ENTREPRISES

SECRETARIAT NATIONAL

TEXTES PREPARATOIRES

AUX

RENCONTRES REGIONALES

Coll. Fondation Jean-Jaurès

Document d'étude n'engageant pas la responsabilité du Parti

Coll. Fondation Jean-Jaurès

ETRE SOCIALISTE AUJOURD'HUI
DANS L'ENTREPRISE
EN FRANCE ET EN EUROPE

C'est autour de ce thème que se tiendront les dix sept réunions régionales du Secrétariat National aux Entreprises.

Les militants et élus débattront autour de quatre thèmes, développés dans ce document :

- politique industrielle
- réduction du temps de travail
- droit du travail
- démocratie dans l'entreprise

D'autre part, une dimenson européenne sera donnée à 3 rencontres (Strasbourg - Nantes et Toulouse), notamment pour ce qui est de la charte sociale européenne. Toutes les questions n'ont pas été développées, telles que la précarité de l'emploi, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le mouvement syndical, mais devront être abordées lors des rencontres.

C'est donc à une vaste confrontation que nous vous convions lors de ces rencontres préparées avec le Bureau de la C.N.E.

Toute notre action doit s'inscrire avec le souci de réduire les inégalités, de mettre la croissance économique au service d'une politique de justice sociale.

Toutes ces réunions décentralisées seront utiles pour notre investissement, notamment dans le cadre de la préparation du projet du Parti, et feront l'objet d'une publication finale.

Elles serviront également de base pour la préparation de la **8ème Conférence Nationale Entreprises**, des 9 et 10 février prochains.

Michel DEBOUT

Secrétaire National aux Entreprises
et aux Problèmes de Société

Jean-Louis COTTIGNY

Secrétaire National Adjoint
aux Entreprises

Coll. Fondation Jean-Jaurès

SOMMAIRE

- LA POLITIQUE INDUSTRIELLE

Michel Raffet
Délégué national chargé de la Politique industrielle

- LA DEMOCRATIE DANS L'ENTREPRISE

Jean Grosset
Membre du Bureau de la Commission Nationale Entreprises

- LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Pierre-Marie Dugas
Membre du Bureau de la Commission Nationale Entreprises

- LE DROIT DU TRAVAIL
Cinq priorités à mettre en chantier

Yves Bertrand
Délégué National des droits des travailleurs

Coll. Fondation Jean-Jaurès

UNE POLITIQUE ECONOMIQUE ET SOCIALE VOLONTAIRE

Toute notre politique économique doit être orientée vers l'obtention de la plus grande croissance possible, car sans croissance forte nous ne pourrons ni combattre le chômage, réduire les inégalités.

Une politique de croissance sociale vise à mettre la monnaie au service de l'économie. Il est impératif de desserrer la contrainte extérieure et de dégager un solde commercial positif. il s'agit là, pour un grand pays comme le notre, d'un objectif stratégique. Pour cela, il faut encourager l'investissement par une politique monétaire qui favorise la baisse des taux d'intérêt tout en consolidant le franc, en tirant partie des marges de manoeuvre permises par les résultats des politiques de désinflation que nous avons menées. Cette politique doit être résolument offensive, dégagée de tout dogme et de tout modèle.

La puissance publique doit jouer un rôle d'orientation à long terme grace à un plan rénové, sélectif, et à une politique industrielle scellant un équilibre entre secteur public et secteur privé. Un grand secteur public concurrentiel, dont la réussite des nationalisations de 1982 a prouvé l'efficacité, est plus que jamais nécessaire.

Dans ce cadre, des actions spécifiques et ciblées devront être développées à la fois pour combler nos handicaps (recherche industrielle, exportations, formation...) et pour valoriser nos atouts (politique des villes, réseaux de transports, développement universitaire).

Nous nous prononçons ainsi pour l'économie mixte. Nous refusons le discours de l'Etat minimum!"

"extrait de la synthèse générale du Congrès de Rennes"

LES FINALITES ECONOMIQUES ET SOCIALES D'UNE POLITIQUE INDUSTRIELLE

Pour maintenir sa place de grande nation influente dans le monde, la France a besoin de disposer d'une puissante industrie compétitive et innovante qui soit capable de rivaliser au plan international avec les meilleurs. Mais, la crédibilité de notre diplomatie vis à vis des grandes nations industrialisées repose aussi sur l'existence d'une industrie française forte et respectée.

Si nos réussites dans des secteurs de haute technologie tels que l'aéronautique, l'espace, le nucléaire, le ferroviaire, l'armement... sont là pour nous conforter dans la capacité des entreprises françaises à relever des défis mondiaux et à les gagner, il n'en demeure pas moins que des secteurs entiers de notre économie sont totalement dépendants des importations faute de productions nationales compétitives sous les aspects prix, qualité et performances techniques.

Mais cette exigence d'une industrie forte, compétitive et diversifiée va bien au-delà de la nécessité du rayonnement de nos techniques sur les marchés mondiaux. Elle est au plan intérieur la condition de la réussite de notre politique sociale, car elle est le vecteur principal de notre croissance.

Si nous ne disposions pas d'une industrie forte et capable de résister aux incursions des concurrents étrangers sur notre marché intérieur mais aussi de conquérir de nouvelles positions sur les marchés mondiaux, ce sont nos objectifs de lutte contre le chômage et les inégalités sociales qui risqueraient d'être compromis.

Nous sommes tous convaincus de la primauté du social sur nos choix économiques; mais chacun et chacune d'entre nous sait aussi que pour financer toute politique sociale ambitieuse la contribution d'une industrie prospère est un impératif incontournable.

Nos efforts de redistribution

Certes l'industrie et le commerce ne sont pas les seules sources de financement de la politique sociale, d'autres gisements tels que les revenus du capital, les plus values immobilières, les produits financiers etc... peuvent et doivent contribuer à nos efforts de re-distribution destinés à réduire les inégalités sociales.

Mais il reste que les industries de production ou de services tout comme les activités de commercialisation sont des lieux de création de richesses dont la pérennité est la condition de nouvelles avancées sociales, voire du maintien de l'existant.

Toutefois, nous ne pouvons espérer batir une politique industrielle sur le long terme en négligeant la pression internationale que représente dans ce domaine

les options des grandes nations industrialisées.

C'est à l'évidence à partir d'une vision stratégique sur le long terme que nous devons positionner notre politique industrielle qui a besoin , pour réussir, de continuité et de ténacité.

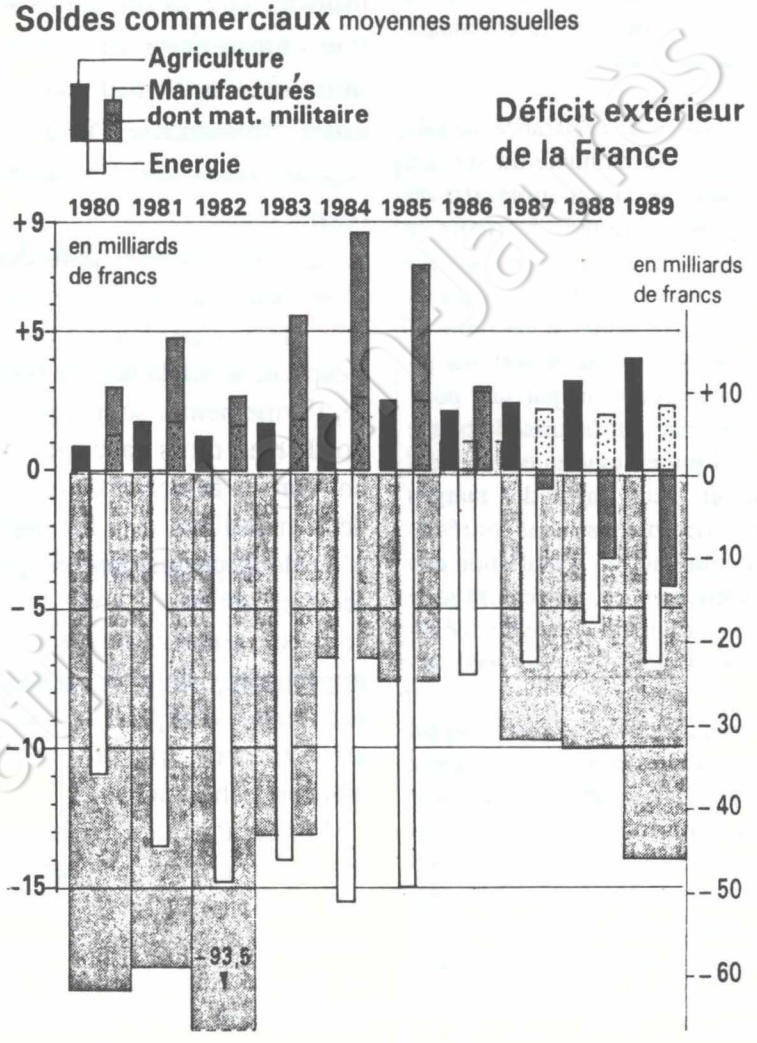
Les récents événements du Golfe Persique sont là pour nous rappeler la fragilité de nos entreprises dès lors qu'elles sont prisonnières, pour leurs approvisionnements en énergie et en matières premières, de ressources extérieures; ou que les débouchés de leurs productions sont trop dépendants des politiques d'armement des pays acheteurs. Pour surmonter ce double handicap les industries françaises et plus particulièrement les entreprises nationales doivent développer une stratégie de diversification.

Relativiser la récente remontée du prix du pétrole

Sur les deux dernières années il a été démontré par les analyses économiques que les progrès enregistrés, sont en partie dus à la baisse du coût de l'energie et des matières premières. Or nous ne pouvons construire notre prospérité sur la ruine des autres par la sur-exploitation de leurs richesses naturelles.

Sans préjuger des évolutions possibles à la hausse dans les prochaines semaines, en raison des tensions internationales, il convient de relativiser pour notre économie le surcoût que représente aujourd'hui la récente remontée du prix du pétrole d'autant plus que l'accroissement des revenus des producteurs n'aura pas que des effets négatifs sur nos exportations.

Mais ce constat doit éveiller notre attention sur la réelle fragilité de la compétitivité des entreprises françaises qui ont largement bénéficié d'une conjoncture mondiale qui leur était très favorable.



Les matières premières industrielles :
Après une augmentation du début 87 au milieu de l'année 88, les matières premières industrielles ont baissé de 35,3 % sur un an (Fev 89/Fev 90).
Source : INSEE

L'énergie :
Prix du brut en francs constants par baril, de 1973 au 05.08.90, corrigé de la hausse des prix et de l'effet dollar.

AVONS-NOUS VRAIMENT UNE STRATEGIE INDUSTRIELLE ?

Les conséquences de la crise actuelle sur la compétitivité des entreprises grosses utilisatrices d'énergie, necessite plus que jamais que nous procédions à l'évalutation des forces et des faiblesses de notre politique industrielle, dont l'aspect le plus préoccupant est sans doute le manque de diversification vis à vis de nos marchés grand public, des produits manufacturés et des équipements électroniques dont le déficit de notre balance commerciale atteindra 30 milliards de francs en 1990.

Mais peut-on limiter notre analyse au seul champ de la politique industrielle au sens étroit du terme sans la positionner au niveau géopolitique pour ce qui relève de la stratégie mondiale, et dans son contexte intérieur pour ce qui a trait à la politique sociale ?...

Le choix d'une politique

Trop souvent le champ de notre réflexion s'est confiné dans la défintion d'une politique industrielle très orientée sur la résolution des problèmes immédiats des entreprises. Il est certain que les entreprises et leurs dirigeants sont au premier chef concernés par l'élaboration de toute politique industrielle. Mais en raison de l'importance que le choix qu'une politique industrielle peut avoir sur l'environnement économique, social et culturel du Pays ne devrait-on pas avoir dès son élaboration, le souci de prendre en compte les besoins de cet environnement plutôt que de mesurer a postériori les dégâts et à rechercher des paliatifs pour parer au plus pressé... ?

Or trop souvent nous avons constaté que des politiques industrielles élaborées et mises en oeuvre par les entreprises dans le cadre de vagues recommandations des pouvoirs publics ou les orientations d'un plan aux objectifs incertains et lointains, n'étaient peut-être pas la bonne méthode pour que soient prises en compte les besoins de la collectivité nationale.

En raison de leur "*culture technicienne*" les dirigeants d'entreprises françaises ont trop tendance à privilégier dans leurs choix les solutions à court terme visant, à favoriser les projets d'expansion par un accroissement de capacités ou par l'acquisition d'activités nouvelles, sans toujours prendre en compte les exigences de leur environnement économique et social, voire les attentes des marchés qu'ils sont sensés vouloir conquérir.

Ce jugement peut paraître sévère mais les exemples sont nombreux de politiques industrielles qui ont échoué à partir de la mise en oeuvre des principes énoncés ci-dessus, nous renforce dans notre opinion que l'un des principaux handicaps des industriels français est sans doute dû à leurs difficultés culturelles à penser et agir dans le cadre de stratégie sur le long terme.

Une vision stratégique

Peut-on continuer dans cette voie eu égard aux contraintes de la situation internationale et aux attentes des salariés des entreprises françaises sans oublier nos responsabilités vis à vis des plus démunis de notre société (chômeurs, RMI etc..).?

Le moment n'est-il pas venu de recentrer notre politique industrielle afin qu'elle s'intègre dans une vision stratégique sur le long terme qui prenne en compte les synergies inter-sectorielles, les exigences de nos objectifs de réduction des inégalités et de démocratie interne des entreprises, la diversification de nos productions par la reconquête de segments de notre marché intérieur où il n'existe plus d'offre nationale, et le re-déploiement de nos entreprises sur les marchés mondiaux.

C'est une large mobilisation de tous les partenaires sociaux et économiques autour d'un nouveau projet de Politique industrielle dont nous devons être les initiateurs.

Toutes ces questions sont celles qui se posent réellement à notre économie, et l'élaboration de toute politique industrielle ne saurait, sans mettre en cause son utilité, les ignorer.

Tout en formulant les plus expresses réserves sur la récente prise de position du CNPF visant à faire payer aux seuls travailleurs le coût de la "crise", on ne peut ignorer que la situation internationale actuelle peut présenter pour l'économie française des risques d'inflation, de remontée du chômage, de réduction du pouvoir d'achat, de conflits sociaux, de faillites d'entreprises, de dégradation de notre balance commerciale, dont les salariés seraient les premières victimes.

Ce n'est pas faire preuve de pessimisme que de penser qu'il faudra procéder à une évaluation précise de chacun de ces risques, et de prendre les décisions qu'imposent la situation économique et sociale.

Les événements internationaux récents nous apportent la confirmation que la politique industrielle ne peut être dissociée de son environnement international, social, économique et monétaire. De plus sur le plan intérieur elle doit s'insérer dans le cadre d'une politique d'aménagement du térritoire et de valorisation de notre recherche qui constituent les deux volets indissociables de notre projet de redéploiement de la politique industrielle qui doit élargir son champ d'action à tous les domaines de la vie politique, économique et sociale de notre pays car leur prise en compte est la condition de notre réussite.

Or dans le passé nous avons constaté que les politiques industrielles se caractérisaient trop souvent par des actions tactiques sectorielles sans mise en perspective sur le long terme dans le cadre d'une véritable stratégie industrielle. C'est à l'évidence un domaine où la volonté de l'Etat doit s'exprimer non seulement dans le cadre des orientations qu'il donne à la Politique industrielle, mais également par une plus grande maitrîse des stratégies mises en oeuvre par les groupes industriels et bancaires du secteur public concurrentiel.

Les contrats de plan entre ces groupes et leur autorité de tutelle sont un début de solution au problème posé. Leurs résultats ne sont pas encore à la hauteur des espérances qu'ils avaient suscitées en raison :

- du manque de transversalité de leur champ d'action (aspects : multi sectoriels, inter-ministériels etc..)

- d'une participation insuffisante des partenaires sociaux à leur élaboration

- du manque de contrôle de l'autorité de tutelle sur l'évaluation des résultats obtenus par rapport aux engagements pris.

Une analyse sans complaisance des résultats du secteur industriel et bancaire nationalisé est nécessaire pour que nous mesurions l'écart qui peut exister entre les espoirs que les nationalisations avaient fait naitre en 1982 et les désillusions que l'on peut constater aujourd'hui chez les travailleurs, en particulier pour ce qui concerne les insuffisances du dialogue social dans les entreprises nationalisées.

En fait nous devons être en mesure de répondre à cette question :

- En 1982 nous savions pourquoi nous procédions à certaines nationalisations. Aujourd'hui savons-nous encore pourquoi, nous avons des entreprises nationalisées et ce que nous voulons en faire ?

3614 code PS

Les communiqués du Bureau Exécutif

Vos questions à la direction du Parti

Vos réactions

Sur minitel 3614 PS

Fondation Jean-Jaurès

POSITIONNEMENT DE L'INDUSTRIE FRANCAISE FACE AUX ALEAS DE LA CONJONCTURE INTERNATIONALE

Les conséquences de la conjoncture internationale

La situation nouvelle créee par les événements du Golfe doit être appréciée sans complaisance mais sans pessimisme excessif dès lors que l'on ne cherche pas à manipuler l'opinion.

Sur la base des prévisions actuelles, et compte tenu de la faiblesse du dollar, nous devons nous attendre à un alourdissement de la facture énergétique estimée à environ 20 milliards de Francs. Par contre les experts prévoient un maintien de notre croissance sur 1990/1991 à plus de 3% (ce qui reste à confirmer).

De plus, notre différentiel d'inflation avec la RFA reste limité à 0,6 % ce qui place la France parmi les pays dits "vertueux" avec une inflation sur douze mois glissants de 3%, proche des 2,4 % de la RFA. A noter toutefois qu'en mai 90 le différentiel d'inflation avec la RFA était nul, contre une remontée à 0,3% en juillet 90.

Dans les circonstances présentes le risque de reprise de l'inflation ne doit donc pas être écarté, ce qui représente pour l'économie française et ses entreprises un réel danger auquel il convient de faire face par une maîtrise de la demande et une action vigilante sur les prix des produits et des services ; tant au niveau des prix à la consommation qu'à celui des fournitures industrielles. Ce danger nécessitera deux types d'actions spécifiques, l'une en direction des consommateurs, l'autre vis à vis des acheteurs professionnels.

Le maintien de la liberté des prix est certainement le meilleur moyen de juguler les risques d'inflation dès lors qu'il existe une réelle concurrence. Or ce n'est pas le cas dans tous les secteurs de l'économie où par le jeu des restructurations et des fusions d'entreprises la réduction du nombre de producteurs a eu, parfois, pour conséquence la constitution de monopoles qui interdisent à l'acheteur tous recours à la concurrence.

Dans ce domaine la position souvent dominante sur le marché national des groupes nationalisés devrait jouer un rôle modérateur (du moins peut-on l'espérer) faute de quoi ce sont les PMI/PME qui risquent de faire les frais du manque d'élasticité des cours de certaines matières premières essentielles pour les industries de transformation (exemples : métaux, matières plastiques...), ce qui ne serait pas sans effet sur l'emploi, ces entreprises étant de grosses utilisatrices de main d'oeuvre.

L'insuffisance de notre commerce extérieur :

Un des indicateurs permettant de mesurer l'efficacité de la Politique industrielle est certainement les résultats du commerce extérieur dans la mesure où la stratégie qui l'inspire doit avoir pour ambition la conquête des marchés extérieurs et la défense du marché intérieur.

Force est de constater qu'après l'embellie des années 1985-1986, où notre balance commerciale a été légèrement excédentaire, notre solde commercial n'a cessé depuis 1987 de se dégrader :

1987 : - 30 milliards
1988 : - 32,8 milliards
1989 : - 45,7 milliards

Les résultats sont d'autant plus mauvais qu'ils ont été comptabilisés sur une période où les prix de l'énergie et des matières premières étaient au plus bas. La situation est encore plus préoccupante dans la mesure où sur la même période le commerce mondial s'est développé d'environ 7,5 % ; ce qui tendrait à démontrer que la part des ventes françaises par rapport au marché mondial a continué de se détériorer. Mais plus que l'importance du déficit, ce sont les causes qui doivent nous préoccuper.

Sur les 32,8 milliards de déficit de 1988, une trentaine de milliards proviennent du commerce des produits manufacturés qui étaient excédentaires jusqu'en 1987. L'analyse détaillée de ce poste devrait faire apparaître deux causes :

- **Nos achats de biens d'équipement**

- **La sous-traitance internationale des demi-produit.**
(exemple : matériel électronique et informatique)

Sur les cinq dernières années la dégradation de notre commerce extérieur est largement dûe aux acquisitions de biens d'équipement professionnels qui sont achetés à l'étranger en raison de la carence de l'industrie française à satisfaire la demande intérieure.

A terme ces efforts de modernisation de notre industrie devraient porter leurs fruits avec toutefois la réserve que beaucoup de ces importations de biens d'équipement concernaient le remplacement d'installations obsolètes, ce qui explique que nous n'ayons pas constaté d'améliorations significatives de notre capacité de production en corrélation avec les efforts consentis.

Si nous rapprochons la conjoncture économique mondiale actuelle de ce qu'elle était en 1979/1980, après le second choc pétrolier, nous constatons qu'il existe des potentialités de convergence qui ne vont pas faciliter nos exportations, dans la mesure où la situation actuelle est peut-être encore plus préoccupante que celle qui prévalait en 1980.

Aujourd'hui les principaux risques auxquels est confrontée notre industrie, dont certains se recoupent avec ceux de 1980, portent principalement sur :

- un risque de ralentissement du marché mondial, d'où une concurrence plus agressive ;

- une baisse durable de la parité du dollar qui représente un handicap pour nos exportations ;

- un accroissement du coût de l'énergie et probablement des matières premières, ce qui provoquera un alourdissement des charges des entreprises ;

- une réduction des commandes d'armement, d'où une dégradation de notre balance commerciale ;

- un appauvrissement des Pays en Voie de Développement (PVD) traditionnellement clients de la France, ce qui réduira leurs achats.

Autant de raisons qui peuvent rendre encore plus difficile le positionnement des entreprises françaises sur les marchés mondiaux, face à des concurrents actifs et compétitifs.

SITUATION ACTUELLE DU SECTEUR PUBLIC ET NATIONALISE

Dans la guerre économique qu'affronte la France, le secteur nationalisé concurrentiel, renforcé par les nationalisations de 1982, est notre meilleur atout pour faire face à l'agressivité de la concurrence mondiale, même si parfois on peut regretter que les groupes nationalisés n'aient pas en matière sociale l'exemplarité que l'on serait en droit d'attendre. La plupart des groupes nationalisés occupent des positions fortes sur les marchés mondiaux et les acquisitions récentes de certains d'entre eux dans de grands pays industrialisés n'ont fait que renforcer ces positions. Il faut, à cette occasion, rendre hommage au courage de l'Etat actionnaire qui a financé avec une grande confiance des opérations montées par les états majors des grands groupes nationalisés tels que :

- *ELF (M et T Texas Gulf Chemicals)*
- *PECHINEY (American Can)*
- *BULL (Honeywell et Zenith)*
- *RHONE POULENC (Chemical et G.A.F)*
- *C.G.E (I.T.T.)*
- *THOMSON (RCA)*
- *RENAULT (Volvo).*

Ceci pour ne citer que certaines des principales acquisitions réalisées à l'étranger par les entreprises nationalisées sur les deux dernières années.

Dans une certaine mesure, on voit bien à travers ces acquisitions les motivations des entreprises concernées mais il est beaucoup plus difficile de discerner leur justification par rapport aux besoins de la collectivité nationale, et par rapport à la nécessité de construire pour notre économie une stratégie de redéploiement de nos productions nationales.

C'est peut-être là le reproche que l'on peut faire à l'état actionnaire dans la mesure où il laisse une très grande liberté de manoeuvre (trop peut-être) aux groupes nationalisés pour étudier et mettre en oeuvre leur stratégie de développement limitant son rôle à celui d'un financier accommodant.

Il y a dans cette attitude de l'Etat trois raisons essentielles :

- un concept d'autonomie de gestion des entreprises nationalisées qui est devenu un dogme ;

- le manque de capacité des

services de l'Etat en matière d'expertise industrielle ;
- le processus d'accession à la tête des groupes nationalisés qui donne au président directeur général, nommé par le Conseil des ministres, un pouvoir quasi absolu.

Dans tous les cas, le processus d'accession au pouvoir des présidents les dispense de rendre des comptes à leur conseil d'administration, sauf peut-être aux administrateurs salariés qui sont les seuls à jouir d'une réelle autonomie vis à vis du président de part leur mode de désignation. De plus ils sont, parmi les administrateurs, souvent les seuls à connaître correctement les dossiers qui sont soumis au Conseil d'administration.

La mise en place des contrats de plan entre l'Etat et les entreprises nationalisées devait permettre de remédier à ces dysfonctionnements. Il faut bien reconnaitre que les résultats n'ont pas toujours été à la hauteur des ambitions affichées, voire des engagements pris par les directions générales des groupes concernés, en raison notamment de l'absence de procédures fiables d'évaluation des résultats.

Les brillants résultats des entreprises nationalisées de ces dernières années ont largement bénéficié d'une conjoncture économique favorable. Ils ne doivent pas nous faire oublier qu'il existe certains problèmes , non résolus, du secteur public nationalisé auxquels il conviendrait de remédier.

L'Etat doit assumer pleinement ses responsabilités et ne pas se cantonner dans le rôle d'un banquier accomodant et naïf..

Quelques exemples concernant les difficultés actuelles ou prévisibles de certains groupes nationalisés illustrent assez bien les problèmes auxquels nous risquons d'être confrontés dans un avenir proche.

Cette liste n'est pas exhaustive et bien des domaines tels que le milieu bancaire, l'industie agro-alimentaire, les PMI/PME mériteraient une analyse en profondeur des insuffisances de notre politique industrielle.

LA REALITE N'EST-ELLE PAS UNE ABSENCE DE POLITIQUE INDUSTRIELLE ?

AUTOMOBILE

RENAULT, en dépit de son redressement spectaculaire, n'arrive pas à s'imposer sur le marché européen et à récupérer les pertes de parts de marché subies de 1981 à 1989 :

FRANCE : -10%
ITALIE : -3%
GRANDE BRETAGNE : -1%
RFA : -1%

Il faut noter que les positions perdues par RENAULT n'ont pas été reprises par PtSA, ce qui conduit à constater que notre balance commerciale n'a pas encore bénéficié du redressement de notre industrie automobile.

Une certaine frilosité des constructeurs français et un manque de vision sur le long terme (pauvreté des gammes) sont en partie la cause de la médiocrité de nos performances.

L'ouverture de notre marché intérieur à partir de 1993 représente un rique considérable pour l'industrie automobile française.

INFORMATIQUE

Malgré les audacieuses acquisitions du groupe BULL qui a racheté son ancienne "maison mère", HONEYWELL et le constructeur d'ordinateurs US ZENITH annonce pour le premier semestre 1990 une perte de 1,9 milliards de francs. Il est peu probable que cette situation s'améliore sur le deuxième semestre.

Son président envisage de réduire ses effectifs de 3.000 personnes pour surmonter cette crise. Les mutations technologiques qui boulversent l'industrie informatique ne sauraient tout expliquer, dans la mesure où elles étaient largement prévisibles.

Ceci montre qu'il n'est pas facile de passer d'une taille nationale à une taille internationale ni de gagner le pari de la compétitivité en multipliant depuis 1982 son chiffre d'affaires par cinq. C'est dans ces circonstances qu'une vision stratégique sur le long terme, accompagnée d'une gestion rigoureuse, est plus que nécessaire.

Parce que l'industrie informatique a une finalité inter-sectorielle dans notre économie, elle a plus que d'autres besoins de s'insérer dans le cadre d'une politique industrielle transversale qui soit le fruit d'une réflexion collective sur le long terme, ce qui ne semble pas avoir été le cas.

Coll. reproduction Jean Jaurès

CHIMIE

La deuxième vague de restructuration de l'industrie chimique nationalisée était sans doute nécessaire. Si l'intention est louable, sa mise en oeuvre n'est pas exempte de critique.

Après l'éclatement d'ORKEM, la restructuration n'est pas achevée (l'avenir d'E.M.C. n'est toujours pas réglé) et les raisons qui ont présidé au partage des actifs d'ORKEM entre les groupes ELF et TOTAL sont loin d'avoir fait l'unanimité chez les partenaires sociaux.

Adosser les activités d'ORKEM à un ou deux groupes pétroliers était certainement nécessaire et la récente tension sur les marchés pétroliers qui va conduire à un renchérissement des matières premières pétrochimiques utilisées par les anciennes usines d'ORKEM donne peut-être à cette restructuration une légitimité quasiment inespérée.

Il n'en demeure pas moins que le manque de concertation avec les partenaires sociaux, l'existence d'un manque de réflexion sur le long terme allié à un sentiment de rivalité de personnes dans l'attribution des actifs d'ORKEM ne seront pas sans laisser de traces.

Dans cette nécessaire opération de restructuration des lacunes au niveau de la politique industrielle sont patentes.

CONSTRUCTION ELECTRIQUE ET NUCLEAIRE

Le "feuilleton" CGE-FRAMATOME nous fait percevoir toute la difficulté de l'instauration entre secteurs public et privé d'un climat favorable à la mise en oeuvre d'une économie mixte.

Dans cette bataille entre une des entreprises privatisées en 1986 et l'Etat, il est surprenant qu'une entreprise privée, DUMEZ, puisse faire basculer une activité aussi stratégique que l'industrie nucléaire du domaine public au domaine privé sans que l'Etat, qui possède plus de 40% du Capital, puisse s'y opposer.

Il y a dans cet exemple quelque chose de choquant qui montre bien qu'il existe des lacunes dans la façon dont nous préparons l'avenir d'un secteur industriel aussi important pour l'économie française et la sécurité du Pays.

L'AERONAUTIQUE ET L'ESPACE

C'est à l'évidence un des secteurs industriels porteur d'espoir qui a obtenu des résultats très brillants sans pour autant être à l'abri de difficultés provenant, en grande partie, des revers subis par DASSAULT dans le domaine de l'aviation militaire.

Si aujourd'hui des entreprises telles que : l'AEROSPATIALE, la SNECMA, la SEP font toutes partie du secteur nationalisé concurrentiel, c'est largement du à l'existence d'une politique industrielle sur le long terme qui a su prendre en compte les impératifs d'une stratégie mondiale pour un marché qui est planétaire.

Le poids des responsabilités de ce secteur de notre économie a de quoi donner " froid dans le dos " eu égard à sa contribution dans notre balance commerciale. Mais l'effet magique que représente la réussite commerciale de l'AIRBUS, qui est le fruit comme ARIANE d'une étroite collaboration européenne, ne sera pas éternel et c'est aujourd'hui que nous devons penser à conquérir de nouveaux marchés, et de nous en donner les moyens.

Dans cette mise en perspective de notre Politique Industrielle des restructurations sera rapidement nécessaire si nous voulons que l'industrie française soit en mesure de résister à des géants tels que BOEING et DAIMLER-BENZ-MBB.

Si l'on tient compte que dans le prix de revient d'un avion la partie représentée par "l'électronique embarqué" représente 50%, on voit bien que là également une vision sur le long terme ne peut se satisfaire de restructurations ponctuelles à court terme. C'est d'une analyse globale dont nous avons besoin pour trouver et mettre en oeuvre les solutions qui permettront à l'industrie aéronautique et spatiale française de poursuivre sa progression, mais cela passe par une volonté de coopération internationale.

Fondation Jean-Jaurès

SIX PROPOSITIONS DE REFLEXION POUR IMPULSER UNE NOUVELLE POLITIQUE INDUSTRIELLE

Dans ce rapport introductif qui précède les débats qui vont se tenir dans le cadre des rencontres régionales organisées par le Secrétariat National aux Entreprises, notre objectif n'est pas de réaliser un catalogue de propositions "prêtes à l'emploi" mais de susciter des pistes de reflexions destinées à améliorer notre connaissance du dossier : politique industrielle.

Il faut donc considérer les propositions qui vont suivre comme un cadre destiné à faciliter l'organisation de nos débats et à faire émerger des idées nouvelles.

Nous aurons ensuite, au sein des instances représentatives du secteur entreprise, à analyser toutes les contributions qui se seront exprimées afin qu'elles contribuent à l'élaboration de notre nouvelle politique industrielle.

Tel est donc bien l'enjeu des travaux auxquels il convient d'associer le plus grand nombre de camarades du secteur entreprise mais aussi d'élus et de responsables nationaux du Parti.

1/ LE PLAN

Dans la mesure où la politique de planification constitue la "clé de voute" garantissant la cohérence entre buts et moyens de la Politique Industrielle, il devient évident que le Plan doit être considéré comme un document d'orientation stratégique fixant les grands axes des politiques économiques et sociales qui constituent les deux "volets" indissociables de toute politique industrielle.

Aussi la liaison entre le Plan et la politique industrielle est une nécessité qu'il convient de mettre en valeur, dans la mesure où les deux approches sont complémentaires : stratégique pour le Plan, plus opérationnel pour la politique industrielle.

En matière industrielle, il fixe en particulier :

- ***Les axes prioritaires de l'action de l'Etat***

En direction de la recherche et du développement sur des secteurs en nombres limités, sur les projets sélectionnés, une coopération européenne active étant indispensable.

- ***Les vecteurs de ces actions***

- les entreprises publiques ou nationalisées,
- les entreprises ou peuplement d'entreprises privées,
- les grands opérateurs de l'Etat (DGT, DGA, EDF, CNES, etc..)
- les moyens à dégager pour permettre la réalisation des actions prévues (budget, commande aux entreprises, etc...)

C'est dans cette perspective que le Commissariat au Plan doit développer son action pour atteindre les objectifs fixés par la loi d'orientation du Plan.

2/ CLARIFIER LES RELATIONS ENTRE L'ETAT ET LES ENTREPRISES PUBLIQUES

Beaucoup des difficultés qui ont pu intervenir dans les relations entre l'Etat et les entreprises publiques, proviennent d'une réelle ambiguïté entre le rôle de l'Etat responsable de la conduite des affaires du pays qui est du domaine politique, et l'Etat propriétaire d'entreprises industrielles confrontées aux réalités du marché, qui est une préoccupation patrimoniale.

Il faut bien reconnaître que les Pouvoirs publics ont des difficultés à trouver le juste équilibre entre des domaines aussi différents.

Il serait sans doute préférable que l'Etat puisse retrouver sa liberté de manoeuvre, tout en conservant les moyens d'impulser une orientation globale conforme à sa politique.

La création d'une ou plusieurs structures holding chargées de la gestion des participations de l'Etat, pourrait sans doute répondre à cette exigence. Dans cette perspective, l'Administration retrouverait le recul nécessaire pour exercer, au service de l'Etat, des missions périodiques de

Fondation Jean Jaurès

contrôle quant à l'utilisation des deniers publics, sans s'immiscer dans des responsabilités de gestion industrielle directe.

A partir de l'analyse que nous pouvons en faire, quelle est dans la pratique des entreprises françaises la part qui relève de la prise en compte des objectifs fixés par la loi d'orientation du Plan sur les quatre critères suivants :

- La préparation de l'avenir
- La stimulation du dialogue social
- La fonction d'investigation et d'expertise (simulations et scénarios)
- Le suivi et l'évaluation des actions programmées

3/ LA RECHERCHE

Notre effort de recherche doit faire partie intégrante de notre politique industrielle. Son efficacité dépend, en particulier, de l'existence d'une synergie entre :

- les grandes institutions nationales - Université - CNRS - Centres techniques, etc...
- les laboratoires publics,
- les entreprises privées et nationalisées,
- les besoins des consommateurs ou des utilisateurs (acheteurs),
- les pouvoirs publics.

Mais, compte tenu des enjeux et des besoins financiers qu'implique l'accès aux technologies nouvelles, il devient évident pour tous que cette bataille ne pourra être gagnée que par une Europe unie mettant en commun ses moyens humains et matériels. C'est à l'évidence le seul moyen d'éviter un déclin irréversible de l'Europe, que favorise la dispersion des moyens des Etats de la Communauté.

Aussi l'accès aux technologies et aux marchés nouveaux, est une des conditions de la revitalisation de notre industrie, face à nos concurrents sur les marchés internationaux.

Dans ce domaine l'engagement de la puissance publique (qu'il s'agisse des Etats, ou de la Communauté européenne) est un élément indispensable, dans la mesure où il est accompagné d'une action dynamique des industriels, sans l'engagement desquels rien de durable ne peut être envisagé, dans la mesure où le débouché naturel de toute innovation est d'être industrialisé, en vue de satisfaire les besoins des marchés intérieurs et extérieurs.

C'est dans cette trajectoire que s'inscrit le projet EUREKA, dont la ligne conductrice est précisement de favoriser le partenariat entre des entreprises européennes, afin de faciliter l'industrialisation de nos innovations, comme d'ailleurs d'autres initiatives européennes, telles que RACE, BRITT, etc...

4/ VALORISER NOTRE CAPITAL HUMAIN

• *La démocratie dans l'Entreprise*

La principale richesse d'une entreprise réside dans le "savoir" et le "savoir-faire" des hommes et des femmes qui la composent et dans leur motivation qui dépend très largement de leur "vécu" de l'entreprise. Une des principales qualités d'un management devrait être de savoir intégrer dans son projet collectif les aspirations individuelles de tous ceux qui participent à son développement.

De ce point de vue, les lois sur l'expression des travailleurs et la démocratisation du secteur public, ont constitué des avancées significatives contribuant à donner aux travailleurs un "statut" d'acteurs-citoyens là où trop souvent ils étaient considérés comme des sujets.

Où en sommes nous aujourd'hui ? Beaucoup de chemin nous reste encore à parcourir pour qu'au niveau de leur application sur le terrain, les lois de démocratisation et d'expression deviennent une réalité vivante.

Notre retard, vis à vis de certains de nos partenaires européens, reste important, en particulier dans le domaine de la participation effective des travailleurs à la gestion de leurs entreprises, en raison des structures de représentation des salariés et des pensanteurs culturelles.

Dans cette perspective, faut-il étendre la loi de démocratisation du secteur public aux grandes entreprises privées, soit en rendant obligatoire son application, soit en offrant un cadre législatif aux partenaires sociaux, leur permettant d'en négocier la mise en oeuvre dans les entreprises.

2/ La formation continue

Faire de la formation continue une des priorités de notre

Collection Jean Jaurès

politique industrielle est, à l'évidence, la meilleure façon de préparer l'avenir, en améliorant le niveau de connaissances du potentiel humain des entreprises.

Les observations suivantes justifient une telle orientation :

- **dans le contexte de guerre économique qui est le nôtre, le "savoir professionnel" est un des atouts de la survie de nos entreprises.**

- beaucoup d'entreprises investissent déjà dans la formation continue des sommes supérieures aux obligations légales. Cela montre qu'il existe sans doute encore un certain décalage entre la loi et les besoins de formation, et qu'un effort doit être accompli pour favoriser l'accroissement des investissements en formation.

- trop souvent les actions de formation sont associées à des opérations de restructuration à chaud, ce qui dévalorise parfois dans l'esprit des travailleurs, la formation ainsi dispensée.

C'est avant que se posent des problèmes de restructuration que la formation doit faire partie de la politique contractuelle de l'entreprise.

Aussi, une anticipation des actions de formation est nécessaire pour préparer les salariés aux évolutions technologiques, aux nouvelles pratiques commerciales, aux impératifs de la communication, des relations sociales et de la gestion.

5/ STRUCTURES INTERMEDIAIRES POUR LA GESTION DU SECTEUR PUBLIC INDUSTRIEL

Les difficultés rencontrées nous ont conduit à nous interroger sur la pertinence de l'intervention directe (même discrète) de l'Administration dans la gestion des entreprises du secteur public.

La première question à se poser porte sur la capacité ou non des holdings intermédiaires entre l'Etat et les entreprises nationalisées à résoudre les difficultés que nous avons rencontrées dans des domaines tels que :

- la contradiction entre l'autonomie de gestion interne et les responsabilités de l'Etat détenteur de capital.
- l'ambiguïté de la position des fonctionnaires désignés d'office dans les conseils d'administrations
- l'inexistence d'audit industriel permettant de vérifier la pertinence des stratégies.
- le pouvoir absolu du PDG nommé par le Conseil des ministres.

Doit-on se satisfaire de la situation actuelle ? Certainement pas. En effet, il faut bien reconnaitre que celle-ci a considérablement renforcé le pouvoir des équipes de direction qui, trop souvent, se sont constituées en "gouvernement privé"exerçant leur pouvoir sans contrôle ni partage.

Que faut-il remettre en cause dans le fonctionnement actuel ?

Par quoi le remplacer ?

La création d'une ou plusieurs structures intermédiaires destinées à assurer le rôle de relais entre l'Etat et les entreprises, présenterait l'avantage de donner à l'Etat plus de recul vis à vis des problèmes de la gestion courante.

En outre, ces "holdings d'Etat" qui disposeraient de toutes les compétences nécessaires pour contrôler et orienter la gestion des entreprises, pourraient plus facilement remplir le rôle d'audit que l'Administration peut difficlement assumer.

Cette organisation, alliée à l'existence d'une économie mixte au sein des entreprises, dans lesquelles l'Etat aurait une participation majoritaire, pourrait , sans doute créer une dynamique favorable au redressement de la compétitivité de notre secteur industriel.

6/ INTEGRER LES PMI/PME DANS LE CHAMP DE LA POLITIQUE INDUSTRIELLE

La revitalisation et le développement des PMI/PME qui sont la base du potentiel industriel régional, et la principale source de créations d'emplois pour le présent et le futur, nécessitent que l'on soit particulièrement attentif au fait que celles-ci doivent bénéficier au moins des mêmes avantages que les grandes entreprises, ce qui n'est pas le cas actuellement.

La possibilité, pour les PMI/PME, d'accéder à des ressources financières à des taux acceptables par rapport aux taux de rentabilité des investissement, est une nécessité vitale.

Coll. Fondation Jean Jaurès

Pour les PMI/PME innovantes, les mécanismes bancaires actuels de renforcement des fonds propres, ne sont pas suffisamment efficaces, car mal adaptés à la couverture du risque financier que représente ce type d'activités. Dans les différentes hypothèses envisagées, le développement de formule "capital-risque" à la carte proposée à partir d'organismes tels que les SDR (Société de Développement Régional)., pourrait constituer une voie intéressante à explorer.

La conclusion entre les PMI/PME et les grandes Entreprises publiques ou privées, de contrats d'études et de recherches, peut constituer un moyen efficace et rapide d'aide au développement. Il s'agit, en réalité, d'utiliser judicieusement l'effet de levier des commandes des grands donneurs d'ordres.

L'analyse de la situation présente fait ressortir la précarité d'une importante population de PMI/PME qui sont menacées par la restructuration de la production chez certains grands donneurs d'ordres. C'est, en particulier, le cas des sous-traitants de l'automobile.

De plus la situation des PMI/PME qui s'étaient orientées vers l'exportation risque de subir des pertes importantes en raison de la baisse du dollar. Cette situation qui résulte directement de la crise du Golfe Persique risque d'être néfaste pour les plus vulnérables qui, par ailleurs, étaient aussi les plus dynamiques, sur les marchés mondiaux. Comment les aider pour éviter qu'elles disparaissent ?

Pour permettre une bonne insertion des PME/PMI dans le tissu industriel régional, pour qu'elles contribuent à sa revitalisation, six points essentiels devraient faire partie de la politique industrielle :

1 - Régénérer le management des PMI/PME
2 - Créer des structures spécifiques favorisant le dialogue social sans alourdir leur fonctionnement
3 - Promouvoir des aides au financement de la recherche et de l'innovation
4 - Encourager la modernisation des entreprises par l'accès aux nouvelles technologies
5 - Renforcer la force de vente des PMI/PME
6 - Mettre en place des mécanismes de couverture garantissant les PMI/PME contre le risque de change.

7/ DIVERSIFIER NOTRE INDUSTRIE

La France, et plus particulièrement les Grands Groupes Industriels Nationalisés, occupent une position enviée dans les industries de Haute Technologie, sauf des domaines comme l'Informatique où, en dépit des efforts financiers consentis, BULL n'a pas encore réussi à véritablement s'imposer au plan mondial.

En outre ses résultats catastrophiques des six premiers mois de 1990 (perte de 1,9 milliard de francs) ne sont pas de nature à engendrer l'optimisme.

Ces résultats de la France dans les échanges internationaux sont trop étroitement dépendants de quelques industries de pointe alors que dans les biens de consommation, l'équipement des ménages et l'agro-alimentaire, nos carences sont criantes.

Ce n'est pas en nous intéressant seulement aux grands projets que nous trouverons des réponses satisfaisantes à une consolidation durable de notre croissance et par voie de conséquence à une réduction du chômage.

Redéployer l'industrie

L'Industrie traditionnelle sera encore durablement réductrice d'emplois. C'est le prix à payer pour qu'elle conserve sa place face à l'agressivité de la concurrence mondiale.

Notre seule réponse est de redéployer nos industries dans des domaines où l'offre française est inexistante ou insuffisante.

C'est en particulier le cas de l'Agro-alimentaire, les produits grand-public, les biens d'équipements, et bien d'autres secteurs où les capacités de nos ouvriers, de nos ingénieurs et de nos managers devraient pouvoir pleinement s'exprimer et entreprendre.

Rapport réalisé par Michel Raffet
Délégué national chargé de la Politique industrielle

Fondation Jean Jaurès

LA DEMOCRATIE DANS L'ENTREPRISE

Cette question est un des thèmes centraux de la démocratie sociale et de la démocratie tout simplement. En effet, comment ne pas s'interroger sur les droits, la vie du citoyen dans l'endroit où il passe x heures par jour et par semaine, l'entreprise, et dans lequel il se trouve à produire pour la société toute entière. Cette problématique a toujours accompagné notre programme. Elle fut longtemps considérée résolue dans une perspective d'appropriation collective des moyens de production dont on sait les désastres économiques et politiques que cette méthode engendre. Il n'empêche que le problème de démocratie dans l'entreprise subsiste et qu'il doit faire partie de notre action pour la transformation sociale.

UNE PARENTHESE INDISPENSABLE

L analogie démocratie politique, démocratie sociale risqu" de nous entrainer vers une impasse. Dans le premier cas, l'égalité politique (qui peut être améliorée) est concrétisée par le suffrage universel. Dans le second, nous avons une inégalité incontournable. En effet, nous vivons avec l'entreprise une contradiction élémentaire, celle du salarié et de l'employeur.

Ne pas intégrer cette contradiction peut aboutir soit à renoncer en ce domaine à agir pour la transformation sociale et à déconnecter le politique du social en considérant le problème résolu, soit à promouvoir des théories de gestion des entreprises innacceptables aussi bien par les salariés que par les employeurs.

Concevoir cette contradiction nous oblige à définir comment et par quels moyens faire progresser la démocratie dans l'entreprise.

Décisions générales sur la marche de l'entreprise - embauche - licenciement - formation - promotion - droit au travail - technologie, conditions générales de travail - environnement et locaux ...

QUELLE EST LA SITUATION ACTUELLE ?

On pourra se reporter utilement au rapport Bélier, commandé par M. Soisson, traitant de la représentation des salariés dans les entreprises, qui dans sa première partie fait un constat lucide.

Quels sont les aspects marquants de la situation ?

1°) Globalement le patronat français est très opposé à toute forme de démocratie dans l'entreprise. Il refuse le fait syndical, cette forme la plus élémentaire de la représentation des salariés. Cette constante du patronat français se manifeste régulièrement contre les délégués syndicaux ou contre ceux ou celles qui veulent le devenir (pressions multiples sur les conditions de travail, pouvant aller, si le salarié n'est pas protégé, jusqu'au licenciement ...), pressions régulières sur le salarié qui seul demande les élections des I.R.P. comme la loi l'y autorise.

Dans le secteur public, nous sommes toujours très éloignés d'une consultation et d'un débat avec les personnels. Fréquemment, la hiérarchie impose ses vues, souvent même au mépris des règles statutaires en vigueur.

2°) Un syndicalisme très affaibli toutes confédérations confondues : 8 % des salariés sont aujourd'hui syndiqués. Le dernier rapport sur les implantations syndicales indique encore un net recul des organisations syndicales et des délégués du personnel, syndicaux.

Ceci s'explique et peut être abordé sans tabou dans nos réflexions. Le syndicalisme français reste divisé, et, en cette fin de XXème siècle, l'origine de ces divisions (sauf avec le type de syndicalisme que veut maintenir le P.C.F.) est loin d'être compréhensible pour les salariés. Globalement, une grosse partie du syndicalisme français n'accepte pas une politique de compromis frontal et campe toujours sur des positions de rupture du syndicalisme révolutionnaire.

Ce qui aboutit à se désintéresser,

Fondation Jaurès

voire à rejeter, des avancées de démocratie dans l'entreprise et à ignorer les nouvelles organisations du travail. De nouvelles couches de salariés apparaissent dont les problèmes ne sont pas, ou peu, pris en charge par les organisations existantes, on comprend alors l'émergence des coordinations. Cette doctrine, qui persiste dans une partie du syndicalisme français, est souvent en porte à faux avec la pratique des délégués de terrain obligés de négocier et de revendiquer réellement en 1990, démontrant une fois de plus que le syndicalisme ne peut être que réformiste.

A ceci, s'ajoute qu'aucune représentation n'est autorisée pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Tout ceci aboutit à ce que souvent le simple droit du travail n'est pas respecté dans les entreprises et que beaucoup de nouveaux métiers existent sans réglementation. Nous sommes donc loin des suggestions et propositions faites par notre Parti lors de notre dernière Conférence nationale Entreprises sur les décisions collectives ... l'entreprise de l'an 2000 ...

Dans tous les conflits sociaux récents, les salariés demandaient les augmentations salariales, l'amélioration des conditions de vie dans l'entreprise, un travail plus intéressant, une responsabilisation accrue ... Bref, un changement dans l'entreprise.

(Peugeot, impôts, Banque de France, infirmières ...) avec d'autant plus d'ampleur que nous avons maintenant un gros retard sur ces questions.

COMMENT INCARNER LA DEMOCRATIE DANS L'ENTREPRISE ?

- **Réduire les inégalités salariales.**

a) par une progression planifiée et négociée des salaires ?

- **Permettre l'accès aux décisions sur les choix de l'entreprise, doncformation en conséquence et promotion interne.**

b) Election dans les conseils d'administration des listes syndicales, avec un poids suffisant pour intervenir sur les orientations ?

- **Contrôle sur les licenciements et embauches.**

c) envisager une modification du code sur les possibilités de réintégration ?

- **La possibilité de décision sur les structures du lieu de production et l'environnement.**

d) En utilisant les compétences des salariés et de l'encadrement sur la vacuité ou non pour l'environnement des formes de production ?

- **la possibilité d'intervenir sur les formes et techniques de travail** en sachant (ceci méritait une étude plus précise) que ces formes de pouvoir peuvent être beaucoup plus proches de la parité dans le secteur public et nationalisé que dans le privé, pour des raisons de structures économiques évidentes.

QUEL PEUT ETRE LE VECTEUR PRINCIPAL DE CES ACTIONS

Nous devons nous poser très concrètement le problème. Dans tous les pays européens qui ont avancé dans ce domaine (Suède, Allemagne), ce sont les organisations syndicales, aidées par des lois à l'initiative du Parti qui ont entamé ce travail et sans abandonner leur rôle revendicatif (IG Métal ...). On ne peut contourner ce fait non plus en France.

Tout en respectant l'autonomie du syndicalisme, les socialistes (qui souvent occupent des postes de responsabilités dans les diverses organisations syndicales) peuvent avoir une position sur cette question et la débattre.

L'activité syndicale doit être comprise comme une complémentarité indispensable à celle du Parti dans une action de transformation sociale. C'est le sujet de ces conférences régionales. Quel moyen institutionnel pour promouvoir concrètement la démocratie dans l'entreprise et permettre une représentation des salariés. Des listes indépendantes de salariés qui postulent à telles ou telles instances décisionnelles? Des listes politiques ? Par corporations ?

Coll. Fondation Jean Jaurès

On mesure ici toutes les dérives possibles qui pourraient exister et l'opposition compréhensible de tout le syndicalisme français.

Nous ne pouvons contourner cette question.

Pour permettre un nouvel essor du syndicalisme, il faut qu'il assume ces tâches de "démocratie dans l'entreprise", permettre que les institutions représentatives du personnel se développent et aient des possibilités accrues sur la vie de l'entreprise et des salariés.

QUELQUES PISTES DE CONCLUSIONS

Nous n'avons pas voulu contourner cet important problème, car nous considérons que le redéveloppement du syndicalisme est le moyen le plus sûr pour aboutir à des avancées démocratiques dans l'entreprise. C'est aussi une excellente façon de permettre un nouvel essor du syndicalisme.

D'autres mesures peuvent nous rassurer momentanément, mais n'aboutiront pas. Que peut faire notre Parti ?

- Débattre de cette question du syndicalisme en lui donnant toute sa portée politique et aborder ce problème avec les nombreux militants socialistes qui sont syndicalistes.
- Réfléchir à ce que les institutions représentatives du personnel aient des pouvoirs accrus pour les les syndicalistes qui le souhaitent puissent s'engager dans cette voie.

- Permettre que nous aboutissions par la loi à ce que les salariés travaillant dans les PME aient droit à une représentation syndicale (obtenir un salarié protégé dans des entreprises de moins de 11 personnes).

- Penser à renforcer le dispositif de sanction pour les employeurs ne respectant pas le droit du travail.

Nous contribuons ainsi avec d'autres salariés, qui souvent sont sympathisants et sont engagés dans le syndicalisme, à reconstituer des perspectives de transformation sociale. Nous occupons sur le terrain social notre place de premier Parti de gauche et commençons ainsi à réinvestir le champ occupé précédemment par le P.C.F. qui développa pendant de longues années une conception de la démocratie dans l'entreprise.

C'est aussi un moyen parmi d'autres de rester lié à nos valeurs et à notre base sociale.

Rapport réalisé par Jean Grosset
Membre du Bureau
de la Commission Nationale Entreprises

Coll. Fondation Jean Jaurès

LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Au début des années quatre-vingts, la durée effective annuelle du travail était en France sensiblement plus élevée que dans les autres pays développés, Japon excepté. Le cadre général était resté celui de la semaine de 40 heures en 5 jours, que l'on prolongeait pour faire face aux aléas de la production. Au même moment, d'autres pays, tels que la R.F.A., ou la Suède, connaissaient une compétitivité supérieure, avec une durée de travail inférieure. Cette situation traduisait le retard pris par les entreprises françaises dans la modernisation de leur organisation.

La réduction généralisée d'une heure hebdomadaire à l'arrivée de la gauche au pouvoir a eu le mérite d'engager une mise à plat des pratiques effectives. En outre, la manière de mettre en oeuvre cette réduction du temps de travail a entraîné dans les grandes entreprises l'ouverture de négociations ; les représentants des salariés ont ainsi obtenu l'accès à un nouveau champ du dialogue social, l'organisation du travail.

Mais l'effet attendu sur l'emploi a été très faible (on a parlé d'un maximum de 70.000 emplois créés ou sauvés). Et l'effet global sur la compétitivité des entreprises est restée négligeable, après un impact négatif dans un premier temps.

Dans la suite de la décennie 80, la France des entreprises a semblé frileuse devant des réorganisations qui auraient réduit le temps de travail. La volonté politique pourtant était claire. Le 7 octobre 1982, dans sa présentation du IXème Plan, Michel Rocard déclarait : "la réalisation de l'objectif des 35 heures doit être le moyen de conjuguer la recherche des objectifs économiques et la poursuite des orientations sociales. il s'agit d'utiliser la réduction du temps de travail tout à la fois comme vecteur d'une dynamisation de l'appreil productif à travers les investissements nouveaux et les réorganisations du travail qu'elle requiert, et comme porteur de mieux-vivre pour les travailleurs".

Cette claire volonté et l'obligation nationale d'accroitre la compétitivité des entreprises - concurrence internationale oblige - ont fait réaliser quelques tentatives en direction de l'aménagement - réduction du temps de travail (rapport du commissariat au Plan de 1984 ; important rapport demandé en 1985 par Laurent Fabius à Dominique Taddei, dont l'effet pratique a malheureusement été de faible portée, au moins dans un premier temps ; Loi Delebarre de février 1986). Mais la volonté politique affirmée de favoriser au sein des entreprises la négociation sur l'organisation du travail n'a guère été entendue, tandis que les directions d'entreprises s'efforçaient de fléxibiliser unilatéralement le temps de travail. Ainsi, la société française a-t-elle glissé vers une déréglementation du temps de travail, au profit, du moins apparent, du seul management.

La France, plus encore que les autres pays développés, où les structures patronales et syndicales sont plus puissantes et mieux organisées, a subi pendant cette décennie une déréglementation de fait : bond en avant des heures supplémentaires à chaque reprise économique ; multiplication des contrats précaires ; poussée du temps partiel, qui passe d'un taux marginal, économiquement et socialement bénéfique, à un taux voisin de 10%, signe d'une grave déréglementation ; explosion des contrats à durée déterminée ; recours croissant à l'intérim ; menaces sur la retraite, et simultanément exclusion de plus en plus précoce des salariés" âgés". On va vers des contrats de travail à la carte, parfois habillés du vêtement idéologique de la personnalisation.

Les causes en sont compréhensibles. Du côté des entreprises, il y a la précarité financière et le nécessaire ajustement de plus en plus fin des capacités de production aux contrats obtenus. Du côté des salariés qui acceptent des contrats de travail à la carte, il y a le combat pour l'emploi, c'est-à-dire pour la survie sociale, d'autant plus lancinant que la qualification est plus faible, ou le savoir faire plus obsolète.

Cette tendance à la déréglementation n'est pas propre à la France. Elle est générale. Pour des raisons économiques et des raisons sociales. Economiquement, partout la tendance est à la croissance de la durée d'utilisation des équipements : ceux-ci sont trop chers et le loyer de l'argent trop élevé

Coll. Fondation Jean Jaurès

pour que l'on n'augmente pas au maximum leur utilisation. Mais il y a aussi des raisons sociales. Le monde occidental est devenu une société presque totalement urbanisée, où les anciennes communautés (villages, quartiers, grandes familles, et même familles bi-parentales) se sont fragmentées. Chacun a donc désormais besoin de trouver au cours de son temps libre des salariés qui travaillent à d'autres heures que lui, pour lui permettre d'assurer achats, loisirs, transports, services d'entretien, services bancaires, etc.

Il y a mieux à faire que de tenter vainement d'ériger un barrage frontal devant cette tendance générale à la déréglementation. Que servirait de s'accrocher à des règles collectives anciennes, si des salariés signent un par un des contrats qui individualisent la durée de leur travail et leurs horaires ? Ne vaut-il pas mieux faire évoluer les règles anciennes vers de nouvelles pratiques, collectivement négociées, fondées sur les actuels besoins économiques, sociaux et culturels ? Construire ensemble une nouvelle réglementation.

C'est la voie dans laquelle se sont engagés anciennement la Suède et plus récemment des pays comme la RFA et le Danemark. Dans ces derniers pays, l'aménagement-réduction du temps de travail reste aujourd'hui un moteur de réorganisation et de modernisation économiques et sociales.

Les travailleurs espèrent une réduction du temps de travail. Les uns en attendent une diminution de la peine (fatigue musculaire et oculaire, stress), d'autres en attendent surtout une augmentation du temps libre, du temps de vivre.

Il est vital pour les entreprises qu'elles augmentent la durée d'utilisation des équipements, elles étaient de 46 heures par semaine en 1982, pour une durée possible d'utilisation de 102 heures si l'on exclut les heures de nuit.

Les consommateurs espèrent pouvoir avoir accès aux équipements publics (musées, bibliothèques, locaux sportifs, etc.) et aux spectacles et loisirs marchands pendant les heures où ils ont du temps libre. De même aimeraient-ils que leur mairie et autres services publics soient ouverts aux heures où ils peuvent faire leurs démarches administratives. Ils désirent aussi trouver leurs commerces et leurs artisans à des heures satisfaisantes.

Il n'est pas question d'ouvrir toutes les vannes pour répondre simultanément à toutes ces attentes. Il s'ensuivrait un désastre, car ces attentes sont pour une part opposées. Mais il est du rôle du pouvoir politique de faire se rencontrer et se confronter ces diverses attentes pour que s'élabore le compromis social de la France de demain.

*
* *

Nous demeurons absolument opposés à la flexibilisation pure et simple, qui serait le démantèlement du droit du travail. La Loi Seguin de juin 1987, a fait un pas dans cette direction. Nous y sommes opposés. La Grande-Bretagne de Margaret Thatcher a suivi cette voie en freinant l'aménagement-réduction du temps de travail et en encourageant la flexibilisation.

Résultat : croissance du chômage ; allongement de la durée hebdomadaire du travail, passée de 43,3 heures en octobre 1983, à 44,5 heures en 1986 ; précarisation des salariés (un salarié sur cinq est à temps partiel, et notamment 44,5 % des femmes). Cette orientation conduit à une société duale, à fort risque d'éclatement.

Nous ne préconisons pas une nouvelle réduction généralisée du temps de travail analogue à celle de 1982. Elle serait aujourd'hui économiquement dangereuse en cas de totale compensation salariale, ou provoquerait à l'inverse un choc social en cas de non-compensation salariale. Elle serait improductive en emplois, et sans effet sur l'organisation économique et sociale.

Les solutions sont à chercher dans les aménagements - réductions du temps de travail.

Dans les entreprises de production, l'objectif est d'atteindre une meilleure rentabilité, par augmentation de la durée d'utilisation des équipements. Cette augmentation de rentabilité doit servir au développement de l'entreprise (gain de parts de marché, augmentation des capacités d'autofinancement), mais aussi aux salariés qui en sont les acteurs, par une réduction de leur temps de travail.

C'est en outre une des conditions de leur motivation et de leur

© Fondation Jean-Jaurès

adhésion aux progrès de l'entreprise.

Dans les entreprises de service, services marchands et services publics, l'objectif est de parvenir à une recomposition de la société par un meilleur service de la clientèle.

*
* *

L'affirmation de ces principes pose un certain nombre de questions de mise en oeuvre.

1°) Une première série de questions porte sur les rôles respectifs du législateur et des partenaires conventionnels. Le constat fait sur le plan international par le B.I.T. montre que c'est la démarche contractuelle proche du terrain qui est la plus efficace économiquement et socialement.

Mais la France souffre d'un déficit de tradition de négociation. ses partenaires sociaux, tant patronaux que syndicaux, sont insuffisamment implantés, structurés et formés. La démarche contractuelle piétine.

Le rôle de l'Etat nous semble devoir être double.

D'une part aider par tous les moyens les organisations patronales et syndicales à se renforcer ; les premières en les pressant à se réformer (ce qui peut avoir en outre d'autres retombées positives, notamment pour gagner le combat international sur les normes) ; les secondes en soutenant la re-syndicalisation (défiscalisation plus forte des cotisations syndicales, chèque syndical, etc.).

D'autre part, enclencher la négociation par un calendrier impératif comme il a été fait pour la nouvelle réglementation du travail précaire et pour la négociation sur les bas salaires, et par un encouragement fiscal (décision prise récemment, dont on attend les décrets d'application).

Il nous semble dangereux d'agir par la voie réglementaire en court-circuitant les organisations syndicales, même à titre exceptionnel comme c'est arrivé récemment pour les commerces en zone touristique dont l'ouverture dominicale à été autorisée par voie administrative. Cette démarche contribue à l'affaiblissement du syndicalisme et fait ainsi le lit de futures "coordinations" irresponsables.

L'Etat doit y mettre comme condition à la négociation sur l'aménagement du temps de travail que cette négociation débouche sur une réduction silmutanée du temps de travail ? A cette question, la loi SEGUIN de 1987, répondait négativement. Il nous semble impératif de répondre affirmativement.

En effet, ce qui est visé, c'est à la fois une réorganisation des modes de fonctionnement des entreprises et la construction d'une nouvelle organisation sociale, où le travail des uns s'harmonise avec les loisirs des autres, et où tous les investissements soient rentabilisés au mieux, non seulement les équipements des entreprises, mais aussi les infrastructures collectives, routes, écoles, etc...

2°) Une seconde série de questions porte sur le niveau de la négociation. Par branche ou par entreprise ? La créativité est plus grande au niveau des entreprises. Mais la négociation à ce niveau est porteuse d'un glissement vers une déréglementation générale et vers une destabilisation des entreprises les plus fragiles, notamment des sous-traitants disposant d'une faible marge de manoeuvre.

Peut-être faut-il diversifier la méthode selon les branches, et autoriser des négociations par entreprise dans certaines branches mieux structurées, en les faisant suivre par un corps d'inspecteurs du travail renforcé, l'accord ne pouvant toutefois être signé que par les fédérations.

3°) Une troisième série de questions porte sur les interlocuteurs de la négociation. Si dans l'industrie, les négociations peuvent être menées entre organisations patronales et organisations syndicales, il n'en est pas de même dans les service. Qui, dans ces dernières négociations représentera les usagers des services publics et les consommateurs des services marchands ?

La participation des associations d'usagers et de consommateurs, actuellement faible, pourrait être une occasion de renaissance pour elles ; mais peut-on compter aujourd'hui sur leur poids et leur compétence ? L'Etat doit-il renforcer la qualité de la négociation par la présence de sociologues et d'économistes ? Et si un meilleur service doit être payé par un coût supplémentaire, les consomma-

Coll. Fondation Jean Jaurès

teurs et usagers l'accepteront-ils ? Le compromis social est là difficile à trouver.

4°) Une quatrième série de questions porte sur le champ de la négociation. Peut-on laisser les partenaires de la négociation tout envisager en matière d'aménagement du temps de travail ? Sont en cause des questions portant sur la durée journalière, l'amplitude journalière, la durée hebdomadaire, le travail de nuit, féminin et masculin, le nombre de jours de repos dans la semaine, le travail du dimanche, la possibilité de définir une unité de mesure autre que la semaine (le mois, l'année), la durée des congés annuels, les règles de chevauchement, et de travail par relais, etc.

Socialistes, qui visons une société de démocratie et de responsabilité, nous pensons de manière générale, qu'il faut largement faire confiance à la responsabilité des partenaires institutionnels et les laisser inventer de bonnes solutions. En outre, dans ce cas particulier, comme les questions formulées ci-dessus ont des impacts différents selon les branches d'activité, les interdictions générales n'auraient pas grande signification. En revanche, il serait raisonnable que l'Etat impose les temps d'expérimentation et des conditions d'analyse approfondie avant qu'un accord soit considéré comme définitif.

5°) Une cinquième série de questions porte sur les secteurs prioritairement concernés par cette négociation. Faut-il commencer par les secteurs qui ont l'expérience déjà ancienne d'aménagements très diversifiés du temps de travail, mais sans contrepartie, tel que le secteur de la santé, principalement public, ou le secteur de l'hôtellerie,principalement privé ? Ou bien faut-il avancer dans des secteurs qui ont déjà approfondi une démarche conventionnelle d'aménagement-réduction du temps de travail ?

*

* *

Une déréglementation inéluctable est en cours. Selon notre capacité à la gérer en anticipant et en inventant de nouvelles règles qui fonderont un nouveau compromis social, ou bien la France fera partie dans la décennie 1990, des nations économiquement et socialement modernes, unifiée par une cohésion démocratique, ou bien ses composantes économiques et humaines iront à la dérive, affrontées les unes aux autres, menaçant d'éclatement notre société.

Rapport réalisé par Pierre-Marie DUGAS
Membre du Bureau
de la Commission Nationale Entreprises

Coll. Fondation Jean Jaurès

LE DROIT DU TRAVAIL
CINQ PRIORITES A METTRE EN CHANTIER

Pour nous socialistes, le droit du travail ne peut être dissocié de l'expression des rapports de force qui s'exercent dans une société. Expression qui elle-même agit sur ces rapports, les faisant, tour à tour dans l'histoire sociale de notre pays, progresser ou reculer. De la loi Le Chapelier aux loix Auroux, en passant par le livret ouvrier, le délit de coalition, la loi des 11 heures puis des 10 heures, des grandes luttes et conquêtes de 1936, 1968, des acquis de la libération en 1945, nombreux sont les exemples qui marquent l'histoire du droit du travail dans notre pays.

EN DIX ANS, DES AVANCEES LEGISLATIVES INDENIABLES

Bien évidemment, et hormis la période marquée par les reculs de 86 à 88, c'est durant le premier septennat de François MITTERRAND, que les avancées les plus significatives ont été effectuées.

Rappelons, pour mémoire et puisque des bilans sont régulièrement dressés, les grandes décisions en la matière :

- Loi sur la liberté des travailleurs dans l'entreprise :
. droit d'expression
. instauration et contrôle du règlement intérieur
. droit disciplinaire

- Loi relative au développement des institutions représentatives du personnel :
. délégués syndicaux
. délégués de sites

- Loi sur la négociation collective :
. obligation de négocier sur les salaires effectifs
. la durée du temps de travail
. l'organisation du temps de travail

- La négociation de branches :
. une fois par an sur les salaires
. une fois tous les cinq ans pour les classifications

- Institutions de Commissions Paritaires Locales.

- Loi sur la création des C.H.S.-C.T. (Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail).

- Loi sur l'extension des prérogatives et droits des Comités d'Entreprises et Comités de Groupe.

- Loi de démocratisation du service public.

Mais le bilan d'application est, selon les rapports de forces institués, la taille des entreprises, la nature des branches professionnelles, assez inégal.

En effet, alors que les avancées du droit du travail étaient réelles, le patronat s'est aussitôt mobilisé pour en vider tout le sens réformateur.

Peut être aussi, certaines organisations syndicales ont-elles par timidité, par incapacité, voire par opposition, contribué à laisser ce nouveau terrain d'investigation syndical au seul patronat, lui permettant d'adapter à sa façon le contenu des droits nouveaux. Ainsi en est-il, par exemple :

- du droit d'expression qui a généralement servi à régler des problèmes d'intendance, par hiérarchie interposées, plutôt que de permettre aux travailleurs d'intervenir de tout leur poids dans le processus de production annihilant de fait leurs capacités d'initiative au service de l'outil de travail.

- de l'obligation de réaliser un règlement intérieur dans chaque entreprise qui le plus souvent a corseté la vie au travail, plutôt que d'avancer en matière de liberté dans l'entreprise.

- des délégués de site dont l'instauration aurait été des plus bénéfiques dans le commerce, l'artisanat, l'agriculture et qui n'ont jamais durablement vu le jour.

Fondation Jean Jaurès

- **de l'obligation de négocier une fois par an des salaires réels** et qui, du fait de la mise en place intensive de l'individualisation des salaires et de l'instauration du G.V.T. (Glissement Vieillesse, Technicité), est devenue une disposition plus que théorique.

DES PRIORITES POUR L'AVENIR

Aujourd'hui, l'évolution sociologique du monde du travail, l'accroissement des emplois dans le tertiaire, le développement des PME/PMI et plus spécialement des emplois créés dans ces entreprises, le rétrécissement des grands établissements, la stagnation du nombre des sans emplois, l'accentuation du travail précaire, nous obligent à rechercher et à donner au droit du travail une nouvelle étape.

C'est la définition de cinq priorités que le Bureau National de la C.N.E. propose au débat des socialistes :

1°) Pour nous socialistes dans l'entreprise, la première priorité doit être d'effectuer **un listage précis** des points litigieux, en désuétude, ou en difficultés d'application concernant tout le dispositif législatif communément appelé "Lois AUROUX", afin de redonner force de loi à l'esprit du législateur.

Aussi, à l'initiative des socialistes, une large consultation des organisations syndicales et professionnelles devrait, à ce sujet, être effectuée.

Cela offrirait le double avantage de préserver les acquis sociaux importants du premier septennat, tout en les actualisant.

Outre les questions relatives au droit d'expression, dont nous demandons, depuis 1985, que, dans tous les cas, les animateurs des groupes soient élus par les membres protégés et choisis en leur sein, nous pourrions aborder la question de l'accès à la comptabilité analytique des entreprises par les experts désignés des CE et CCE, ainsi que l'examen précis des gains de productivité réalisés par les établissements, entreprises et groupes industriels ou commerciaux.

2°) La deuxième priorité devrait être de **faire largement connaître la loi sur la limitation du recours aux emplois précaires**. En effet, ces emplois sont passés à 7 % aujourd'hui et sont souvent utilisés comme une méthode de gestion du personnel.

On ne sait pas assez que les dispositions du texte abordent tout à la fois les cas de recours à ces contrats, la formation à la sécurité,définissent les travaux urgents et donnent aux C.E. le droit de saisine.

La loi modifie également l'accord en matière de recours dérogatoires et aux cas de travaux dangereux. Elle reconnait l'existance de la faute inexcusable de l'employeur pour le salarié en contrat précaire occupant un poste présentant des risques particuliers. Elle prévoit la mise en place d'une procédure juridique rapide et spécifique de requalification des contrats à durée déterminée. Par ailleurs, le droit des organisations syndicales d'exercer en justice toutes actions en faveur des salariés intermédiaires, est étendu aux salariés sous contrat à durée déterminée.

Enfin, la loi encadre les dispositions législatives par un plan de transformation de ces emplois et fixe un rendez-vous pour établir un premier bilan avant le 31 décembre 1991. Si l'objectif de faire baisser la proportion d'emplois précaires n'est pas atteint, alors des mesures législatives correctrices interviendraient, dès la session de printemps 1992.

3°) la troisième priorité devrait être de **faire voter**, dès la session d'automne, en deuxième lecture, **la loi sur la mise en place effective des conseillers de salariés.**

Trois chiffres montrent la nécessité de cette mise en place :

- 25 % des salariés du secteur privé travaillent dans des entreprises de moins de dix salariés, c'est-à-dire celles où n'existe aucun mode légal de représentation du personnel. Avant la loi du 2 août 1989, ces trois millions de salariés n'avaient donc pas la possibilité concrète de se faire assister lors de l'entretien préalable.

- Un tiers seulement des entreprises de 10 à 50 salariés élisent des D.P., soit 2,5 millions de salariés, eux-aussi, privés de cette possibilité.

- Au total ce sont donc près de six millions de salariés concernés

Fondation Jean Jaurès

par cette avancée sociale qui donne au salarié la faculté de solliciter l'assistance d'une personne extérieure à l'entreprise, lorsqu'il n'y existe pas de D.P.

Cette personne est inscrite sur une liste établie par le Préfet dans chaque département, après consultation des organisations de salariés et d'employeurs les plus représentatives sur le plan national.

Dotés d'un véritable statut - protection en cas de demande de licenciement, quinze heures de délégations rémunérées par mois, droit à la formation de deux semaines tous les trois ans, obligation de confidentialité - les conseillers du salariés peuvent se mettre en place très rapidement, renforçant ainsi les chances du dialogue social dans des secteurs où il est jusqu'à maintenant absent.

Pour les socialistes, il est donc indispensable que le gouvernement demande l'inscription à l'ordre du jour de cette proposition de loi et ce dès la prochaine session d'automne du Parlement.

4°) La quatrième priorité devrait être de tout faire pour **diminuer le nombre des accidents du travail.**

Pour la première fois en effet, et ce depuis plusieurs années, le nombre des accidents du travail est en forte progression. En 1988, il a augmenté de 3,87 %, celui des décès de 6,9 % (soit 1.073 morts), les accidents graves passant à 8,4 %.

Les socialistes ne peuvent accepter cette évolution sans réagir. Nous proposons donc de renforcer les prérogatives des membres des CHSCT, notamment en leur donnant le droit, lors d'un danger grave et immédiat pour la vie et la santé d'un salarié, d'appuyer le droit de retrait du salarié en avisant l'employeur afin que les dispositions soient prises pour y remédier.

Par ailleurs, les prérogatives des CE et des CHSCT devraient couvrir l'ensemble des données concernant les conséquences des activités de l'entreprise pour son environnement. Ils devraient être consultés, sur les dispositifs de prévention des pollutions et les moyens de maitrise des risques des installations.

Le droit d'expression pourrait d'ailleurs s'enrichir de cette nouvelle dimension concernant les atteintes éventuelles à l'environnement, à la sécurité des populations riveraines, ou à la santé des consommateurs.

Enfin, l'article L 500 du code de la sécurité sociale qui permet à tout médecin de déclarer que son patient souffre d'une maladie liée à son travail, devrait faire l'objet d'une plus large information.

Bien évidemment, le renforcement du nombre des Inspecteurs et Contrôleurs du travail devrait être sérieusement envisagé. Aujourd'hui, 7 % des postes sont vacants, alors que, selon leur organisation professionnelle, il faudrait augmenter de 50 % le nombre d'Inspecteurs.

5°) La cinquième priorité devrait être de permettre **une première avancée vers la reconnaissance des libertés publiques dans les entreprises**, et notamment le droit d'expression politique, affichage et tenue de réunion, placée sous la responsabilité des comités d'entreprises. Comme la jurisprudence (CE Crédit Lyonnais) en la matière l'a déjà jugée. Si l'entreprise veut aujourd'hui être un partenaire responsable de la vie économique et sociale, elle ne peut encore longtemps laisser à la porte les élus de la population et donc les partis politiques qui selon la constitution française "concourre à la vie de la Nation".

En approfondissant ces réflexions et en faisant réellement, dans les entreprises, un thème fort du débat avec les salariés, les socialistes peuvent apporter leur contribution à une nouvelle et riche étape sociale.

Rapport réalisé par Yves Bertrand
Délégué National chargé des Droits des Travailleurs

Fondation Jean Jaurès

Coll. Fondation Jean-Jaurès

Coll. Fondation Jean-Jaurès

Document d'étude réalisé et diffusé
par le Secrétariat National à l'Information et à la Communication

Réalisation : S.F. A.G. - Torcy