



Spécial : EMPLOI INDUSTRIEL

Sommaire

Editop.1

Emploi durable
.....p.2

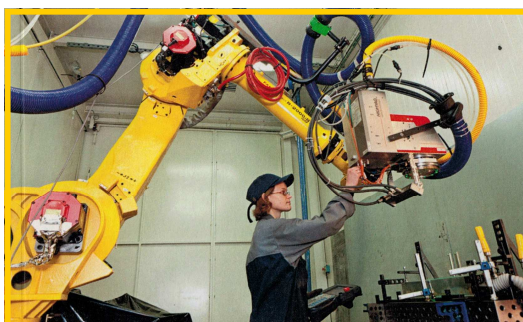
Compétitivité
.....p.2 et 3

Des leviers et des préconisations : explications
.....p.3

Quelques extraits d'interventions
.....p.4

Conclusion
.....p.4

Le n°461 CESER a fait état d'une étude intitulée « Pour des activités industrielles créatrices d'emploi durable en Bretagne ».



Pour des activités
industrielles créatrices
d'emploi durable
en Bretagne

Rapporteurs
MM. Patrice BOUDET et Henri DAUCÉ
Juin 2015



Ce numéro a été réalisé par Patrice Boudet et Stéphane Créach

Site Internet :
www.cgt-bretagne.fr
mail :
cgt.bretagne@wanadoo.fr
Tél. 02 99 65 45 90
Fax : 02 99 65 24 98
Directeur de la
publication :
Thierry GOURLAY
I.S.S.N. : 1258-7745
C.P.P.A.P. : 0713 S 07992
Bimensuel - 0,15€

Partant du constat qu'un territoire sans industrie est un territoire fragile, la CGT a proposé ce sujet d'étude à la commission économique et recherche. Celle-ci a désigné deux rapporteurs dont un membre de notre organisation syndicale.

Cette étude est inédite sur le fait qu'elle place l'industrie comme vecteur de développement d'un territoire et qu'elle met l'emploi, durable de surcroît, au cœur des stratégies politiques industrielles.

Exportatrices, innovantes, capables d'inventer des solutions indispensables à la transition écologique... les activités industrielles ont un rôle essentiel à jouer pour assurer la prospérité de nos territoires.

Mais peuvent-elles encore créer des emplois?

Face à cette question, le CESER passe en revue les conditions à remplir pour que l'industrie puisse se développer et créer des emplois en Bretagne. Il s'interroge aussi et surtout sur sa capacité à créer des emplois « durables ».

En analysant les différentes composantes de la « durabilité » d'un emploi, le CESER montre que ces conditions, loin de s'opposer au développement de l'industrie, peuvent au contraire le favoriser et le renforcer.

Bien évidemment, la CGT aurait voulu aller plus loin dans sa vision de l'industrie et de l'emploi durable, mais nous savons, sans céder sur les fondamentaux, qu'une étude CESER est le fruit d'un travail collectif.

Pour autant, nous allons explorer dans cette publication quelques appréciations qui peuvent aider, voire servir, nos organisations dans leur activité syndicale sur les potentialités d'interventions notamment sur ce qui relève du dialogue social en entreprise et en territoire.

Cet exercice ne peut pas se concevoir comme un résumé de l'étude. Il s'agit d'une invitation à lire et à se saisir des leviers et préconisations adoptés à l'unanimité et huit abstentions par l'assemblée réunie en plénière le 8 juin 2015.

Patrice Boudet

EMPLOI DURABLE

La question de l'emploi recouvre en effet différents enjeux : la réponse au chômage, bien sûr, mais aussi la compétitivité, la qualité de vie au travail, la gestion des trajectoires professionnelles ou encore la capacité des territoires, des entreprises et des

salariés à gérer les mutations économiques. La réflexion des territoires sur l'industrie doit donc porter à la fois sur le volume et sur la nature des emplois.

Pour ce faire, le CESER a choisi de mobiliser la notion d'emploi durable.

Pour réfléchir à la durabilité des emplois, il propose alors de recourir à une grille de lecture comprenant différents critères d'appréciation, tout en précisant qu'aucun d'entre eux ne saurait être considéré à lui seul comme suffisant..

Points de vue et critères

Pour le salarié

- Le travailleur est-il capable d'exercer l'emploi sur le long terme ? S'agit-il d'un emploi de qualité ?
- **Le travail permet-il de vivre dignement ?**
- Le contrat de travail est-il stable dans le temps ?
- L'emploi s'inscrit-il dans des parcours professionnels sécurisés ?

Pour l'entreprise

- **Le management et la gestion des ressources humaines facilitent-ils le dialogue, le partage des stratégies et l'implication de tous au sein de l'entreprise ?**
- Les acteurs du territoire ont-ils une visibilité sur la stratégie de l'entreprise ?
- L'entreprise est-elle capable de s'adapter aux mutations de l'environnement économique ?
- **Les tâches peuvent-elles être externalisées, délocalisées ou effectuées par des machines ?**
- L'entreprise tient-elle compte de l'impact de ses activités et de ses modes de fonctionnement, en lien avec ses salariés, ses partenaires et son environnement ?

Pour le territoire

- **L'emploi est-il ancré sur un territoire ?**
- **Les activités économiques auxquelles l'emploi est lié sont-elles soutenables sur le plan environnemental et sociétal ?**

C'est bien sûr pour nous la question des salaires !

Cela pose en grand une de nos exigences d'intervenir sur les stratégies d'entreprise. C'est aussi nos exigences sur l'intervention des IRP, les droits nouveaux, la qualité du dialogue social, ...

C'est à l'entreprise que ces questions sont posées. A nouveau cela peut nous permettre de mettre en évidence la responsabilité des ces dernières en terme de citoyenneté par exemple.

Pour le territoire, cela repose en grand la nature de leur rôle à l'égard des attitudes des entreprises, de leur capacité à se mêler « du monde des affaires » en exigeant l'ancrage de l'emploi en territoires (délocalisations à suivre, salariés détachés exploités sur « leur » sol, ...). Cette thématique peut aussi permettre d'avancer sur notre vision de la GPECT, la sécurisation des parcours, les expérimentations, ... Pour les collectivités, le second critère interroge leur responsabilité sur les aides octroyées par exemple, la fiscalité et la soutenabilité des activités sur tous les aspects structurants de la vie en collectivité.

Cela renvoie à la possibilité d'exercer son emploi dans la durée (formation, ...) mais aussi à la définition que nous nous faisons d'un emploi de qualité.

Il faut faire le lien entre ces 2 critères qui pour nous font sens dans notre revendication de la sécurité sociale professionnelle et le statut du travail salarié.

La responsabilisation des entreprises au niveau du territoire qu'elles occupent est ainsi posée. Cela pose les questions d'anticipation, de stratégie, de politique industrielle, ...

C'est la politique RSE qui est ici interrogée. L'ensemble de ces critères sur l'entreprise peuvent être pris « avantagement » par nos militants à partir du moment où ils sont dans une démarche de responsabilisation des entreprises dans leurs choix de gestion.

COMPETITIVE

La compétitivité est souvent brandie comme l'élément central voire unique, de la capacité des entreprises à affronter la « dure épreuve du marché »

Pour ne rien cacher, cela a été un affrontement permanent. Le patronat souhaitant que nous préconisions la baisse du coût du travail mais aussi, la suppression des contraintes sociales, fiscales, administratives et environnementales (vous avez dit Bonnets rouges ?...). La CGT à laquelle s'est ralliée la majorité de la commission a proposé une

définition du CESER de la compétitivité beaucoup plus large. A noter qu'on y parle de « coût du capital », de « prix du travail » et non plus de coût, d'éléments de production dépendant directement des stratégies des entreprises donc de leurs responsabilités. D'autres relèvent d'actions des pouvoirs publics.

Pour la CGT, apprécier la compétitivité dans son ensemble pose le débat d'une toute autre manière et apporte forcément des réponses différentes.

Extrait de l'étude

Des leviers et des préconisations: Explications

Pour mettre l'emploi au cœur des politiques industrielles, plusieurs leviers ont été identifiés pour, en conclusion, relever également plusieurs préconisations.

Parmi les leviers, relevons-en 3, ainsi que les préconisations correspondantes

Tenir compte de la notion d'emploi durable dans la conception et l'évaluation des politiques publiques.

Cela ramène au rôle de la Région dans l'élaboration de l'ensemble des schémas et stratégies régionales au travers l'ensemble des plans économiques et industriels. Il s'agit dès lors de passer au crible de la grille de l'emploi durable les politiques publiques régionales. Cela repose aussi, pour la CGT, la question de la gestion des fonds publics et de leur contrôle. D'ailleurs, il est indiqué que les critères d'attribution des aides aux entreprises auraient à évoluer en fonction de leur politique RSE.

Organiser le dialogue social dans les territoires, anticiper les mutations et sécuriser les parcours.

C'est un des leviers lié à la sécurisation des parcours professionnels. Faire le lien avec notre revendication de la sécurité sociale professionnelle et le statut du travail salarié s'avère ici une opportunité. En préconisant de conforter les instances régionales de dialogue sur le développement économique, l'emploi et la formation, l'emploi durable, cela appelle un décloisonnement des politiques publiques. Il est aussi préconisé d'encourager et soutenir les initiatives locales de dialogue en lien avec la GPECT. Pour la CGT, toute sa conception du dialogue social en territoire peut trouver des espaces dans ces préconisations et suppose que nos organisations s'emparent de cette question en lien avec le nécessaire rapport de force à organiser.

Clarifier la gouvernance sur les enjeux liés à l'emploi industriel

Cela donne lieu à une préconisation avancée par la CGT d'une conférence permanente sur l'industrie en Bretagne pour une mise en cohérence de l'ensemble des politiques et des acteurs.

Comme le Conseil économique, social et environnemental (CESE), le CESER rappelle que « la compétitivité est entendue par l'Union européenne comme la capacité d'une Nation à améliorer durablement le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un haut niveau d'emploi et de cohésion sociale dans un environnement de qualité. Elle peut s'apprécier par l'aptitude d'un territoire à maintenir et à attirer les activités et par celle des entreprises à faire face à leurs concurrentes ».

Pour le CESER, la compétitivité des entreprises est principalement fonction :

- des coûts de production et de la logistique :

- coût du financement et du capital ;
- prix du travail ;
- coût des consommations intermédiaires (énergie, foncier, immobilier, etc.) ainsi que de la logistique et des transports.

- de la productivité

- du positionnement des produits et services :

- capacité à intégrer des innovations (techniques, commerciales, etc.) ;
- capacité à respecter un niveau de qualité en phase avec la demande.

- d'externalités positives :

- présence de services et d'infrastructures (transports, réseaux de communications, etc.) ;
- présence de fournisseurs, d'un réseau dense de PME ;
- capacité à bénéficier d'effets de synergie (travail en réseau, *clusters*, liens avec les organismes de recherche, etc.) ;
- disponibilité de main-d'oeuvre formée répondant aux besoins des entreprises.

- de facteurs macroéconomiques :

- existence d'un marché ;
- taux de change ;
- niveau et structure de la fiscalité ;
- conditions administratives, réglementaires et douanières.

QUELQUES EXTRAITS D'INTERVENTIONS

URSCOP

« Nous avons noté au travers de l'étude que les forces déjà à l'œuvre et qui restent à développer pour maintenir et créer des emplois durables sont : lien avec le territoire, participation et implication des salariés, relation avec l'environnement, place de la formation, collaboration, échanges, relations de confiance au sein de l'entreprise, autonomie des salariés, indépendance financière...
Depuis des décennies ce sont des réalités présentes dans les SCOP et qui font leur différence et leur spécificité. »

MEDEF

« Des éléments importants ont été introduits dans le rapport. La liste des éléments composant la compétitivité prix a été rajoutée, en citant en premier le coût du financement et du capital et le prix du travail, »
« Pour autant, il est permis de regretter que d'autres éléments proposés n'aient pas été pris en compte, comme le fait que les coûts des facteurs de production ont augmenté plus vite depuis 15 ans que les gains de productivité, à l'inverse de ce qui a été fait en Allemagne en accord avec les syndicats, lesquels ont fait le choix de privilégier l'emploi sur le pouvoir d'achat. »

CFDT

« La CFDT partage les conclusions et les préconisations faites dans cette étude, En particulier, si un certain nombre de leviers se situent plutôt au niveau national et européen, il n'en reste pas moins que les acteurs Bretons disposent de marges de manœuvre pour favoriser le développement de l'industrie et des emplois dans la région. »

CRESS

« Comme le souligne l'étude, le développement industriel est un élément incontournable et un atout pour l'essor économique breton.
Pour atteindre son plein effet, il doit à la fois s'appuyer sur son ancrage dans un développement territorial équilibré, sur une volonté de promouvoir un emploi durable, et sur une place prépondérante donnée à l'innovation, tant technologique que sociale. »

FSU

« Une fois n'est pas coutume, ce rapport aborde la compétitivité sous l'angle de la compétitivité « hors prix » (montée en gamme, innovation, formation, recherche...) loin de la rengaine libérale sur la baisse du coût du travail. Enfin, l'objectif qui est proposé est celui de la durabilité de l'emploi, c'est-à-dire la lutte contre le développement de la précarité, approche qu'un syndicat de salariés ne peut qu'approuver. »

FEDERATION FRANCAISE DES BANQUES

« Si le chômage monte encore, c'est justement parce que la France a tardé à engager des réformes qui ne peuvent produire leurs effets que dans la durée.
En effet, les modalités de mise en œuvre du compte pénibilité, certes en partie corrigées sur notre demande insistante (Medef,ndlr), coûteront fort cher aux entreprises et aux régimes de retraite. Le système, tel qu'il est envisagé, va accroître nos coûts de production, accroître nos déficits publics, et in fine, altérer la confiance des chefs d'entreprise, des ménages et détruire des emplois.
L'intention initiale est juste et généreuse. Mais, il aurait été possible d'engager cette réforme à coûts constants, sans dégrader notre compétitivité, en demandant à ceux qui ne sont pas concernés par la pénibilité, de travailler un peu plus. »

En conclusion, bien qu'ayant voté ce rapport, on observe que les commentaires des uns et des autres ne sont pas identiques et les regrets exprimés par le Medef et les banques sont là pour le rappeler.

Ceci étant, la bataille que mène la CGT pour une véritable politique industrielle dans ce pays, créatrice d'emplois est plus que jamais nécessaire. Cette étude est un outil qui peut y contribuer.

Vous pouvez accéder :

- À l'étude du CESER sur l'emploi industriel

À partir du site du Comité Régional CGT. : www.cgt-bretagne.fr puis L'ACTUALITE DU SITE