il s'agit d'augmenter la rentabilité.

Ces distinctions se sont progressivement imposées par les effets conjugués de l'instabilité grandissante du périmètre des entreprises (fusions, absorptions, spécialisation des sites, externalisation, etc) et, hélas, de la détérioration des rapports de forces sociaux. La suppression de l'autorisation administrative de licenciement ayant reporté sur les tribunaux la tâche délicate de juger la validité des plans, le recours judiciaire est devenu, dans une situation de plus en plus difficile pour les travailleurs, la riposte privilégiée des équipes syndicales, soit pour plaider l'insuffisance des "raisons économiques", soit pour attaquer pour vice de forme la procédure de plan social. Bien que ces démarches ne fassent généralement que retarder la restructuration, elles ont largement contribué à nourrir une jurisprudence abondante. L'empilement, parfois byzantin, des arrêts de la Cour de cassation sur les plans sociaux illustre le glissement opéré depuis quinze ans, où le juge ne s'est pas simplement substitué aux pouvoirs publics, mais souvent aussi aux actions collectives de travailleurs de plus en plus démunis.

La voie judiciaire est insuffisante

La loi de 1993 ne change pas grand chose par rapport à la défunte autorisation administrative. Dans les deux cas, le fondement de la restructuration n'est pas fondamentalement expertisé. Ce qu'il faut toutefois noter, c'est que la nouvelle réglementation a gonflé les procédures judiciaires sans grand effet sur l'emploi. Globalement les plans sociaux ont été appliqués en

dépit d'une inflation de procédures dans lesquelles les directions syndicales se sont engouffrées sans autre débouché que de faire "refaire sa copie" au patron... **Dans un contexte de rapport de forces très dégradé, en l'espace de 15 ans, la bataille juridique apparaît souvent comme la seule bataille disponible. Au risque ensuite, de ne plus avoir à négocier que la prime de licenciement, généralement appelée "prime à la valise" !**

On peut sans doute améliorer la procédure actuelle de contrôle en "légitimité" des restructurations. Mais jusqu'à quel point cette affaire n'est pas un piège ? A partir de quand un tribunal ou une administration vont-ils décider qu'une restructuration est ou non justifiée ? Exemple : un groupe s'agrandit par absorptions successives sur une activité dont les marchés sont stables, mais les technologies de plus en plus productives. Résultat : surcapacité puis rationalisation et réduction du nombre des sites.... Illégitime ou pas ? Autre exemple : une entreprise a travaillé pendant 20 ans à l'abri des marchés publics (par exemple des câbles pour lignes EDF), sa direction n'a pas anticipé la baisse des investissements de l'opérateur. Résultat : l'entreprise fait brutalement face à d'importantes pertes et décide de diminuer ses effectifs. Illégitime ou pas ? Dernier exemple : une entreprise a longtemps vécu d'une activité dont les prix de marché se formaient essentiellement sur la marché national. Rapidement ceux-ci se forment sur le marché mondial (avec évidemment une baisse importante), la concurrence délocalise et remporte ainsi des parts de marché en proposant des prix plus bas, l'entreprise en question décide à son tour de délocaliser... Illégitime ou pas ? Penser qu'un juge puisse décider de cela est un leurre. D'autant qu'une part importante du problème découle de l'inaptitude des actionnaires et des directions à anticiper.

Tant mieux si l'on peut encore aujourd'hui se défendre par l'intermédiaire d'un jugement ! Mais cette ligne de défense est plus que précaire. C'est que le droit est aujourd'hui insuffisant et biaisé. **Aux conclusions aléatoires du juge sur la validité ou pas d'une restructuration, il faut substituer un droit qui déconnecte la mesure de réorganisation et son effet social.** Ce que le droit doit pouvoir régler en dernière instance c'est l'arbitrage entre l'entreprise et l'administration pour mener à bien toutes les actions nécessaires au zéro licenciement.

La transparence des comptes

Les comptes d'une entreprise ne diront jamais tout sur les objectifs suivis par sa direction et ses actionnaires. Ils peuvent cependant fournir aux salariés des éléments de diagnostic sur la santé de l'entreprise, permettre d'anticiper un certain nombre de décisions et vérifier quels sont ses moyens financiers en cas de restructuration.

Il n'est pas sérieux de reprendre aujourd'hui le vieux slogan d'ouverture des "livres de comptes". La formule est trop ambiguë et ne peut avoir de crédibilité dans une entreprise de plus de 50 salariés : les comptes sociaux des entreprises sont en effet consultables au greffe ou sur minitel, et les comités d'entreprises ont droit chaque année de se faire assister par un expert-comptable qui dispose des mêmes droits que le commissaire aux comptes.

Que le mouvement ouvrier, dans son état actuel, soit trop souvent incapable d'exploiter ces opportunités est une chose, c'en est une autre que de laisser entendre que le plus grand secret règne sur les "livres" ⁷.

Mais, la comptabilité reste une image abstraite et figée. Elle n'indique pas forcément qu'un groupe va se séparer d'une activité ou qu'une entreprise va perdre un gros client et devoir réduire ses effectifs. **Les décisions stratégiques appartiennent aux maîtres des lieux sans que leurs plans ne soient forcément inscrits à l'avance dans les comptes de l'entreprise.**

Faire payer le prix

Tout cela confirme l'impérieuse nécessité d'une gamme de revendications qui permette de mener un certain nombre de batailles, parfois modestes mais susceptibles de prendre en compte le plus grand nombre possible de situations. Car, on ne peut abandonner les travailleurs, avec la loi Aubry et la contribution Delalande ⁸ pour seules "protections", pour sauter allègrement et directement au "challenge" de l'expropriation des grandes entreprises.

La majorité des cas de réorganisation peuvent être longuement préparés afin d'éviter tout licenciement sec, car les causes sont cumulatives et ne surviennent pas par surprise. Cela fait souvent des mois que les gens s'attendent à quelque chose et que la rumeur circule. Les travailleurs, qui généralement connaissent bien leur entreprise, savent qu'un problème se pose ici ou bien là, et s'attendent à une décision majeure. Malgré cela, la mesure est toujours annoncée le plus tard possible, l'entreprise ne s'accordant que quelques semaines pour traiter l'ensemble des procédures légales et envoyer les lettres de licenciement. Cette précipitation a évidemment un sens social fort ; c'est une attitude d'infantilisation des salariés à qui l'on dénie le droit de connaître leur avenir alors que celui-ci a déjà été tranché.

Il faut élargir les modalités de contrôle et de transparence sur la situation des entreprises. Il faut que les structures représentatives aient accès non seulement à la comptabilité générale (ce qui est le cas aujourd'hui pour les entreprises de plus de 50 salariés) mais aussi aux tableaux de bord analytiques qui permettent de suivre les résultats par activité ou toute autre subdivision opérationnelle.

Il faut imposer aux entreprises des délais beaucoup plus longs qu'aujourd'hui sur les deux procédures d'information et consultation en ce qui concerne la restructuration (livre IV) et le plan social (livre III). Il faut faire en sorte que l'entreprise ne puisse pas se réfugier derrière des arguments de calendrier pour refuser un effort maximum d'accompagnement social et de reclassement des salariés.

⁷ L'article L432-4 du code du travail prévoit que le comité d'entreprise est dûment informé sur les comptes annuels de l'entreprise et sur son budget prévisionnel. Au-delà de 300 salariés il reçoit aussi un bilan social qui fournit un nombre substantiel d'informations. La rémunération annuelle des dix plus gros salaires y est indiquée.

⁸ Pénalité financière des entreprises qui licencient un salarié de plus de 50 ans embauché après 1992, selon un barème fixé par la loi (par exemple 10 mois de salaire brut pour une personne de 55 ans. Cette contribution est maintenant versée au Trésor et non plus à l'Unedic.

Il faut que les cellules de reclassement, normalement proposées dans les plans sociaux, soient radicalement modifiées dans leur fonction et dans leur statut. Elles ne doivent pas simplement intervenir au moment de la réorganisation, elles doivent anticiper dans des délais qui soient à la hauteur du problème posé. Elles doivent pouvoir travailler le plus longtemps possible jusqu'à ce que l'ensemble des personnes soit reclassé. Ceci est d'ailleurs parfois pratiqué, dans des cas très exceptionnels, par des sociétés préoccupées de leur image publique et qui, envisageant par exemple la fermeture d'un site, ont pu financer un cabinet de reclassement, plusieurs mois avant de mettre en oeuvre cette décision, afin d'identifier ou de générer les emplois de remplacement dans la région concernée. Rien n'oblige donc à ce que ces procédures commencent le jour de l'envoi des lettres de licenciement et ne durent que 6 ou 8 mois.

Il faut d'autre part, que ces activités retournent complètement dans le champ de la compétence publique. Si les entreprises doivent continuer à payer le coût réel de ces missions, rien ne justifie que celles-ci soient assurées par des cabinets privés qui généralement s'en remettent au seul cahier des charges dicté par l'entreprise, avec très peu d'obligation de résultat. Enfin, les protections et l'accompagnement doivent être rigoureusement les mêmes dans le cas d'une entreprise de plus de 50 salariés ou de moins, dans le cas d'un licenciement économique de plus de 10 salariés ou de moins ⁹. Si l'entreprise (quelle que soit sa taille) n'est pas en mesure de financer de tels accompagnements sociaux, le relais doit être pris par des organismes d'assurances auxquelles devraient cotiser les entreprises. Si cette incapacité financière est due à des fautes de gestion, le recours judiciaire contre les biens de l'employeur doit être engagé ¹⁰. L'Etat ne devant intervenir que dans les cas singuliers ou économiquement justifiés.

La situation présente n'est pas acceptable, où l'on voit des entreprises riches qui financent d'importantes mesures de reclassement alors que d'autres entreprises se contentent de proposer un minimum légal à leurs salariés, sous la bénédiction de l'inspection du travail, sous prétexte qu'elles sont en difficulté. Or, les raisons de ces difficultés peuvent être complexes, embrouillées, diverses. Il sera toujours difficile de savoir si la responsabilité première incombe au marché, aux dirigeants, aux actionnaires, aux nouvelles réglementations ou à bien d'autres choses... **Cette variété de causes ne doit pas servir à sélectionner les bonnes ou les mauvaises circonstances pour aider les salariés.**

Quant aux systèmes de mises en retraite anticipée de type FNE, il faut également changer les règles du jeu. Ces départs doivent être strictement volontaires car le choix de sortir ou pas de l'activité professionnelle est un choix personnel. La loi actuelle permet une retraite anticipée FNE à partir de 57 ans ¹¹. Cette procédure coûte de l'argent à l'Etat puisqu'elle n'est que partiellement prise en charge par les entreprises. Bien que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité ait demandé de durcir les conditions d'acceptation par les DDTE

⁹ Seules les entreprises de plus de 50 salariés sont dotées d'un comité d'entreprise et les procédures réglementaires de licenciement collectifs ne s'appliquent qu'à partir de 10 suppressions de postes.

¹⁰ Rappelons que le droit des sociétés en France définit une responsabilité limitée (en cas de faillite) à hauteur de l'apport de chaque actionnaire dans le capital social, pour les sociétés anonymes et les SARL.

¹¹ 56 ans par dérogation.

des demandes de FNE, il est clair que beaucoup d'entreprises continuent de se moquer du monde en demandant à la collectivité de payer en partie ce coût de restructuration. Il faut donc qu'à la lumière de leur situation financière réelle les entreprises, et les groupes auxquelles certaines peuvent appartenir, payent plein pot ces mises en retraites anticipées. Dans ce cas rien n'impose le plancher de 57 ans. Certains groupes pharmaceutiques, qui avaient intérêt à ménager les Pouvoirs publics pour négocier les prix de leurs médicaments, ont su payer des portages de préretraites pour des personnes de moins de 57 ans et ce jusqu'à l'obtention de leurs pleines retraites (c'est-à-dire du nombre requis de trimestres). Ces règles devraient pouvoir être étendues.

La même attention doit être apportée à la question de l'ancienneté. Combien de mesures sociales ont été prises pour réduire la masse salariale en rajeunissant la pyramide des âges de l'entreprise ? Même en trouvant un bon reclassement, le salarié licencié d'une entreprise dans laquelle il travaille depuis 15 à 20 ans perd une part de son revenu par simple élimination de sa prime d'ancienneté ¹².

Tout cela devrait déboucher sur un grand service public de suivi et d'encadrement, d'aide et d'accompagnement, d'anticipation et de gestion, qui aille bien au-delà des missions actuelles de l'ANPE.

Est-ce que cela veut dire que l'on esquivé la première bataille, celle qui consiste à se mobiliser et à faire obstacle aux restructurations ? Est-ce une position a priori défaitiste que de vouloir formuler tant de propositions sur les reclassements ? Il ne s'agit pas d'abandonner une bataille quand celle-ci est possible. Mais, en changeant les règles du jeu en ce qui concerne les obligations et responsabilités sociales des entreprises on augmente fortement le coût d'un plan social. Il faut savoir que dans la plupart des cas, le coût d'un plan social s'amortit en 12 ou 14 mois. En d'autres termes, l'entreprise capitalise pleinement ses baisses de charges un an après le déclenchement de l'opération. En imposant un coût autrement plus important que ce qui est aujourd'hui convenu de payer, le patronat y regardera à deux fois s'il s'agit d'objectifs de courts termes.

Par ailleurs, ce n'est pas toujours l'entreprise qui licencie qui porte la responsabilité première. La concurrence (notamment par les prix de revient) est dévastateur. Il n'est donc pas judicieux de réduire les licenciements à une mesure dont les causes et les effets seraient strictement endogènes à chaque entreprise. Bien au contraire, des milliers de licenciements sont produits par le transfert de marge et de profit chez des concurrents. Il faut donc bien mutualiser les coûts du "zéro licenciement" en faisant en sorte que ce ne soit qu'en dernière instance que les deniers publics sont (en partie ou en totalité) sollicités. Ce qui implique des caisses de compensations dûment abondées par les entreprises, les grands groupes, les branches professionnelles, etc.

Quelques pistes

a) Les entreprises d'une certaine taille ont, le plus souvent, des formes propres de comptabilité leur permettant de construire des comptes de résultat séparés par type

¹² Même si cela est partiellement compensé par la progression de sa prime de licenciement.

d'activité ¹³. Ces tableaux de bord ne sont généralement pas communiqués aux représentants du personnel alors qu'ils constituent un instrument décisif de pilotage, à l'inverse de la comptabilité générale qui a essentiellement une fonction fiscale. Ils fournissent une information rigoureuse permettant à l'entreprise de contrôler la dynamique de ces différentes activités et leur contribution propre à la marge globale. Ces dispositifs représentent un investissement important qui ne s'explique que par l'intérêt des informations ainsi fournies ¹⁴. La direction s'appuiera d'abord sur ces données pour se défaire d'un département, fermer un site ou réduire ses charges de personnel. Ces comptabilités analytiques doivent donc être accessibles aux élus ¹⁵.

b) La comptabilité générale ne donne également qu'une faible partie des informations utiles quand l'entreprise est intégrée à un groupe. Les prix de cession (de matières premières ou de produits finis) à l'intérieur d'un groupe permet de loger la marge réalisée là où on le désire, d'affaiblir le bilan d'une entreprise au profit d'une autre et de souligner ensuite son manque de performances. Ces choix de prix de vente interne ont le plus souvent quelque chose à voir avec l'optimisation fiscale, au gré des politiques nationales d'imposition des bénéfices. S'attaquer à cela nécessite plusieurs batailles pour que s'impose un contrôle comptable rigoureux des groupes et une uniformisation des fiscalités d'entreprise. Bien que cela puisse paraître un peu démesuré et peut-être hors de portée, soulignons que la constitution de l'Union européenne donne des arguments nouveaux. **Beaucoup de groupes et pas des moindres sont des groupes européens par leur siège social. Dès lors l'exigence d'une fiscalité des entreprises unique en Europe et d'un dispositif rigoureux de contrôle des activités intra-groupes donneraient des éléments forts de contrôle.**

Les comptes d'une entreprise ne disent pas non plus quelle est la situation patrimoniale du groupe auquel elle appartient, ou qu'elle constitue éventuellement avec ses propres filiales ¹⁶. Or, dans une situation de restructuration et de plan social, la responsabilité morale, économique et financière doit incomber en dernière instance au groupe. C'est lui qui doit assumer les conséquences de ses actes et ceux de ses filiales. Juger de ses moyens est donc essentiel et nécessite de passer au crible les comptes consolidés des groupes.

c) Le cas Michelin est loin d'être un cas isolé. Peu importe de savoir si ce sont les marchés financiers, les fonds de pension ou l'actionnaire majoritaire qui pousse à un nouvel effort de rentabilité. Il n'est pas très intéressant de stigmatiser les fonds de pension (américains ?) lorsque le sujet est tout bonnement la question habituelle du profit. Le fait est que certains plans sociaux s'appliquent à des entreprises qui ne sont pas en difficulté, mais dont le groupe a

¹³ Ce que les communiqués de presse des groupes évoquent sous une autre forme en parlant de leurs différents centres de profits ou strategic business units.

¹⁴ La flambée des progiciels ERP illustre en partie ce besoin grandissant d'informations suivies par les contrôles de gestion et les directions générales.

¹⁵ Ces tableaux peuvent contenir d'importantes informations pour la concurrence.

¹⁶ Il s'agit notamment de disposer des comptes consolidés des groupes d'entreprise, seul témoin de la santé économique et financière de l'ensemble. Ces comptes ne sont pas systématiques et ne sont véritablement diffusés que dans le cas des groupes cotés.

décidé de modifier son organisation ou son périmètre dans un but d'optimisation accrue des moyens. A chaque fois qu'un plan social de ce type est accepté par l'administration, on peut dire que le droit est bafoué, puisque celui-ci n'admet pas de plan social pour des raisons de simple économie et d'amélioration de la rentabilité. La question qui est posée est donc de savoir si un groupe qui préjuge de difficultés à venir (prouvées ou pas) peut fermer un ou plusieurs de ses filiales ou sites, même si ceux-ci ne connaissent pas de difficultés en propre.

d) Les plus petites entreprises, celles qui ont moins de 50 salariés et pas de CE, ne doivent pas échapper aux procédures d'information des salariés et de contrôle. La part toujours considérable du salariat employé dans les petites entreprises ne fait que renforcer cette exigence. Il faut que toute entreprise employant des salariés se conforme à des mécanismes d'information, de consultation et d'anticipation de ses décisions au profit de ceux-ci. Et, il faut que l'administration et les organisations syndicales mettent à leur disposition les moyens d'assistance nécessaires. A l'heure où certains évoquent la possibilité d'un actionnariat salarié y compris dans les entreprises de moins de 50 personnes, ne serait-il pas plus judicieux d'y étendre l'ensemble du code du travail et ses procédures ?

e) Les directions générales représentent très souvent un coût scandaleux pour l'entreprise. Elles peuvent être aussi des foyers de gâchis bureaucratique, en contradiction avec les exigences de rationalité et de productivité qui sont appliquées au reste de l'entreprise. Les élus du personnel ont connaissance du coût salarial global de l'entreprise dans les charges d'exploitation. Mais, ils sont généralement moins informés sur la part qui incombe aux cadres dirigeants. A partir du seuil de 300 salariés, on dispose d'une information légale sur la rémunération totale attribuée aux dix principaux salaires, primes incluses. Les frais de mission et les voitures de fonction des principaux dirigeants sont inscrits sur les comptes sociaux et sont donc accessibles au comité d'entreprise, soit par l'intermédiaire du commissaire aux comptes soit par celui de l'expert-comptable du CE. Mais, évidemment, la rémunération ne fait pas tout. Il convient de rendre transparent l'ensemble des revenus. **A partir d'un seuil de responsabilité social (PDG, mandataire social ou actionnaire principal) l'évolution du revenu devrait être publique, y compris pour de petites entreprises de moins de 50 salariés. Quant aux stock-options plutôt que de se demander si l'on doit alléger ou durcir leur fiscalité il convient d'en demander l'interdiction pure et simple.**

f) La sous-traitance et l'externalisation sont devenues des éléments importants de pilotage des taux de marge. En redéfinissant régulièrement son périmètre d'activité, l'entreprise ou le groupe tente de transformer un certain nombre de coûts fixes en coûts variables. Elle se libère d'un risque et le transfère chez un "fournisseur" à qui elle impose des obligations de qualités et de réactivité¹⁷. Cette extension de la sous-traitance a accentué la dépendance de certaines sociétés. Une part croissante d'entre elles a un chiffre d'affaires qui dépend d'un ou de quelques gros clients. Les effets de concentration ont pour conséquence d'accroître la dépendance des fournisseurs par rapport aux grands groupes. Pensons aux sous-traitants de l'automobile, aux entreprises intervenant sur les plates-formes aéroportuaires, aux fournisseurs de la grande distribution, aux fournisseurs du prêt-à-porter, et même aux paysans

¹⁷ Aucun domaine n'échappera bientôt à cette gestion. Ainsi l'industrie pharmaceutique mondiale envisage-t-elle que d'ici 5 à 7 ans, la moitié de la recherche sera logée dans des entreprises sous-traitantes des grands laboratoires.

vis-à-vis des industriels intégrateurs ¹⁸. Pensons aux mini-SARL de chauffeurs routiers ou de bateliers qui vendent leur travail "librement" à leur ancien employeur, ou ces nouvelles SARL constituées par les couples gérants des hôtels de type Formule 1.

¹⁸ Cette dépendance s'avère également importante envers les grandes entreprises publiques, SNCF et EDF en tout premier lieux, avec des conséquences dramatiques quand elles décident de réduire leurs investissements donc leurs achats.

Part des 6 premières centrales d'achat dans le commerce alimentaire en 1998

France	97,7%
Belgique	84,4%
Pays-Bas	81,3%
Grande-Bretagne	72,5%
Allemagne	70,6%
Italie	64,9%

Source : ILEC

Il est amusant que le gouvernement organise des Assises de la distribution pour débattre des relations entre distributeurs et fournisseurs, entre PME et grandes enseignes, mais que rien ne soit proposé en ce qui concerne la protection des salariés. Combien de licenciements ont-ils été réalisés avec pour seule cause la décision brutale d'un gros client ? Combien de gens ont-ils sacrifiés dans cette guerre permanente pour le partage de la marge entre les entreprises ? Combien de gens licenciés parce qu'un constructeur automobile exige d'un sous-traitant le transfert d'une partie de sa production aux portes des sites de montage, ou parce qu'une enseigne de la grande distribution exige une baisse drastique de prix pour référencer une gamme de produits dans ses linéaires ? A chaque fois ces transferts de marge de l'amont vers l'aval génèrent d'importants dégâts sociaux. Derrière l'apparente rationalité du marché (dont il est dit qu'elle aboutit à la baisse du prix final pour le consommateur), c'est d'abord la violence de la sanction sociale qui retient notre attention, d'autant qu'elle est sans effet pour celui qui la déclenche. Il faut donc appliquer aux donneurs d'ordre une part essentielle de la responsabilité sociale et financière (paiement des coûts de plans sociaux notamment). Mais, il faut aussi rebâtir les solidarités élémentaires entre les salariés des entreprises contractantes. N'est-il pas désolant de voir si souvent des élus interpeller leur direction pour vérifier qu'elle continue à bien serrer la corde autour du cou d'un fournisseur ?

A l'heure des exigences de réparation adressées à Total-Fina pour la marée noire de l'Erika, il devrait être plus facile de pointer les responsabilités des entreprises et des grands groupes dans les dégâts sociaux que provoquent leurs appétits de profit. Pourquoi ne pas appliquer au social cette même recherche des responsabilités en amont ? Pourquoi ne pas exiger une **traçabilité sociale** au même titre que la traçabilité en matière de qualité alimentaire ¹⁹ ? Si l'on dit que les pollueurs doivent payer, alors que ceux qui portent la responsabilité première d'un plan social payent aussi.

g) La question de la représentation des salariés au niveau des groupes multinationaux va devenir un point important de conflit. Car, les comités de groupes européens n'ont, pour le moment, pas d'autre qualité que celle d'exister. Ils sont généralement sans pouvoir et sans moyens. Nous sommes encore très loin du compte et ce devra être une longue bataille pour doter ces institutions d'un vrai droit de regard sur leurs groupes. Au demeurant, il faut exiger que les comités européens correspondent aux entités et aux directions opérationnelles réelles quand celles-ci sont clairement identifiées. Etablir un comité de groupe européen couvrant des activités extrêmement diverses est le meilleur moyen pour en vider un peu plus le sens. C'est

¹⁹ A noter que cette responsabilité amont est déjà recherchée en matière de travail clandestin.

formel de n'avoir aujourd'hui qu'un simple comité de groupe chez Procter & Gamble, Unilever ou Nestlé alors que, dans ces groupes, les branches d'activité très diverses y ont une large autonomie et élaborent une bonne part de leurs choix industriels et commerciaux. Le renforcement des comités européens doit donc passer par des différenciations de niveaux et de compétences. C'est une vraie bataille qu'il faudra mener sur la décennie qui vient.

Recommencer à gagner

Dans la mesure où il s'agit de renverser radicalement un rapport de forces très défavorable aux travailleurs, il est nécessaire de mener des batailles intermédiaires, qui peuvent s'inscrire dans le droit, tout en redonnant quelques inspirations autogestionnaires. L'objectif est de faire remonter les revendications (et les prises de conscience) vers le cœur des groupes, vers les niveaux supérieurs de la centralisation croissante du capital, tout en élargissant les droits vers le bas, vers les petites entreprises avec leurs centaines de milliers de salariés. Le but est de fournir à tous le plus de moyens possibles pour qu'ils puissent anticiper les décisions de leurs entreprises et exiger les mesures sociales d'accompagnement qui correspondent effectivement à zéro licenciement.

La faiblesse d'une élaboration centralisée, à partir de ce qui peut se discuter et se rencontrer dans les entreprises, accentue la distanciation entre les structures syndicales locales et les structures fédérales et confédérales. **Le réalisme inattendu et parfois malheureux des sections CGT n'est souvent que la contrepartie des réponses abstraites et trop générales que leur livrent les fédérations.** Le débat sur syndicalisme de protestation ou syndicalisme de proposition prend la forme caricaturale que nous lui connaissons quand il est contrôlé par les bureaucraties de la CFDT ou de la CGT pour leurs propres besoins d'appareils. Mais, il aurait un tout autre intérêt s'il avait comme fonction de concilier les batailles défensives (qu'il faut bien mener dans les entreprises) et l'objectif à long terme d'exigence de contrôle et d'autogestion.

Le terrain reste occupé par Jospin qui promet le plein emploi. Il est également occupé par les partisans de l'actionnariat salarié généralisé, qui prétendent que cela rééquilibrera les pouvoirs dans les entreprises. Tous ces gens ont en commun de ne pas dire un mot sur la manière dont les entreprises gèrent leurs ressources humaines. Pour faire obstacle à ces élucubrations démagogiques il faut être capable de défendre le zéro licenciement sans apparaître (aux yeux de salariés) comme des dogmatiques. Cette crédibilité passe – en partie – par la déconnexion du jugement sur la restructuration et sur ses conséquences sociales. Cette approche peut et doit être inscrite dans le droit :

- L'une des questions posées est bien celle de l'allocation des moyens et de la mobilité, mais nous nous opposons aux capitalistes sur la question de l'anticipation et des moyens mis en oeuvre ²⁰.
- Aucun licenciement ne doit être accepté comme socialement légitime ; le droit à l'emploi est absolu.

²⁰ Nous soulignons, par ailleurs, que ce n'est pas la "croissance" en elle-même qui résorbera le chômage actuel. C'est bien la création massive d'emplois en relation avec la satisfaction des besoins sociaux qui doit être le levier principal.

- **Dans une économie de transition post-capitaliste, il faudra aussi faire bouger les choses en permanence, traquer l'inefficace, l'obsolescence, l'irrationnel et le bureaucratique qui envahit aussi et dès à présent le monde des entreprises.** Il faudra faire mieux que le capitalisme et très différemment, avec tous les moyens financiers et sociaux nécessaires ²¹.
- Dans les conditions présentes, qu'une restructuration soit jugée légitime (par les Pouvoir publics, les tribunaux ou même les élus du personnel) ou pas, ne change nullement le problème. Petite ou grande, en pertes ou faisant des profits, l'entreprise ne doit pas pouvoir supprimer un poste de travail en envoyant quelqu'un au chômage ou vers un reclassement insatisfaisant. Les besoins cha²²ngeants de l'entreprise ne doivent pas se solder par le moindre licenciement sec.
- Les mutations industrielles et commerciales, les changements d'organisation, les gains de productivités, les concentrations et alliances, etc., doivent avoir un coût social minium. Les transitions (sous forme d'attente de reclassement et de formation) doivent être financés par les entreprises ou les branches qui en sont le théâtre . Cette "prise en charge" (**au coût réel et parfois dissuasif**) doit remonter vers les sociétés et secteurs bénéficiant en dernier ressort de ces mutations ; c'est la question de la traçabilité sociale.

Dans une période de lente reconstruction d'une stratégie anticapitaliste, il est normal que même des questions comme celles du travail et du chômage s'apparentent à des problèmes de droits démocratiques. L'heure n'est pas aux occupations d'usines et aux agitations sur l'expropriation. Dès lors, comme sur d'autres terrains ²³, il faut faire progresser les consciences à partir d'exigences intermédiaires. Sinon, nous nous contenterons de témoigner de notre indignation. Il faut se battre pour faire inscrire dans le droit quelques premières victoires partielles, tout en indiquant par la dynamique de ces luttes qu'il s'agit bien de faire définitivement obstacle aux mécanismes du capitalisme. Il ne s'agit pas de substituer des gadgets juridiques à des luttes qui se font attendre, mais au contraire de formuler des revendications qui aident la prise de conscience et redonnent corps aux luttes défensives.

Claude GABRIEL

²¹ Pensons par exemple à des restructurations portées par des objectifs écologiques (fermetures d'entreprises, modification technologiques), ou à des activités considérées comme socialement nuisibles.

²² L'Italie des années 70 avait la *Casa Integrazione* qui consistait à maintenir l'essentiel du salaire des ouvrier sorti de l'activité en attente de sa réintégration dans son entreprise. Il s'agirait aujourd'hui de maintenir le revenu tout en assurant au salarié un reclassement optimum, y compris pourquoi pas dans un autre secteur d'activité.

²³ Voir par exemple la lente reconstruction d'un mouvement anti-impérialiste autour de questions de droits et de liberté, telle qu'elle se dessinait à Seattle.