

Révolution du modèle socio-productif

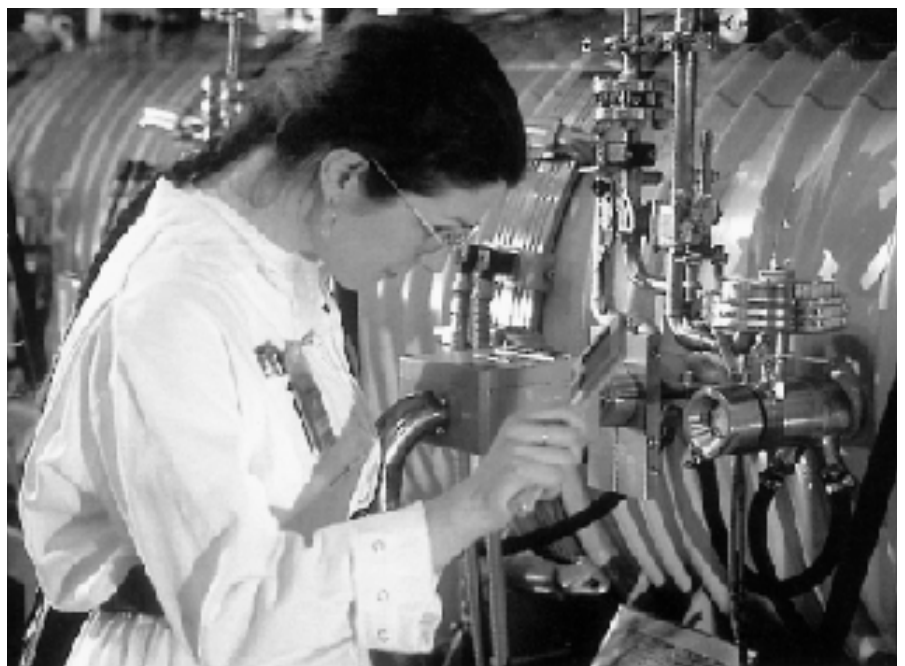
Quel enjeux politiques ?

par Jean-Marie Martin

Les mutations du travail, des entreprises, des systèmes productifs, des rapports sociaux ont été considérables ces deux dernières décennies. Plus récemment, la vague des méga-fusions et acquisitions d'entreprises à l'échelle internationale, tout comme l'aiguïsement de la confrontation sur la « refondation sociale », témoignent de l'ampleur et de l'accélération de ces bouleversements. Qui peut ignorer que, face à ces mutations, l'intervention syndicale est en difficulté, que « l'offre politique » apparaît comme en panne ; qu'il est urgent d'en approfondir l'analyse et de relancer le débat pour des interventions, des initiatives en phase avec ces défis et les enjeux du moment ?

On ne peut plus penser l'entreprise d'aujourd'hui, ni le travail, son contenu, son organisation ou son statut, avec les schémas et les représentations des décennies passées. On ne peut plus continuer d'ignorer les articulations nouvelles qui se font jour entre groupes et PME, entre production et services, entre travail et hors travail. Comment également, ne pas tenir compte des défis que posent parallèlement l'explosion des niveaux de formation, ou l'arrivée massive des femmes dans le salariat ?

Il y a urgence pour l'intervention communiste à l'entreprise et dans les bassins d'emplois d'appréhender les réalités actuelles de la contradiction capital/travail à partir des profonds changements du modèle socio-productif pour refonder les bases, les repères, les champs de son intervention. Ces évolutions, loin de nous conduire, comme cela est parfois proposé, à renoncer à intervenir sur les lieux du travail, nous appellent à avancer dans la construction d'une dynamique sociale et politique nou-



Il faut prendre en compte les défis nouveaux posés par l'arrivée massive des femmes dans le salariat.

velle dans ces lieux de pouvoir que sont plus que jamais les lieux de travail à l'heure des grands groupes transnationaux organisés en réseaux.

Réseaux et « nouveau modèle socio-productif »

Au cœur de la nouvelle organisation des entreprises et du système productif, il y a la « révolution informationnelle » qui permet d'impulser des transformations profondes dans l'ensemble des activités humaines et plus particulièrement dans le travail. Les grands groupes utilisent ses potentialités inédites pour organiser et gérer des réseaux mondiaux d'usines, de laboratoires, de bureaux d'études, de commercialisation, de marketing, qui constituent des ensembles intégrés et producteurs de valeur.

Avec ces « puzzles » transnationaux où la compression du temps sup-

plante la concentration spatiale, il s'agit de conjuguer course aux gains de productivité et recherche d'économies sur les coûts en moyens matériels et surtout humains, pour répondre aux exigences démesurées du marché des capitaux privés, plaçant au dessus de tout les critères de rendement financier et de valorisation boursière.

Cela conduit parallèlement le capitalisme à des efforts considérables en matière d'intégration des salariés. Ainsi est recherché, favorisé au-delà des compétences liées à la formation et au savoir-faire, le « savoir-être », c'est-à-dire une disponibilité entière de « la personne » du salarié à une organisation du travail exclusivement soumise à la logique financière et à l'exploitation. Cette intégration n'est pas seulement recherchée par la bataille idéologique, elle est pour une

grande part obtenue par une organisation qui intègre et masque souvent cette finalité à travers des méthodes qui, sous couvert d'innovation, d'efficacité, de rationalité sont exclusivement au service des choix stratégiques imposés, non discutables, de l'ordre libéral. Citons par exemple : « le juste-à-temps », « la direction participative par objectifs », « l'évaluation des compétences », le développement de nouveaux statuts du travail, la « contractualisation », « l'actionnariat salarié » ...

Cette intégration à l'ordre libéral est obtenue également par des méthodes beaucoup moins propres. C'est la méthode du « pistolet sur la tempe », avec le chantage du chômage et de la précarité qui, combinés à une externalisation massive des activités des petites unités intégrées dans un réseau, ont permis un véritable éclatement du collectif ouvrier et de son identité et, de manière plus large, une pression sans frein contre le statut du travail et pour son intensification. Sans oublier la véritable tentative de criminalisation de l'action syndicale au nom de la protection de la toute puissante valorisation boursière à travers des poursuites judiciaires de plus en plus nombreuses décidées par le patronat contre des syndicalistes.

Grands groupes et PME : du mythe à la réalité.

S'il est bien vrai qu'en lien avec la révolution informationnelle, les mutations du travail favorisent l'émergence de petites unités de production ou (et) de services de moins de 500 salariés, pour aller jusqu'au travailleur dit « indépendant » ou « libre » (en fait à la mission sous contrat individuel), il faut bien voir la réalité des liens qui existent entre grands groupes et PME.

L'autonomie de la PME, ou du travailleur « indépendant » ne peut subsister que grâce à leur capacité dynamique de s'insérer dans un collectif de travail beaucoup plus large (1). Des études de l'Insee (2) et d'autres recherches font apparaître que par exemple en France quatre-vingts grands groupes occupant plus de 10 000 salariés en France (et souvent autant ou plus à l'étranger) dominent l'économie nationale et l'organisations sociale du pays. Ce mouvement n'est évidemment pas particulier à la France.

Ces grands groupes pilotent des réseaux en évolution constante de centaines de « PME » à l'échelon national et mondial (en réalité dans quelques zones riches ou émergentes de la planète). L'effectif moyen de ces centaines de PME contrôlées par les groupes avoisine désormais les 200 salariés. Cet effectif moyen, sur plusieurs années, dessine une courbe continuellement descendante en même temps que la courbe de l'effectif global du groupe va croissant.

Les grands groupes développent un réseau transnational essentiellement par croissance externe (acquisitions) avec pour objectif principal d'accroître leur part de marché sur un « métier » bien défini, mais également de réaliser des économies par un certain partage des dépenses. Dans cette situation, les PME encore indépendantes qui sont les plus innovantes et dynamiques sont rapidement captées par les grands groupes qui, dans le même temps, n'hésitent pas à se séparer de celles qui ne les intéressent plus.

En France, quatre-vingts grands groupes représentent le quart des emplois, la moitié des capitaux fixes, la moitié des profits bruts d'exploitation. Une autre recherche montre que la quasi-totalité des nouveaux emplois créés dans la période 1982/1992 a été réalisée dans les « PME » dépendant des grands groupes.

Dernière précision, dans ces recherches l'INSEE ne prend en compte que les entreprises dont le capital est détenu à hauteur d'au moins 50 % par le groupe de tête. En réalité, on le sait, l'importance de cette domination va bien au-delà par le biais, notamment, des rapports de sous-traitance et des besoins de financement. Nul besoin de contrôler 51 % du capital d'une PME pour la piloter.

Grands groupes : pour un réseau d'interventions et de luttes politiques

Comment masquer le rôle structurant et de plus en plus pesant des marchés financiers et des grands groupes à l'heure des méga-fusions sur la vie économique, sociale et politique des nations y compris les plus riches ?

Les « mouvements » sociaux de la décennie 1990 marquent une évolution certaine par rapport à ceux de la décennie 1980. Ils sont porteurs d'exigences politiques fortes et conver-

gentes. C'est, à notre sens, en cela que l'on peut parler de « mouvement social » au singulier.

En effet, au-delà des revendications sociales immédiates émergent des aspirations autour de valeurs humaines, de choix de société, que ces luttes opposent de plus en plus à la toute puissance et à la logique des marchés financiers. Le mouvement social de la décennie 1990 témoigne du fait que l'élargissement du marché du travail et du rapport d'exploitation conduit à élargir les bases du rassemblement sur un contenu anticapitaliste.

Très clairement, c'est la finalité de l'entreprise et du travail qui est questionnée.

Ainsi, à la dictature financière est opposée la « dignité » humaine mise en cause par les politiques d'emploi, de contenu et d'organisation du travail. Contre une mondialisation capitaliste où prédominent la dérégulation sociale, la marchandisation de l'ensemble des activités humaines, le mépris de la santé des salariés, de la sécurité alimentaire ou des équilibres naturels, monte la volonté de rapports de coopérations internationales organisées sur de nouvelles valeurs.

Dans cette situation, la globalisation financière, ainsi que la responsabilité des grands groupes industriels et de services sont de plus en plus identifiées et dénoncées, comme dans l'affaire de l'Erika.

Et pourtant, dans le même temps, on prétend que les décisions, que la gestion des entreprises ne sont pas du domaine de la politique ou de la lutte politique : ainsi L. Jospin déclarant que le gouvernement ne peut rien faire quand Michelin annonçait des milliers de suppressions d'emplois alors que ses profits augmentaient.

D'autres discours considèrent comme secondaires, ou comme une affaire syndicale, les questions liées aux stratégies des groupes. Il y aurait d'un côté la sphère des questions sociales et de l'autre la sphère des grandes questions « sociétales » ou politiques. Comme si l'emploi, la flexibilité, la précarité, les salaires, les choix technologiques, les choix de gestion, les financements, les droits des salariés n'étaient pas autant de champs d'une construction politique au regard des enjeux de société qu'ils représentent.

Sur un autre registre on nous

explique également, sous prétexte des mutations et d'une évolution défavorable du rapport des forces, que la confrontation politique à l'entreprise serait de plus en plus inefficace, impossible, et que la priorité se situerait au niveau régional, voire national ou international.

Pourtant des exemples comme ceux de Thomson-multimédia devraient faire réfléchir à la stérilité de telles oppositions réductrices. Ainsi, dans cette affaire, si la réprobation politique, au niveau du pays, a permis d'empêcher le bradage, pour le franc symbolique (!), d'une entreprise valorisée aujourd'hui à plus de 100 milliards de francs, l'insuffisance de construction politique avec les salariés et les populations sur les choix de gestion, sur les enjeux liés à la stratégie d'une telle entreprise, conduit, aujourd'hui, à une fuite en avant dans la privatisation et la financiarisation lourde de risques politiques et sociaux. La confiscation des technologies de la communication et de l'information par « l'argent-roi » ne peut pas être sans conséquences sur la démocratie, sur la nature des réponses aux besoins proposées aux citoyens.

Comment envisager des conquêtes de pouvoirs aux niveaux des différentes institutions en faisant l'im-

patte, dans le même temps, sur la conquête de pouvoirs dans l'entreprise et singulièrement dans les grands groupes ? Il n'y aurait d'espace que pour l'accompagnement social ?

La décennie 1990, malgré un rapport de forces favorable au grand patronat, témoigne des attentes, des disponibilités des salariés qui poussent de plus en plus fort dans les entreprises. S'ouvre un champ de construction pour des réponses politiques alternatives. Sont fondamentalement interpellés la responsabilité sociale de l'entreprise et son mode de gouvernement.

Cela en voyant bien que les profondes mutations du modèle socio-productif appellent des réponses et des pratiques adaptées aux défis, aux enjeux, aux potentialités de la période présente.

**Territoires, relations sociales :
investir tous les champs
que structurent les grandes
entreprises**

Il est évident que les évolutions du système productif provoquent des évolutions structurelles au niveau des bassins d'emplois. Ainsi la distinction entre zones urbaines et zones rurales devient de plus en plus difficile avec les critères des décennies passées.

Comme le montre une étude

conjointe de l'INSEE et de l'INRA, on s'aperçoit, à titre d'exemple, que dans les espaces à dominante rurale les activités liées à l'agriculture y sont minoritaires et que les ouvriers y représentent 37 % de la population active, avec un certain développement de l'emploi productif lié à l'implantation de nouvelles petites unités de production.

Dans les zones à dominante urbaine se développent les emplois plus qualifiés dans les services liés à la production et encore davantage dans ceux liés à la personne. En même temps ce qu'il est décisif de percevoir c'est que zones rurales et zones urbaines sont reliées à des réseaux de plus en plus denses et complexes où se déplacent, communiquent, échangent et partagent des donneurs d'ordre, prestataires de services, sous-traitants et donc la masse des salariés.

Ainsi, par exemple, autour de grands « métiers » structurants comme l'automobile ou l'aéronautique, se développent, aux niveaux régional, national, international, de nouvelles combinaisons entre production, assemblage, recherche-développement, formation, technologies de l'information et de la communication etc.

Tout cela avec des inégalités entre régions et départements. Développement des territoires et intervention politique sur les choix de gestion, d'organisation, sur les financements des grands groupes et des banques, sont de plus en plus indissociables.

Ainsi les communistes proposent de construire au niveau des bassins d'emplois de nouvelles formes institutionnelles réunissant l'ensemble des partenaires sociaux et permettant d'intervenir sur les financements, l'utilisation de l'argent public, les politiques d'emploi et de formation, et ceci de manière indissociable avec une intervention sur les critères de gestion dans les entreprises et plus particulièrement les grands groupes.

La refondation sociale impulsée par le Medef dépasse de loin la seule question de la réforme de l'Unedic ou du paritarisme même si ces questions sont très importantes.

Avec la transformation du modèle socio-productif, le patronat est confronté au besoin de trouver un nouveau cadre juridique à une situation où il doit allier, combiner, des exigences de plus en plus contradictoires :



Dans l'automobile, constructeurs et équipementiers s'organisent en réseaux à l'échelle internationale.

- la recherche d'une baisse constante des dépenses salariales ;
 - et le besoin de développer la mobilisation des compétences humaines (formation, qualification, créativité ...).

Cette réalité contradictoire est vécue de plus en plus difficilement, dans les entreprises, par les salariés qui supportent cette course à l'intensification du travail, à la productivité alors que vulnérabilité sociale, flexibilité, pression contre les emplois stables, absence de droits d'intervention sont de plus en plus des pratiques patronales dominantes. En même temps les salariés voient se dessiner de nouvelles perspectives dans le contenu du travail, son organisation, dans la relation entre vie au travail et vie hors travail.

C'est dans le cadre de la gestion de cette contradiction que le patronat oppose « la contractualisation » contre le code du travail et le cadre législatif, contre le « statut » et la convention collective de branche. Il y a là un espace pour la construction politique d'une sortie par le haut de cette contradiction où l'on pourrait combiner souplesse, mobilité professionnelle ascendante, et sécurité d'emploi tout au long de sa vie active dans le cadre d'un droit à l'emploi pour tous.

Le statut du travail, le salaire deviennent autant d'enjeux politiques :

- le statut car, contrairement à une idée trop répandue, ce n'est pas la « délocalisation » qui est au cœur du dispositif patronal pour réduire les dépenses salariales (délocalisations et flux- tendus c'est difficile à faire cohabiter) ;

- le salaire, comme moyen pour développer la demande contre le cancer de la financiarisation et pour encourager une croissance saine et durable ;

- le salaire, comme reconnaissance du rôle du travail dans l'efficacité de l'entreprise.

Poser la question centrale des droits et pouvoirs des salariés

D'autres champs d'interventions et de luttes politiques sont à investir :

- les financements, l'utilisation des fonds publics mais pas seulement, il y a également le crédit des banques, l'utilisation des richesses créées par les travailleurs, soit toute la valeur ajoutée ;

- les critères d'efficacité économique et sociale des entreprises ;

- les choix technologiques qui sont autant de champs pour la lutte de classes si l'on ne veut pas qu'ils reproduisent et amplifient les divisions et dominations sociales existantes ;

- les exigences de sécurité, de qualité dans les réponses aux besoins de produits et de services... les exi-

gences de préservation des équilibres naturels et de gestion des ressources dans un souci de développement durable ;

- le développement de coopérations internationales mutuellement avantageuses et la maîtrise nationale ;

- et de manière transversale et centrale, la question des droits et pouvoirs des salariés, en voyant que toute avancée dans ce domaine sur des questions aussi concrètes et immédiates pour les salariés, que celles portant sur les conditions de travail, de son organisation, constitue autant de mises en cause de la domination sans partage de la rentabilité financière et de la valorisation boursière dans la finalité et le gouvernement de l'entreprise.

A l'évidence, les mutations actuelles du modèle socio-productif conduisent à une recomposition des structures de domination sociale du capitalisme. Mais en rester là serait un peu court, si on ne voyait pas dans ce mouvement les exigences et les forces en faveur de recompositions, de solidarités et de régulations qui poussent dans le sens d'une transformation profonde de la société. L'avenir reste ouvert. ■

1. Pierre Veltz, *Le nouveau monde industriel*, Gallimard, Le débat - 2000.
 2. *INSEE Première*, n° 553, nov. 1997.

ABONNEMENT

• FRANCE	1 an : 320 F	2 ans : 620 F
• TARIF ETUDIANT	1 an : 280 F	2 ans : 550 F
• ETRANGER	1 an : 480 F (frais de port par voie maritime inclus)	

Nom : Prénom :

Entreprise ou organisation :

Adresse :

Ville :

Code postal :

Tél :

- Abonnement à partir du n° pris à envoyer
- Règlement espèce chèque postal ou bancaire
- sur facturation (pour un organisme)

Economie et Politique - 2, place du Colonel Fabien
 75019 Paris - Tél : 01.40.40.13.49 - 01.40.40.13.47 - Fax : 01.40.40.13.95