

Les désordres de l'emploi et du travail

*(comprendre les mutations
pour mieux les maîtriser)*

I.- Chômage, sous-emploi et précarité : les chiffres du désordre

- Un chômage de masse, un sous-emploi chronique
- Les gros bataillons des salariés précaires
- Externalisation et « parasubordination »
- Quelques exclus ou tous dedans ?

II.- Déstabilisation des classes moyennes et blues des cadres

- La menace inédite du déclassement
- Les illusions perdues

III.- La colère des Français et le descenseur social

- Les raisons de la colère
- Contre l'aspiration vers le bas : reprendre sa vie en mains
- Une demande de politique

IV.- Sous les mots d'aujourd'hui, les idées d'avant-hier

- Les « vertus naturelles » du marché
- Le coup du « patriotisme économique »
- L'économie a pris un temps d'avance sur la politique
- Dompter le tigre du marché pour garantir le bien commun

V.- Financiarisation de l'économie : de l'intérieur du système, certains tirent le signal d'alarme

- Le dangereux court-termisme du capitalisme d'actionnaires
- Le dogme de la création de valeur
- Les vrais destructeurs de la valeur travail

VI.- Patrons-voyous : les moutons noirs

- Daewoo : « take the money and run »
- Metaleurop : casse sociale et risque sanitaire
- Enron, Worldcom, Tyco et autres scandales

VII.- Licenciements boursiers : détruire les emplois pour doper les dividendes

- Hewlett Packard : le choc
- Aides publiques : sabre de bois ou contrat ferme ?

VIII.- Mille-uristes et milliardaires : pauvreté salariée et parachutes dorés

- La pauvreté par le travail
- Le fol écart des salaires
- Le jack-pot de l'échec
- Une bien timide transparence

IX.- Délocalisations : la mondialisation-alibi

- Made in monde : des stratégies différentes
- Refuser la fatalité du moins-disant social
- La mondialisation n'exonère pas
la puissance publique de sa responsabilité

X.- Santé-sécurité au travail : le retard français

- Maladies professionnelles : l'épidémie des T.M.S.
- Amiante : un manquement général au devoir de protection
- Stress, harcèlement, délation :
les ravages psychiques du management par la pression
- Souffrances au travail : gare au « tout psychologique »
- Absentéisme : le signe d'un dysfonctionnement
- Le nouveau productivisme réactif
- Les 35 heures :
un gain inégalement partagé de bien-être au travail
- L'exemple... américain
- France : ni incitation, ni mobilisation suffisantes
- Inspecteurs et médecins du travail :
une légitimité affaiblie, une efficacité amoindrie

Chapitre 2

Les désordres de l'emploi et du travail

*(comprendre les mutations
pour mieux les maîtriser)*

I.- Chômage, emploi, précarité : les chiffres du désordre

Les chiffres ne rendent pas compte de l'épaisseur de la réalité humaine mais ils aident à prendre la mesure des désordres massifs de l'emploi et du travail qui déstabilisent, insécurisent et désespèrent les Français.

1°) Un chômage de masse, un sous-emploi chronique

Depuis une trentaine d'années et à l'exception de brèves rémissions sous des gouvernements de gauche, le chômage n'a cessé de croître. De masse et de longue durée, il est devenu une triste spécialité française. Officiellement, **notre taux de chômage serait de 9,1 %** (février 2006). Selon l'indicateur Le Monde-Eurostat, seules la Grèce (9,6%), la Slovaquie (15,8%) et la Pologne (17,2%) feraient pire dans l'Union européenne.

Mais ces chiffres ne disent pas tout. L'IFRAP (Institut français pour la recherche sur les administrations publiques), organisme réputé libéral, a contesté dans le numéro d'avril 2006 de son magazine « Société Civile » la fiabilité d'un

pourcentage obtenu après « dégraissage statistique » : radiations de demandeurs d'emploi ayant sauté une convocation ou oublié de renvoyer leur fiche de renseignement, basculement des licenciés économiques dans la colonne « stagiaires de la formation professionnelle » et autres artifices auraient permis, en 2005, de passer 300.000 chômeurs à la trappe.

On les appelle les « DRE », **dispensés de recherche d'emploi**. A partir de 55 ans, les chômeurs sont versés dans cette catégorie car considérés comme « non réemployables ». Indemnisés mais non comptabilisés dans les chiffres du chômage. Pour Jean-Pierre Revoil, directeur général de l'UNEDIC, « c'est un véritable scandale ! Les DRE sont aujourd'hui 406.000. C'est pourtant un chiffre qui interpelle. Eh bien, tout le monde s'en fout ! ». Pourquoi ? « Ils sont devenus si nombreux que, si on réinjecte les DRE sur les listes de l'ANPE, le taux des sans travail va prendre 2 points » (intervention à « Politique autrement », seniorplanet.fr).

Dans un livre récent, « Chômage, des secrets bien gardés », Fabienne Brutus, conseillère ANPE, affirme elle aussi que les chiffres officiels sous-estiment largement le nombre réel des chercheurs d'emploi et, pire, que les services de l'Agence auraient pour consigne de dégonfler la statistique par tous les moyens. En effet, seule la première des 8 catégories en vigueur à l'ANPE est prise en compte pour le comptage du chômage (« demandeurs d'emploi immédiatement disponibles à la recherche d'un CDI à temps plein »). Tout serait bon pour faire baisser le nombre de ceux qui en relèvent : déplacements abusifs d'une catégorie à une autre, non prise en compte de ceux qui demandent ou se résignent à un CDD, obligation de suivre une stage de « remobilisation », non comptabilisation des RMistes, radiations expéditives. En agrégeant tous les sans emploi qui n'ont pas le titre officiel de demandeurs d'emploi (y compris les jeunes en galère non indemnisés et ceux que leur âge dispense de rechercher un emploi mais qui voudraient travailler), elle évalue le nombre réel des chômeurs à **5 millions** et non 2,5 millions, soit **19% de la population active**. Exagération catastrophiste ? Pas sûr car le taux de chômage, même sans « nettoyage statistique », ne rend que très partiellement compte de **la réalité vécue du sous-emploi**.

Le **taux d'emploi**, indicateur privilégié par l'Union européenne, s'en approche davantage. C'est un ratio obtenu en divisant le nombre de personnes occupées par la population totale en état de travailler. En France, il est de 63% contre 73% en Suède et aux Pays-Bas et 76% au Danemark. Cela veut dire que, si la même proportion de Français en âge de travailler que celle observée au Danemark se présentait sur le marché au travail, notre taux de chômage grimperait aux alentours de 19% soit exactement le chiffre auquel aboutit Fabienne Brutus.

Mais il n'y a pas que cela. Le taux **moyen** ne rend pas compte du taux de chômage **réel** des plus exposés : les jeunes (officiellement 21,6% parmi les moins de 25 ans potentiellement actifs) et d'abord les moins qualifiés ; les ouvriers (12,3% de chômeurs) et les employés (10,2%) qui représentent les 2/3 des chômeurs (1,7 million de personnes). C'est dans les quartiers populaires et dans certains territoires où l'ancien tissu industriel s'est défilé que **le sous-emploi atteint des taux de 40%**, ce qui signifie qu'il touche la majorité des familles à travers l'un ou l'autre de ses membres et parfois plusieurs.

2°) Les gros bataillons des salariés précaires

La question de l'emploi ne se borne pas à « en avoir ou pas ». L'explosion des CDD (2,5 millions de personnes, 70% des embauches aujourd'hui, six fois plus qu'il y a vingt ans), la multiplication par quatre de l'intérim depuis une vingtaine d'années, le temps partiel contraint (1,2 million de personnes dont près de 80% de femmes) font que **l'emploi précaire et le sous-emploi** concernent désormais **plus de 5 millions de personnes** et en particulier 43 % des emplois les moins qualifiés. L'insécurité professionnelle et sociale n'a, en France, rien de marginal : elle est le lot de millions de familles et l'angoisse croissante des autres.

L'extension du **travail temporaire** est une des conséquences majeures du capitalisme moderne. Les PME sont celles qui optent le plus pour les CDD et les stages. Les grandes entreprises préfèrent l'intérim et les organisations syndicales dénoncent la situation faite aux salariés qui ont plusieurs années d'ancienneté dans une entreprise mais toujours le statut d'intérimaires. Un rapport de l'Institut Montaigne en donne crûment l'explication : « le coût de la gestion et la prise en charge au quotidien des intérimaires sont inférieurs au coût d'un CDD ».

Dans certaines branches, le **temps partiel imposé** tend à devenir la règle, en particulier dans la grande distribution et l'hôtellerie-restauration. Chez France Telecom, les CDI à temps partiel (9 heures à 12 heures hebdomadaires), jadis réservés aux étudiants, s'ouvrent aux chômeurs de longue durée ; d'après les syndicats, 2.000 personnes auraient été embauchées en 2005 sur ce type de contrats. Avoir un CDI, c'est bien, mais comment vit-on en travaillant cinq nuits par semaine dans un hôtel pour 800 € par mois ? Ou, dans la grande distribution, avec des heures décalées qui désarticulent la journée et un horaire tellement variable que la paye oscille, sans prévision possible, de 600 à 900 euros ?

Dans l'enquête de l'UNEDIC sur les besoins de main d'œuvre en France pour l'année 2006, les déclarations des employeurs sur leurs intentions de recrutement sont éclairantes : **un nouvel emploi sur trois sera saisonnier.**

Parmi les cinq métiers les plus recherchés par les entreprises (cuisinier, caissier, agent d'entretien, animateur et employé de l'hôtellerie), les 2/3 des 300.000 intentions d'embauche portent sur des emplois saisonniers. En deux ans, le travail saisonnier a bondi : + 20 % dans l'agriculture, + 24 % dans le commerce, + 10 % dans l'hôtellerie-restauration.

Nul n'est aujourd'hui à l'abri mais les plus durement touchés par la généralisation de la précarité sont les **15 millions d'ouvriers et d'employés** dont on oublie souvent qu'ils constituent **plus de la moitié de la population active** (27,4 millions de personnes) et 60% du salariat. Il y a aujourd'hui moins d'ouvriers d'usine (quand même 2,3 millions) et quasiment plus de grands bastions mais davantage d'ouvriers des services (3,5 millions) qui travaillent dans des entreprises prestataires où l'emploi est instable. Il y a davantage encore d'employés (8 millions) dont le nombre a cru au rythme de la tertiarisation de l'économie et de la **féminisation** du travail salarié. Les métiers ont changé, les conditions salariales et de vie se sont rapprochées, la moitié des ouvriers (80 % d'hommes) et des employés (77% de femmes) forment ce qu'Eric Maurin appelle le « nouveau prolétariat des services ». C'est parmi eux qu'on trouve les gros bataillons des **travailleurs pauvres**, les « **chômeurs-travailleurs** » (Pierre Concialdi) qui alternent périodes de chômage et emplois temporaires, les Smicards et les Smicardes (15% de l'ensemble des salariés mais le quart des ouvriers et des employés), la France « mille-euriste » qui travaille dur et n'arrive pas à boucler ses fins de mois.

Les milieux populaires sont **majoritaires** dans notre pays, n'en déplaise à ceux qui les voient de loin et les oublient vite. **Plus d'un actif sur cinq (3,1 millions de personnes) y occupe un emploi précaire.** Les employés de la Fonction Publique (2,9 millions de personnes) y sont naturellement moins exposés que ceux du commerce (1,25 million de personnes) ou des services aux personnes (1,9 million de personnes) mais **l'ombre portée de la précarité et de l'insécurité** épargne aujourd'hui peu de foyers populaires : les salariés « protégés » ont souvent des conjoints qui ne le sont pas ; les titulaires d'un CDI (à commencer par ceux qui travaillent dans la myriade de PME sous-traitantes vers lesquelles les grandes entreprises externalisent ce qu'elles ne veulent plus faire) savent bien que ce contrat, jadis gage de stabilité, n'est plus une garantie aussi solide ; les parents voient les difficultés de leurs enfants qui piétinent à l'entrée du marché du travail ou passent de stage en CDD sans pouvoir se fixer. Quoique moins frappées par le chômage (5,9% chez les professions intermédiaires et 4,8% chez les cadres), les couches moyennes se sentent, elles aussi, vulnérables et inquiètes. Là s'enracinent en premier la sinistrose et la colère de nos concitoyens.

Le chômage, on y tombe facilement, on en sort difficilement. Sa **durée moyenne** est aujourd'hui de **15 mois**. Grands pourvoyeurs de chômeurs (40 %) : les contrats à durée limitée. Quand on a perdu un CDI, on sait qu'on a moins de chances qu'avant d'en retrouver un. Prise dans l'étau du chômage de masse et de la précarisation croissante, la France vacille sur ses bases. Elle s'exaspère que ses gouvernants, sous prétexte d'éradiquer des rigidités qui feraient obstacle à l'emploi, lui imposent **encore et toujours plus de précarité, encore et toujours moins de protection**. Elle sent qu'on lui ment : le CNE n'a pas créé plus d'emplois supplémentaires que le défunt CPE n'aurait favorisé l'insertion durable des jeunes. **Effet d'aubaine et effet de substitution garantis** : si 280.000 CNE ont été officiellement créés entre août et décembre 2005, le nombre des CDD aurait, selon l'Institut Français pour la Recherche sur les administrations publiques, baissé de 240.000 au même moment...

Seule bonne nouvelle pour les salariés : le droit des licenciements, que le CNE voulait contourner, semble continuer à s'appliquer. Comme l'avaient prévu les juristes du travail, les contentieux juridiques en cas de rupture du CNE durant les deux premières années ont commencé. Les Conseils de Prud'hommes ont déjà annulé trois licenciements « dépourvus de causes réelles et sérieuses ». Les chefs d'entreprise les plus clairvoyants ne s'étaient pas privés de le dire : leur problème, ce n'est pas de se séparer sans formalité de leurs employés mais plutôt de les fidéliser ; c'est aussi que les règles soient simples, claires, lisibles, qu'elles ne changent pas tout le temps et ne débouchent pas sur des procédures à la durée incertaine. Tout le contraire du CNE. Plus d'une centaine d'affaires devraient arriver prochainement devant les juridictions prud'hommales. Les litiges sont plus nombreux encore mais beaucoup préfèrent une transaction à un procès. Les patrons des entreprises de 20 salariés et moins, auxquels le CNE est destiné, commencent à se méfier sérieusement de ce cadeau empoisonné. Mais le CNE n'est que la pointe de l'iceberg immergé dans l'océan multiforme de la précarité.

Jean-Claude Juncker, Premier Ministre du Luxembourg, n'est pas un révolutionnaire mais une chose le met vraiment en colère : « cette idée que les salariés n'auraient pas besoin d'un minimum de prévisibilité mais devraient se satisfaire de petites échéances selon le bon vouloir des employeurs qui décident ou non de proroger leur contrat de travail ». Il sait de quoi il parle : « si mon père, qui était ouvrier sidérurgiste, avait eu un CDD renouvelable tous les six mois, je n'aurais jamais pu faire mon droit à Strasbourg. Car les gens modestes doivent calculer. Ils n'ont pas d'argent à jeter par la fenêtre ». Il ajoute, à l'intention des voisins français mais aussi des adeptes, en Europe, de la flexibilité tous azimuts : « je suis terrifié par cette nouvelle mode, **cette pensée unique qui veut qu'on puisse traiter les travailleurs comme des gens qui pourraient se satisfaire d'un modèle de vie renouvelable tous les six mois.**

Cela n'a aucun rapport avec la réalité. Faire du CDI une exception, une chose atypique, est une piste qui nous mènera droit dans le mur ». On ne saurait mieux dire.

3°) Externalisation et « parasubordination »

Une des caractéristiques des évolutions économiques de notre nouvelle étape de la modernité, c'est le recours croissant à l'**externalisation** : les entreprises se replient sur leur « cœur de métier » et s'entourent, pour les tâches qu'elles délèguent, d'un volant de sous-traitants sur lesquels elles déplacent la pression et dont les emplois sont la variable d'ajustement aux aléas de la conjoncture et des plans de charge. C'est le modèle de la « **firme réseau** ». Ainsi, l'usine lorraine qui fabrique la Smart n'a gardé que la conception et l'assemblage final ; tout le reste (ferrage, peinture, sellerie, informatique, etc.) est confié à des sous-traitants.

Tous les secteurs sont touchés même si toutes les entreprises ne font pas ce choix. Dans le bâtiment, où jadis tous les ouvriers d'un chantier cassaient la croûte ensemble à midi, il n'est pas rare de les voir aujourd'hui déjeuner en groupes séparés, chacun dans le bungalow du sous-traitant qui l'emploie. Comme le remarquait un syndicaliste de Gaz de France : « on précarise en dehors de nous ». Le Tribunal correctionnel de Perpignan a été saisi d'un cas qui a arraché au Procureur ce cri du cœur : « le profit, oui, mais pas à n'importe quel prix ! », rapporté par l'hebdomadaire Marianne. Dans un hyper-marché Carrefour des Pyrénées Orientales, la direction faisait rémunérer une partie des employés par les fournisseurs : 160 personnes embauchées officiellement pour mettre en valeur leurs produits mais qui effectuaient en réalité le même travail que les autres employés. Problème : ils ne touchaient pas le même salaire et les heures supplémentaires ne leur étaient pas réglées...

Dans le monde du travail, coexistent aujourd'hui des salariés dont les droits sont homogénéisés par des conventions de branches et d'autres qui gagnent leur vie dans des unités éclatées, peu ou pas protégées par la négociation collective. Dans ces **zones de moindre droit**, la sujétion est renforcée et la fragilisation du contrat de travail accrue. L'externalisation et la déconcentration des activités s'accompagnent en même temps d'une recentralisation du pouvoir de décision mais à un niveau sur lequel les salariés de l'aval n'ont pas prise et où le sentiment de responsabilité à leur égard n'est guère de mise.

Ces regroupements de firmes juridiquement indépendantes mais verticalement reliées permettent de décomposer le processus de production en une **chaîne de valeur** dont chaque maillon est supposé gagner en compétitivité. Revers de la médaille de cette transformation des entreprises en « **nœuds de contrats** » et de

la fragilisation des liens salariaux qui en résulte : ce qu'on gagne à court terme sur les coûts, on peut le perdre à moyen terme du fait d'une limitation de ces apprentissages organisationnels qui sont des facteurs de performance durable. C'est d'ailleurs pourquoi les entreprises ne suivent pas uniformément la tendance car l'externalisation n'a pas que des avantages : **la flexibilité crée aussi... des rigidités.**

C'est pour décrire ces nouvelles relations entre donneurs d'ordres et prestataires ou sous-traitants qu'Alain Supiot, spécialiste du droit du travail, a forgé le mot de « parasubordination ». La parasubordination désigne la situation de dépendance économique sans subordination juridique, dans laquelle se retrouve un nombre croissant de travailleurs. N'entrant pas dans le champ actuel de notre Code du Travail, ils sont en « situation contractuelle déséquilibrée » avec le donneur d'ordres. Autrement dit : **formellement autonomes, pratiquement pieds et poings liés.**

On a parfois le sentiment que la roue de l'histoire tourne carrément à l'envers. Jacques Rigaudiat (dans la revue « Droit Social » de mars 2005) voit dans ces évolutions comme un surprenant retour vers la « **manufacture dispersée** » du XVIIIème siècle, quand des artisans indépendants produisaient pour le compte des marchands. Retour à un temps d'avant les usines et l'intégration forcée à la condition salariale à laquelle le mouvement ouvrier a, par ses luttes, peu à peu arraché les droits et les protections qui sont le socle des nôtres. Cette forme-là d'émiettement du lien de travail a le vent en poupe dans la perspective de « **l'entreprise sans usine** » vantée il y a quelques années par le patron d'Alcatel, dans un contexte de capitalisme financiarisé et de concurrence exacerbée par la mondialisation.

Elle annoncerait, avec le travail en équipes, en réseau et par projet, un « monde de coalitions fluides et temporaires » (Zygmunt Bauman) où les engagements durables et les statuts sécurisés cèdent devant l'incertitude généralisée et la recomposition permanente. De la société « **solide** » d'hier à la modernité « **liquide** » d'aujourd'hui ? Palpitant pour quelques uns mais angoissant pour la plupart, ce monde-là est encore orphelin des règles et des protections qui permettraient d'en maîtriser les mutations.

C'est la base même du contrat salarial - échange liberté contre sécurité – qui est aujourd'hui ébranlée. Chômeurs, précaires, travailleurs pauvres, RMistes, Smicards : cela fait du monde, beaucoup de monde. Des uns aux autres, les frontières sont poreuses, les allers et retours nombreux quoiqu'entraînant souvent dans une spirale descendante. L'instabilité professionnelle et l'insécurité sociale sont, en France, le quotidien de millions d'individus et de familles. **Le sous-emploi s'institutionnalise** au point que les emplois considérés

hier comme atypiques tendent à devenir la norme. Certains, comme Robert Castel, y voient l'avènement d'une « **société du précarité** ».

4°) **Quelques exclus ou tous dedans ?**

Inclus ? Exclus ? Cette vision binaire et simpliste ne permet pas de comprendre une réalité sociale autrement mouvante, fragmentée et massive. Pire : elle a trop longtemps focalisé l'attention, y compris à gauche, sur les seules « marges » (SDF, chômeurs de longue durée). Elle a empêché de prendre pleinement la mesure des transformations du travail et des inquiétudes de la France salariée, populaire et majoritaire. Cette erreur de perspective a différé la prise de conscience et perpétué l'idée qu'il suffisait d'adjoindre au tronc solide de notre protection sociale quelques dispositifs de plus, périphériques et ciblés, pour **traverser avec les moyens d'avant la tempête d'aujourd'hui**. Deux illusions se sont mutuellement renforcées : **la croyance en une « moyennisation » de la société française** (la France comme une grande classe moyenne), mythe hérité des 30 glorieuses, qui ne correspond plus ni à la vérité des chiffres ni à l'expérience vécue, et la **problématique réductrice de l'exclusion**, aveugle aux délitements et aux transformations à l'œuvre au cœur et dans l'ensemble du monde du travail.

Une nouvelle donne économique et sociale s'installe et gagne du terrain, d'autant plus rapidement et d'autant plus cruellement que tout concourt aujourd'hui à lui laisser le champ libre : un gouvernement tantôt complice tantôt impuissant face aux nouveaux désordres du travail et de l'emploi, un rapport de forces capital-travail actuellement défavorable aux salariés, **des règles et des outils qui datent sans que les nouveaux voient encore le jour**. Elle frappe de plein fouet les catégories populaires mais son onde de choc atteint aussi les couches moyennes.

II.- Destabilisation des classes moyennes et blues des cadres

Impossible, de nos jours, de réduire le désordre social à la désaffiliation des plus marginalisés ou à la concentration des difficultés dans les quartiers de relégation : c'est désormais **le noyau central de la société française** qui est atteint donc également ces classes moyennes qui, pendant quelques décennies, avaient vu leur sort s'améliorer et leurs rangs s'étoffer. L'ancienne grille de lecture (2/3 de Français vivant bien et 1/3 à ne pas laisser sur le bord de la route) ne correspond plus à ce qu'est devenue la France. Le **malaise des classes**

moyennes a eu raison de ce qui, hier encore, était leur sentiment de confiance en l'avenir.

1°) La menace inédite du déclassement

L'insécurité, d'abord réservée aux moins diplômés et aux moins qualifiés, a gagné **par capillarité** les catégories intermédiaires (6 millions de personnes, 22 % de la population active), Louis Chauvel propose une image : celle d'un sucre dressé au fond d'une tasse, dont « la partie supérieure semble toujours indemne alors que l'érosion continue de la partie immergée la promet à une déliquescence prochaine ». Il appelle « involution » (évolution à l'envers) cette extension de la précarité à des individus et des familles qui pouvaient, avant, compter sur une situation stable et sans fins de mois angoissées.

L'expansion massive du salariat intermédiaire, les perspectives de mobilité ascendante et de croissance apparemment sans fin d'une nouvelle classe moyenne dont le pouvoir d'achat s'améliorait, tout cela, estime-t-il, appartient au passé : les salaires stagnent ; les jeunes, quoique plus diplômés que leurs parents, ne peuvent plus emprunter le même chemin d'intégration professionnelle et d'ascension sociale ; la moitié des postes des catégories intermédiaires de statut public a disparu sans que le secteur privé compense à même hauteur ces pertes ; des millions de familles font, directement ou à travers leurs proches, **l'expérience inédite du déclassement** et voient, pour leurs enfants, se préciser le risque de descendre à l'envers l'escalier qu'elles ont gravi.

Il rappelle cette vérité déjà constatée dans les années 30 : « les comportements d'une classe moyenne sans perspective sont par nature instables ». Cela se manifeste notamment sur le plan électoral. Ce n'est pas un hasard si le non au referendum européen de mai 2005 a mis en évidence **l'angoisse des classes intermédiaires**, celles du public rejoignant celles du privé, cependant que la mobilisation contre le CPE exprimait l'appel au secours d'une jeunesse diplômée (ou en voie de l'être) et une solidarité inter-générationnelle à la mesure de l'inquiétude partagée.

2°) Les illusions perdues

C'est dans ce contexte et avec, pour toile de fond, la déstabilisation générale induite par la financiarisation de l'économie que s'inscrivent le **blues des cadres** et cette « **fatigue des élites** » dont François Dupuy décrit les illusions perdues et dont les licenciements chez Hewlett Packard ont révélé la vulnérabilité à l'automne 2005.

Les cadres et les professions intellectuelles représentent aujourd'hui 14,5 % de la population active (4 millions de personnes). Au sein de cette catégorie, les disparités sont très grandes mais le chômage globalement plus réduit (4,8%). La déprime, pourtant, y progresse à grands pas.

Les cadres savent qu'ils peuvent, comme n'importe quel salarié, **perdre leur emploi sans avoir démérité**. Ils constatent que l'écart de revenus entre un jeune cadre bac + 5 et le haut management s'est creusé au point que l'espoir d'atteindre le même niveau de rémunération en 15 ou 20 ans ne semble plus réaliste. Ils aimeraient bouger mais le chômage n'y incite pas et la concurrence est vive sur les offres d'emploi. Ils se sont investis mais n'ont guère l'impression d'être payés et considérés en retour. Ils subissent la pression croissante de performances exigées dans des délais de plus en plus courts cependant qu'ordinateurs portables et téléphones mobiles les rendent disponibles en permanence et brouillent la frontière entre vie privée et vie professionnelle. Peu à peu, le sentiment d'une **promesse non tenue**, la déception, **la démotivation et le désinvestissement** gagnent même ceux qui aiment leur métier mais peinent à lui trouver du sens (« les cadres ne savent plus à quoi ils servent » titrait Le Parisien en janvier 2006).

Dans toutes les enquêtes, ils le disent : beaucoup de cadres ne croient plus aux valeurs suprêmes du management. Chez les 25-35 ans, près des 2/3 n'adhéreraient pas aux valeurs de leur entreprise. 82 % des cadres quadragénaires estiment qu'ils n'ont pas les moyens de faire correctement leur travail. 65% des cadres ne considèrent pas leurs supérieurs hiérarchiques comme des exemples... Le doute est à ce point général que certains parlent d'une « crise identitaire » qui pousse à se réfugier dans la sphère privée, à judiciariser les conflits, à utiliser Internet comme défouloir. Les maisons d'édition l'ont compris : les états d'âme des cols blancs sont un filon.

Nombreux sont aussi les cadres qui supportent mal que les entreprises assument moins leurs obligations sociales et les fassent complices de pratiques qu'ils désapprouvent. En novembre 2005, la CFDT, l'UGICT-CGT, le Centre des Jeunes Dirigeants et celui de l'économie sociale, Ingénieurs sans Frontières, l'Ecole de Paris de Management et la Fondation Charles-Léopold Mayer pour le Progrès de l'Homme ont lancé un « Manifeste pour la responsabilité sociale des cadres » qui prône notamment la prééminence du droit d'alerte sur le principe de subordination hiérarchique. Autrement dit : **le droit de protester plutôt que le devoir de se taire**.

Cette amertume et ce désengagement ne sont, bien sûr, pas le fait de tous les cadres mais traduisent un véritable **phénomène de société** dont les chefs d'entreprise feraient bien de s'aviser plus sérieusement. Il faudra plus que

quelques séminaires de motivation avec saut à l'élastique en commun pour répondre à ce besoin de sens et de règles plus justes.

III.- La colère des Français et le descenseur social

Pour deux Français sur trois, le mot « **capitalisme** » évoque « **quelque chose de négatif ou de très négatif** » (sondage LH2 pour Libération en novembre 2005). C'est l'avis de 76% des sympathisants de gauche interrogés mais aussi de 38% de sondés qui se disent proches de l'UDF et de l'UMP. Pourtant, dans leur grande majorité, ils sont partisans de la liberté d'entreprendre. Mais ils ne confondent pas, eux, l'économie de marché avec le droit d'y faire n'importe quoi et de détruire, l'une après l'autre, toutes les protections légitimes.

Nos concitoyens sont lucides : ils ne croient pas que le marché en pilotage automatique assure naturellement et équitablement « l'enrichissement de la société dans son ensemble ». Ils sont 62 % à désigner les actionnaires comme les détenteurs du véritable pouvoir dans l'entreprise et 67 % à estimer que les salariés devraient avoir **davantage voix au chapitre**. Aspirations identiques, décidément, du **salarié** dans l'entreprise et du **citoyen** dans la cité : ils ne veulent plus d'un pouvoir qui s'impose sans discussion et souhaitent influencer sur les choix qui les concernent. Dans ce sondage, l'aspiration à des décisions mieux partagées vient même avant les revendications d'augmentation des salaires (43 %).

Ce que les Français rejettent ? Un système vécu comme le règne de la financiarisation et de la dérégulation débridées. Un monde économique qui semble déconnecté de la sphère sociale et politique, où le capital financier mène seul le jeu au détriment croissant du travail. Ce refus est majoritairement partagé **que l'on soit ouvrier, employé ou membre des professions intermédiaires**. Il est également très fort chez les jeunes : les mobilisations contre le CPE en ont apporté la confirmation éclatante. Il est présent chez les cadres, les artisans, les commerçants.

« Archaïsme », « frilosité » raillent ceux qui sont à l'abri du risque tout en le prêchant aux autres. J'y vois plutôt le désir, parfaitement sain et nullement anti-moderne, de règles plus justes dans l'entreprise et de contre-pouvoirs aidant à rééquilibrer le rapport de forces. Pour échapper à ce que Maurice Allais, Prix Nobel d'économie, nommait en termes crus « **la chienlit laisser-fairiste** ».

1°) Les raisons de la colère

Le **Baromètre Politique des Français**, vaste enquête réalisée par le Centre d'études de la vie politique française et l'institut de sondage IFOP (avec le soutien du Ministère de l'Intérieur...), vient de rendre publics (mai 2006) des résultats qui confirment **l'actuel pessimisme collectif de nos concitoyens**. Ils expriment leur colère sourde contre des décideurs incapables de tenir leurs promesses sur l'emploi. Ils s'alarment de **deux « déclin » à leurs yeux solidaires** : la régression du pacte social dont l'Etat devrait être le garant et l'affaïssement de la place de la France dans un monde en proie à la globalisation. Car, dans notre pays, **le social et le national**, ça marche ensemble : quand l'un dévisse, l'autre suit.

Le message des Français est, une fois de plus, sans ambiguïté. Plus de la moitié d'entre eux (54%) confient s'en sortir difficilement avec les revenus actuels de leur foyer. Pour trois Français sur quatre, les jeunes ont moins de chances de réussite que leurs parents. En tête de toutes leurs préoccupations : **l'emploi** (38% en font le sujet n°1) suivi de **la hausse des prix** (souvent imputée au passage à l'euro). Pour près d'un Français sur deux (47%), il est sûr que le chômage a augmenté ces derniers mois et 29% pensent qu'il est resté stable, soit au total plus de trois Français sur quatre qui ne semblent croire ni les statistiques ni les discours du gouvernement. 74% se déclarent, toutes catégories socio-professionnelles confondues, pessimistes sur la situation économique du pays. Plus d'un Français sur deux (52%) voit la France en **déclin** (seulement 8% ne sont pas d'accord) du fait de la baisse du pouvoir d'achat (74%), de la crise de l'école et de l'université (48%), des dysfonctionnements de notre système de santé (47%), du recul de notre influence internationale. Enfin, 46% voient dans l'actuelle mondialisation une **menace** pour les entreprises et le « modèle social français » alors que 24 % y voient « une chance » (d'abord les mieux équipés pour la saisir). Seules la recherche, l'innovation et la culture apportent encore des motifs de fierté.

Dans un ouvrage au titre crépusculaire, « La Nuit des politiques », Roland Cayrol affirme que « la société n'est pas bloquée, les décideurs le sont ». Car c'est en vain, dit-il, que nos concitoyens demandent **des réponses crédibles sur l'emploi**. Ils ont le sentiment d'avoir tout essayé : ils se sont adaptés, les uns ont cru aux nationalisations, les autres (parfois aussi les mêmes) ont reporté leurs espoirs sur les privatisations, rien n'a marché. Ils savent que demain ne sera plus comme hier et ils attendent des politiques qu'ils **les guident enfin efficacement dans cette mutation**. Ils n'aiment pas ce que la droite baptise à tort « réforme » mais **ils ne refusent pas le changement**, contrairement au procès qu'on leur

fait. A condition qu'il soit réellement **négocié avec la société** et que les citoyens soient associés aux décisions qui affectent leur vie. A condition qu'on leur propose autre chose que des expédients à court terme : un système cohérent valable pour les années à venir, qui assure à tous **une visibilité** sans laquelle plus personne ne peut se projeter dans l'avenir ou faire le moindre projet. A condition aussi que **la justice** inspire une répartition plus équilibrée des efforts.

A défaut, c'est la défiance qui l'emporte, parfois la rage. Le Baromètre Politique des Français la met en chiffres : **69 % de nos concitoyens ne font, a priori, confiance ni à la droite ni à la gauche** pour gouverner le pays dans le sens de ce à quoi ils aspirent, et cela même quand ils se positionnent, à titre individuel, à gauche (24%) ou à droite (17%).

2°) Contre l'aspiration vers le bas, reprendre sa vie en mains

Quand on a, en France, commencé à prendre conscience que ce qui coïnçait n'était pas seulement une difficulté passagère, une formule a fait mouche : « **l'ascenseur social est en panne** ». Jamel Debbouze en a fait le thème d'un sketch ravageur et très juste. Aziz Senni en a fait le titre de son livre autobiographique : « L'ascenseur social est en panne... j'ai pris l'escalier », façon de dire qu'il y a toujours moyen de tracer sa route. C'est vrai à l'échelle individuelle et il ne faut jamais l'oublier : il y a toujours eu de belles réussites et de belles histoires commencées ailleurs que dans les beaux quartiers. Cela prouve que c'est possible, que la volonté et le talent personnels peuvent beaucoup. C'est à l'échelle collective que les choses se gâtent car ce qui l'emporte, dans la France d'aujourd'hui et en dépit des envolées rituelles sur « l'égalité des chances », c'est, pour le plus grand nombre, la reproduction des inégalités de départ voire leur accentuation.

Le premier à rompre avec le mythe d'une classe moyenne grandissante flanquée, en bas, d'une frange d'exclus et, en haut, d'une frange de riches, a été Emmanuel Todd avec l'image de la « **fracture sociale** », que Chirac, en 1995, promettait de résorber, avant de consacrer son énergie à une affaire plus sérieuse : durer. D'autres analyses ont, depuis, raffiné cette approche en montrant **les fragmentations** à l'œuvre dans le corps social français et l'impossibilité de les réduire à une simple dualisation (chômeurs/actifs, inclus/exclus, protégés/non protégés, CDI/CDD, etc.).

La persistance du chômage de masse, la poursuite de la précarisation des contrats de travail et des conditions de vie, la profondeur des mutations induites par le « capitalisme total », les effets conjugués de la diffusion massive des

nouvelles technologies et de la tertiarisation du travail nécessitent, selon l'analyse stimulante de Philippe Guibert et Alain Mergier, de porter **un nouveau regard** sur les conséquences groupées de tous ces changements. C'est la condition indispensable pour inventer et mettre en place des outils qui tiennent leur promesse et apportent des **solutions d'intérêt général** à des attentes et des préoccupations multiples, apparemment éclatées et parfois contradictoires.

Pour comprendre les mutations vécues par les Français, il faut partir de **ce qu'ils en disent eux-mêmes**. Ils n'ont pas le sentiment que l'ascenseur social serait en panne, simplement en attente de quelques réparations plus ou moins volontaristes. Ce qu'ils vivent, c'est l'expérience ou la menace d'un véritable « **descenseur social** » auquel tout concourt, y compris des institutions qui devaient les protéger ou les équiper pour une trajectoire sociale qu'on espérait jadis raisonnablement ascendante.

Pour beaucoup de familles, donc, l'heure n'est plus à la panne mais carrément à **l'inversion** et au sentiment que « **plus ça va, moins ça va** ». Les Français que Mergier et Guibert ont interrogés décrivent l'univers de la précarité : l'enchaînement des périodes de chômage et des périodes de CDD, de stages, d'intérim, les séquences de travail de plus en plus courtes, les séquences sans emploi de plus en plus longues au fur et à mesure que le temps passe. Ils disent **la hantise de la chute** qui mine le quotidien. Ils décrivent une situation **paradoxale** : le risque omniprésent malgré un appareil de protection sociale développé mais qui semble enfoncer dans l'assistanat au lieu d'aider à s'en sortir. ANPE, Assedic, RMI : personne n'en veut naturellement la suppression mais on leur reproche de se borner à une « prise en charge » faiblement efficace sans jamais reconnaître à ceux qui sont forcés d'y avoir recours **leur statut et leur dignité d'acteur**, leur volonté de prendre leur vie en mains. L'école n'est plus perçue par beaucoup comme un atout ou un espoir mais comme une force supplémentaire d'attraction vers le bas, impitoyable aux milieux populaires et n'aidant plus leurs enfants à réussir.

3°) Une demande de politique

Quand les marges de manœuvre se réduisent, la préoccupation est moins de rattraper un jour « ceux du dessus » que de **résister** à tout ce qui semble entraîner vers « ceux du dessous ». « La puissance de cette force qui tire vers le bas, notent Alain Mergier et Philippe Guibert, reconfigure l'ensemble de l'imaginaire social ». Le **sentiment d'injustice** est plus vif que jamais mais il se tourne moins vers les privilégiés lointains que vers les quasi-semblables d'à côté, soupçonnés d'être plus aidés que soi, d'abuser du système et de porter atteinte à cette égalité de traitement à laquelle les Français sont, dans son

principe, fortement attachés. Ceux qui travaillent dur pour un SMIC ou à peine plus soupçonnent les titulaires de revenus d'assistance de gagner autant qu'eux sans rien faire. Les solidarités d'antan ne vont plus de soi.

Les Français dont la vie est difficile ont le sentiment que les **promesses républicaines** ont été **trahies**. L'insécurité professionnelle et sociale n'est plus vécue comme un accident de parcours ou une exception à la règle mais comme un ensemble de régularités faisant **système**, où l'expérience personnelle de la vulnérabilité, la causalité lointaine de la mondialisation et l'impuissance de l'Etat se font écho. Contrairement à ce que pensent les nantis et quelques « intellectuels médiatiques », prompts à taxer le peuple de populisme ou de xénophobie obtuse, le plus frappant des récits récoltés par Guibert et Mergier est une **demande, bien conforme à la tradition républicaine française**, que l'Etat se mette en travers de la ravageuse « continuité du monde planétaire et du monde personnel ». Qu'il apporte enfin les protections qui font défaut car elles seules permettront ce « **rétablissement de la personne** » ou cette « **restauration du sujet** » auxquels aspirent celles et ceux qui ont l'impression que leur vie leur échappe et veulent ardemment en reprendre le contrôle. Dans un monde qui semble cul par dessus tête, ils veulent que la puissance publique **remette les choses d'aplomb** pour enrayer d'urgence ce descenseur social dont ils se sentent prisonniers. Ne nous y trompons pas : **le ressentiment est fort et l'impatience à bout**. Mais jamais, en même temps, la demande de politiques capables de relier la vie quotidienne au devenir de la société n'a été aussi pressante.

IV.-Sous les mots d'aujourd'hui, les idées d'avant-hier

A l'exact opposé du vécu des Français, certains discours apparaissent carrément surréels. Ils aggravent le désordre des choses par le mensonge des mots. Ils le disent plus ou moins ouvertement parce qu'en France, reprendre mot à mot le credo de l'ultra-libéralisme et parler aujourd'hui comme hier Mme Thatcher, ça ne passe pas. Mais le fond de sauce est le même : pour vivre avec son temps et, nous promet-on, faire reculer le chômage, il nous faudrait pêle-mêle **moins d'Etat et plus de précarité**, moins de Code du Travail et plus de flexibilité des emplois, du travail et des salaires. Moins de frilosité, disent-ils, face à la « mondialisation heureuse » (Alain Minc) et, de grâce, pas d'attachement archaïque aux protections d'antan.

1°) Les « vertus naturelles » du marché

Nous n'aurions, affirment-ils, pas le choix : la forme actuelle de l'économie de marché serait l'horizon indépassable de l'humanité et il ne resterait à la politique moderne qu'à accompagner allègrement l'irrésistible et excitant mouvement de dérégulation généralisée. Gare, sinon, à l'accélération des délocalisations vers les pays à bas salaires. A la place de **l'Etat-Providence**, réputé atteint par la limite d'âge : **l'Etat-Pénitence** et son minimum compassionnel pour les exclus.

Voilà, nous répètent-ils, le prix à payer pour rester dans la course de la nouvelle division internationale du travail. **Il n'y aurait pas d'autre scénario d'adaptation** aux changements qui bouleversent la planète. D'ailleurs, nous dit la patronne du Medef, la santé, l'amour et le reste, ça va, ça vient : pourquoi le travail serait-il le refuge d'une stabilité dépassée ? Il n'y a que les fonctionnaires, ces « planqués », et les salariés à statut, ces « privilégiés », pour s'accrocher égoïstement à leurs acquis : finalement ce sont eux, avec leur fixation sur le passé, les vrais responsables du chômage de masse alors que « la France qui se lève tôt » (limitée, à les entendre, à celle qui vote à droite) en aurait assez d'entretenir trop d'assistés qui ne font guère d'efforts pour s'en sortir.

Selon cet **hymne à la toute-puissance et à la toute-bienfaisance du marché**, l'économie obéirait à des lois « naturelles » qui ne laisseraient aucun choix. Les inégalités, certes désagréables, seraient au bout du compte plus motrices que paralysantes : elles forceraient les gens à s'adapter alors que, selon la vieille théorie malthusienne, la solidarité tournerait vite à l'assistance entretenant la pauvreté. L'intervention de l'Etat et le pouvoir excessif des syndicats seraient contre-performants puisque rigidifiant le marché du travail. Le libre jeu de la concurrence coïnciderait miraculeusement avec l'intérêt à terme du plus grand nombre. L'immoralité serait du côté des chômeurs, coupables de faire la fine bouche devant des conditions de travail revues à la dure et des salaires revus à la baisse. Les impôts, accusés de racketter les fruits de l'effort, et les dépenses publiques, indûment alourdies de prestations sociales qui dissuaderaient de travailler, porteraient atteinte à la valeur travail : à réduire d'urgence, dans l'intérêt bien compris d'une **société de marchandisation généralisée** identifiée au triomphe de la démocratie voire, pour certains, à la fin de l'histoire.

Tel est, à gros traits, le **conte pour enfants** que s'emploie à diffuser à travers la planète une **hyper-classe mondialisée** dont le sort n'a plus rien à voir avec celui du commun des mortels car on y gagne en une année bien plus que la majorité des salariés au cours de toute leur vie professionnelle.

2°) Le coup du « patriotisme économique »

Quoi de mieux, pour noyer quelque peu le poisson libéral, que le coup du « patriotisme économique » ? Aimer son pays et être prêt à le défendre ? Bien sûr ! Mais le beau mot de patriotisme, avec sa charge affective forte qui charrie la mémoire de courageux combats, ne mérite pas un tel détournement.

L'expression est apparue dans la bouche du Premier Ministre au cœur de l'été 2005, quand courait **la rumeur d'un rachat de Danone par Pepsico**. Deux mois plus tôt, le non au référendum européen avait montré, une fois encore, combien pour de nombreux Français l'évolution du monde, le fonctionnement de l'Europe et la politique du gouvernement semblent se conjuguer pour leur faire perdre la maîtrise de leurs vies et diluer dans un avenir menaçant l'idée même de nation.

Le désengagement tous azimuts de l'Etat (des autoroutes aux services publics) **et sa contribution directe à l'extension de la précarité** attisent cette inquiétude. Et voilà que le chef du gouvernement, initiateur du CNE et bientôt du CPE qui doivent permettre de licencier sans motif pendant deux ans, surjoue le retour de la volonté en politique et promet de « **défendre la France et ce qui est français** ». Les mêmes, pourtant, ne se sont guère souciés que les 2/3 des actions issues des opérations de privatisation et près de la moitié du capital des entreprises françaises du CAC 40 (nos plus grands groupes cotés en Bourse) **appartiennent à des non résidents et à des fonds de pension étrangers** dont l'affection pour notre patrie n'est, c'est bien normal, pas la motivation première.

La France est l'une des premières destinations des investissements étrangers, ce qui est un atout plus qu'un handicap, et nos entreprises procèdent, hors de nos frontières, à de nombreuses acquisitions qui témoignent d'un indéniable dynamisme et favorisent l'accès aux marchés étrangers. Faire comme si on n'allait plus permettre ce qu'on appelle de ses vœux et s'autorise chez les autres : ce **double langage** ne rehausse guère l'image de la France mais qu'importe s'il s'agit d'accréditer, contre toute vraisemblance, l'image d'un gouvernement martial et soucieux de l'intérêt national.

On n'explique pas aux Français qu'il y a de bonnes et de mauvaises OPA, des rapprochements qui renforcent et d'autres qui affaiblissent. Sans doute pense-t-on qu'ils n'y comprendraient rien et que cela compliquerait inutilement un message qui, on le verra au fil des mois, est **l'emballage de tout autre chose qu'une défense déterminée de l'intérêt bien compris de la France**. La formule du « patriotisme économique » est resservie à l'occasion de **l'OPA de**

Mittal sur Arcelor : c'est sans risques ni conséquences opérationnelles car l'Etat français n'est plus actionnaire du groupe sidérurgique.

Elle couvre opportunément **la fusion de Suez et GDF**, annoncée sous prétexte de bouter hors de nos frontières la menace qu'incarnerait l'italien ENEL allié au français Véolia. Etrange conception de ce qui est bon pour la nation : **EDF**, préalablement amputée de GDF et exposée sur notre territoire à une concurrence renforcée, est **affaiblie** ; **Gaz de France est privatisé** de fait malgré la promesse formelle du gouvernement de n'en rien faire ; au motif d'assurer la maîtrise par la France de son approvisionnement énergétique, on monte en toute hâte un **bricolage franco-français** sans se soucier le moins du monde de l'élaboration d'une **politique énergétique européenne**, pourtant seule susceptible de garantir à terme notre indépendance en ce domaine. Au temps du charbon et de l'acier, les pères fondateurs de l'Europe via la CECA (Communauté européenne du charbon et de l'acier), tous éminents patriotes, étaient autrement visionnaires...

Au nom, toujours, d'un « patriotisme économique » décidément bien mal agi, quelques **mesurettes** suivront : un décret soumettant à autorisation les investissements étrangers dans certains secteurs « stratégiques » (défense, sécurité et... casinos) et la transposition d'une directive européenne qui mérite qu'on s'y arrête. Elle n'apporte en effet pas grand chose aux moyens juridiques existant déjà en droit français pour contrer une OPA inamicale. Mais le gouvernement en profite pour rendre obligatoire une disposition qui n'était, dans le texte européen, qu'optionnelle : l'approbation par les actionnaires et non plus le seul conseil d'administration des mesures de défense susceptibles d'être prises par une société cible d'une OPA. Qu'est-ce que cela veut dire ? Tout simplement que **le centre de décision se déplace au profit des actionnaires** et de leur intérêt financier à court terme !

Quant à la possibilité nouvelle offerte aux entreprises d'attribuer « gratuitement » à leurs actionnaires des bons de souscription d'actions qui, exercées en cas d'OPA, en augmenteraient mécaniquement le coût et pourraient dissuader l'agresseur, elle est pour l'instant boudée par la quasi-totalité des groupes français cotés en Bourse.

Ce **patriotisme de façade** masque en réalité de nouvelles concessions à la « **démocratie actionnariale** » qui, elle, s'intéresse plus à ses dividendes et à ses plus-values en cas d'OPA qu'à la consolidation durable d'un projet industriel et des emplois qui vont avec. Beaucoup de bruit pour rien voire pour tout autre chose.

Un **patriotisme offensif** s'attaquerait, lui, aux **vrais sujets** : la faiblesse des capitaux propres des entreprises françaises, qui les rend vulnérables à un raid

boursier et résulte du désengagement des banquiers et des assureurs tricolores ; la création de champions européens qui aient à la fois la taille requise pour affronter la concurrence mondiale et l'ancrage continental propice à la prise en compte des intérêts sociaux et territoriaux de l'espace économique européen ; le rééquilibrage nécessaire au profit d'une logique industrielle à moyen terme plutôt que financière à courte vue ; l'investissement massif dans la recherche et le soutien à nos PME innovantes, condition des activités et des emplois de demain.

Se protéger contre les prises de contrôle indésirables, il le faut. Les Etats-Unis ne s'en privent pas. La France doit aussi le faire, sans chauvinisme ni protectionnisme étriqués, sans angélisme non plus. Le gouvernement n'en prend malheureusement pas les bons moyens.

3°) L'économie a pris un temps d'avance sur la politique

Nous savons bien, nous, que l'histoire n'a jamais été une marche triomphale et linéaire vers le progrès. Nulle fatalité ne la penche d'un côté ou de l'autre : elle est ce que, dans le contexte qui est le leur, les femmes et les hommes en font. Elle est toujours **le résultat de luttes et de rapports de forces** où s'opposent, au-delà des intérêts immédiats, **des valeurs et des visions différentes de l'avenir**. Elle connaît, après des avancées, des périodes de réaction. Lorsque la société se cabre contre des changements trop rapides et, dans un mouvement de balancier finement analysé par Umberto Eco, semble temporairement revenir en arrière. Ou lorsque, comme aujourd'hui, les forces de l'économie ont pris une longueur d'avance sur celles de la politique, dans ces périodes du « déjà plus mais pas encore » où les **anciens compromis** sont remis en cause alors que les **nouveaux pactes** tardent à naître. C'est très exactement ce que nous vivons actuellement, en France et dans le monde.

Bien mieux que les habitués du forum patronal de Davos, Marx a crûment décrit l'impétueuse vitalité et l'irrépressible propension du capitalisme à la mondialisation qu'il appelait « universalisation ». Au cours de ces dernières années, l'économie de marché s'est transformée à vive allure, ébranlant les équilibres anciens sans que, dans l'ordre politique, l'aptitude à redéfinir et surtout établir de nouvelles règles du jeu évolue au même rythme. Ce **décalage entre le dynamisme économique et l'imagination politique** laisse le champ libre à l'irruption de nouvelles inégalités et, du côté des gagnants du système, à une idéologie du fait accompli qui fait du neuf avec du vieux.

Ce discours de la (fausse) modernité est en réalité d'un **archaïsme** confondant. On y retrouve, à l'aube du 3^{ème} millénaire, des accents du 19^{ème} siècle, du temps

d'avant les conquêtes ouvrières et la législation sociale, avec retour en force de la peur des « classes dangereuses » et, comme jadis, stigmatisation de l'immorale paresse des indigents !

4°) Dompter le tigre du marché pour garantir le bien commun

Livrées à elles-mêmes, la mobilité et l'avidité du capital font, quoi qu'on nous raconte, plus de malheureux que d'heureux. Car **la logique du marché, ce n'est pas la civilisation des mœurs, c'est la brutalité de la course aux profits, créativité et cruauté réunies**. Toutes les alternatives à l'économie de marché ont échoué et trahi l'espérance fraternelle qui les avait initialement animées. Mais la question des liens entre la liberté et la solidarité, des relations entre la performance économique et la justice sociale, n'est pas tranchée pour autant. Elle reprend même, à la lumière des désordres d'aujourd'hui, une **nouvelle acuité**.

Le problème n'est plus de savoir par quoi remplacer le marché mais comment l'organiser et le civiliser de telle sorte que la société tout entière bénéficie de sa vitalité et de sa capacité à produire de la richesse au lieu de subir les effets dévastateurs de sa vision à court terme, de son refus du partage et de sa loi du plus fort. Comment canaliser son énergie sans la stériliser pour que le facteur humain n'y soit pas une vulgaire variable d'ajustement. Comment, en d'autres termes, non pas abattre mais dompter « le tigre du marché » et l'orienter vers des fins que l'économie et le profit ne sauraient seuls dicter. Comment, sans nostalgie étroitement dirigiste ni fantasme d'économie administrée, remettre chaque chose à sa juste place : **l'économie dans sa fonction**, qui est de satisfaire les besoins et les aspirations humaines, et **la politique dans son rôle**, qui est de garantir le bien commun.

Les chantres fascinés de la victoire du capital sur le travail nous dansent le menuet sur un volcan, **sourds** aux ressentiments qui s'accumulent, **aveugles** aux orages à venir. Inutile de les prendre par les sentiments mais peut-être leur intérêt bien compris finira-t-il par les amener à moins d'arrogance et plus de lucidité. Il faudra, quoi qu'il en soit, puissamment les y pousser. Certains commencent aujourd'hui à le dire : trop, c'est trop !

V.- **Financiarisation de l'économie : de l'intérieur du système, certains tirent le signal d'alarme**

Le fait nouveau, en France, est que la conscience des dégâts n'est plus seulement le fait de ceux qui en font les frais. De l'intérieur même du système, des voix s'élèvent. Non, nous disent-elles, le seul scénario possible n'est pas celui de la financiarisation outrancière et du service exclusif des dividendes. Oui, faute de règles nouvelles, la destruction l'emportera sur la création de valeur et d'emplois. Attention : de crise en crise, ce qui guette aujourd'hui c'est l'implosion, peut-être bien financière avant d'être sociale.

Certains esprits clairvoyants du monde des affaires et de la finance mettent aujourd'hui en garde contre les excès d'un capitalisme ensauvagé. « **Ils vont tuer le capitalisme** » s'inquiète Claude Bébéar, ancien président d'Axa, dans un livre d'entretiens avec Philippe Manière, directeur de l'Institut Montaigne qui ne passe pas pour un repaire de la pensée gauchiste. « **Le capitalisme est-il en train de s'auto-détruire ?** » s'interroge Patrick Artus, économiste chevronné et directeur des études d'une banque d'investissement. Edouard Tétreau, qui fut un jeune et brillant talent de l'analyse financière, témoin aux premières loges l'éclatement de la bulle Internet, nous convie à un ahurissant et parfois désopilant voyage « **au centre de la folie financière** ». Quant à Jean Peyrelevade, ancien président du Crédit Lyonnais, il en appelle à un sursaut contre « **le totalitarisme anonyme** » du « **capitalisme total** ».

Que nous disent-ils ? Écoutons Claude Bébéar, pourtant le plus libéral d'entre eux : « notre économie vit sous une bombe, la Bourse est devenue totalement spéculative, c'est une loterie qui ne représente plus du tout la valeur d'une entreprise ». Or, ajoute-t-il, aucune société ne peut durablement supporter « une économie de type Far West où tous les coups sont permis et où les plus malins ou les plus chanceux, sans rien apporter à la collectivité, se mettent en quelques années à l'abri du besoin pour plusieurs générations ».

1°) **Le dangereux court-termisme du capitalisme d'actionnaires**

Sur l'essentiel, leurs diagnostics convergent. Tous, à juste titre, pointent le danger majeur : **le court-termisme** auquel conduit la recherche effrénée de plus-values financières. L'extrême **financiarisation** de l'économie est industriellement, socialement et politiquement destructrice car « un capital sans projet » est aujourd'hui entièrement soumis à l'obsession de la rentabilité à court-terme et aux exigences exorbitantes de ses actionnaires, fonds anglo-saxons en tête. **La dictature des résultats trimestriels**, dont tous les chefs d'entreprise et les directeurs financiers savent qu'ils n'expriment pas la réalité d'une entreprise, est pure folie : c'est la mort des projets et des investissements à long terme qui, comme la recherche, permettent seuls de préparer l'avenir. Car, comme le rappelle Patrick Artus, il faut 5 ans minimum pour faire une nouvelle molécule dans la pharmacie ou un nouveau modèle dans l'automobile. Typique de ce **déséquilibre de l'arbitrage entre dividendes et investissements** : la société de Bourse Chevreux a calculé qu'entre 2001 et 2004, le chiffre d'affaires des 45 premières entreprises françaises a progressé de 3% mais les dividendes versés ont augmenté de 30% alors que les investissements industriels reculaient, eux, de 12 %.

L'envol des profits (80 milliards d'euros en 2005 pour les entreprises du CAC 40 soit 22% de plus que l'année précédente) est prioritairement **accaparé par les dividendes** servis aux actionnaires (plus de 30 milliards d'euros au titre de l'année 2005 soit une augmentation de 40% par rapport à 2004). Très en vogue de nos jours : les **rachats par les entreprises de leurs propres actions**, pour se protéger d'un risque d'OPA ou faire artificiellement monter le cours en Bourse. Au moment où elle s'apprêtait à annoncer un plan massif de suppressions d'emplois en France et dans le monde, la société Hewlett Packard rachetait ses actions pour un montant de 4,3 milliards de dollars soit un milliard de plus que ses dépenses de recherche-développement. En 2004, les rachats par les entreprises de leurs propres actions à la Bourse de New York ont atteint 269 milliards de dollars, soit 2% du PIB (produit intérieur brut) américain !

Il faut, estime Patrick Artus, appeler les choses par leur nom : ces rachats constituent un **subventionnement contre-nature des fonds de placement par les entreprises**. Pour lui, si l'efficacité d'un système économique se juge à sa capacité d'allouer des ressources aux bons endroits et aux bons moments, l'évolution du capitalisme a de quoi inquiéter car il est stupide et suicidaire de ne considérer que la valeur instantanée des actifs sans l'ombre d'une projection à moyen ou long terme.

Grands oubliés du partage des bénéfices : ces participants plus que directs à la création de richesse que sont... **les salariés**. De doctes conseillers ne cessent d'appeler à plus de « modération salariale ». Le rapport annuel de la Banque de

France voit dans l'augmentation du SMIC un insupportable handicap de compétitivité infligé aux entreprises hexagonales. Rien de bien nouveau, sur le fond, mais la preuve qu'entre le capital et le travail, la relation est plus déséquilibrée que jamais.

2°) Le dogme de la création de valeur

Le grand tournant, c'est que la finance a cessé d'être un acteur plus ou moins neutre apportant son concours au développement des entreprises pour devenir **un pouvoir autonome** de plus en plus insatiable dans une économie de plus en plus spéculative. La démesure des flux financiers et leur peu de rapport avec la réalité ont atteint des proportions inquiétantes : dans le monde d'aujourd'hui, pour un dollar de marchandises échangé, il y a près de 65 dollars d'actifs financiers qui circulent ! La **volatilité des capitaux nomades** et la priorité accordée aux gains immédiats sur l'accompagnement d'un projet industriel créent une dangereuse instabilité financière et sociale. Il y a quelques années déjà, Joseph Stiglitz, ancien conseiller de Clinton et ex-économiste en chef de la Banque Mondiale, l'avait annoncé : « le capitalisme perd la tête ! ».

Edouard Tétreau montre comment le dogme de la « création de valeur », le zapping compulsif des investisseurs, la versatilité des opérations financières et la volatilité des cours en Bourse font peser des risques sur les entreprises et les économies en même temps qu'ils alimentent le désarroi et l'inquiétude grandissante des épargnants, des employés et de certains dirigeants face à « un marché qui ne tourne plus vraiment rond ».

Il y a une vingtaine d'années, la durée moyenne de détention des actions par les investisseurs était de 3 ans, elle est désormais de 7 à 8 mois, parfois beaucoup moins. Cette spectaculaire accélération entretenue par des vendeurs qui incitent leurs clients à changer le plus souvent possible leurs positions sur les valeurs boursières les plus grosses possibles fait, dit-il, la prospérité des sociétés de Bourse et le malheur des entreprises : elles ne sont plus analysées pour ce qu'elles sont – des communautés d'hommes et de femmes ancrés dans des territoires et mettant en œuvre par leur travail des projets industriels qui ont besoin de temps pour se déployer – mais comme des **abstractions désincarnées**, dématérialisées, sur un écran virtuel.

Les fonds de pensions gèrent aujourd'hui soit 40% des actions de la planète : belle force de frappe ! 5% de la population du globe a entre ses mains la quasi-totalité des richesses boursières mondiales : **300.000 actionnaires dont la moitié sont américains**. Extrême concentration et pouvoir exorbitant des fonds de pension qui, ne craint pas de dire Jean Peyrelevade, « **polluent par pure cupidité la légitime volonté d'entreprendre** ».

Les patrons d'ancienne manière n'avaient pas toutes les vertus mais le propre du capitaine d'industrie ou du manager de haut niveau fut longtemps de lier son sort à celui de son entreprise. Les « **créateurs de valeurs** » sont, eux, moins soucieux de rentabiliser le capital disponible pour innover, investir, prospecter de nouveaux marchés et développer l'emploi que d'accroître les dividendes servis aux actionnaires au prix, au besoin, de faramineuses destructions de capital. Claude Bébéar s'en indigne : un patron « ne peut se contenter de défendre l'intérêt patrimonial étroit d'actionnaires qui ne font que passer ».

Tous brocardent la manière dont l'exigence de rentabilité à court terme exacerbe le **comportement moutonnier** des gestionnaires de portefeuilles, chacun se précipitant sur les traces de l'autre. Claude Bébéar n'a pas de mots assez durs pour ces analystes financiers qui, incapables d'apprécier la vraie valeur d'une entreprise, sont devenus esclaves de modèles mathématiques sophistiqués totalement déconnectés de la réalité. Il ironise sur ces décisions d'achat de certains fonds de placement qui se fondent sur des équations à plus de 150 variables : le **summum de la technicité mathématique au service d'une fausse rationalité économique** totalement hermétique aux enjeux sur le terrain !

3°) Les vrais destructeurs de la valeur travail

Il est pourtant possible, si on en a la volonté, d'adopter et de faire respecter des **règles correctrices** des tendances naturelles des marchés et des hommes. De même qu'il est possible de convaincre des investisseurs américains de se contenter d'un rendement de 10% (et non de 15% ou 20%) dans leur intérêt bien compris et celui, à long terme, de l'entreprise : **St Gobain et Lafarge** l'ont fait. **Porsche** a refusé de se soumettre à la pression des résultats trimestriels. **Warren Buffet**, président du fonds Berkshire-Hathaway et star de la finance américaine, refuse, lui, d'être un spéculateur à court terme : il joue depuis longtemps l'investissement stable dans un petit nombre d'entreprises dont il évalue rigoureusement le projet industriel et les équipes dirigeantes. Cette approche s'est révélée très profitable pour tous ceux qui lui ont confié leur portefeuille et Buffet est aujourd'hui le n°2 au classement Forbes des grandes fortunes avec 44 milliards de dollars, juste derrière Bill Gates.

Le fonds de pension américain **Calpers**, qui gère de manière très profitable les cotisations de retraite des fonctionnaires de l'Etat de Californie, est dirigé par une coalition de syndicats et détient 62 milliards d'euros investis dans des entreprises américaines. Il a fait le choix d'être attentif au **comportement social et environnemental** des entreprises dans lesquelles il prend des participations. Il n'hésite pas à utiliser son droit de vote pour influencer sur les pratiques des sociétés dont il est actionnaire. Il a, par exemple, voté contre la direction de la

chaîne de distribution Safeway **en solidarité avec ses employés en grève** contre la révision à la baisse de leur couverture sociale.

En France, **l'investissement socialement responsable** représente 8,8 milliards d'euros. Il a connu en 2005 une croissance de 27% mais ne correspond encore qu'à 0,5% des actifs gérés sur le marché français (58% entre les mains d'investisseurs institutionnels et 42% détenus par des particuliers). Il administre toutefois la preuve qu'un souci légitime de rentabilité peut faire bon ménage avec des préoccupations autres que strictement financières. L'essor de l'investissement socialement responsable, encore modeste, est essentiellement dû à l'épargne salariale et à l'intervention du Fonds de réserve pour les retraites car aucun grand réseau bancaire n'a, en France, choisi d'en faire un axe fort en direction de sa clientèle.

Pourquoi les citer ? Parce qu'ils montrent que **des marges de manœuvre** existent toujours. Ce qui vaut pour le business vaut plus encore pour le choix des politiques (économiques, sociales, éducatives, scientifiques, d'aménagement...) à mettre en place pour consolider et stimuler la création d'emplois.

Il devient urgent de moraliser le système, nombre de ses défenseurs l'affirment. Car, comme le reconnaît un ancien expert du Medef, Jean-Luc Gréau, les salariés qui considèrent leur entreprise comme un **outil de production** ont été temporairement défaits par les actionnaires pour qui elle n'est qu'un **outil de rendement**. Dans le système actuel, à l'inverse des compromis fordien du siècle passé, les profits et l'emploi ne se nourrissent plus mutuellement et les dividendes infligent aux salaires la ponction maximum. Comme l'admet en termes euphémisés le président de l'Association française des entreprises privées : nos entreprises ne savent pas faire profiter leurs salariés de leur prospérité... Façon d'admettre **la distorsion croissante** et profondément injuste entre les revenus du capital qui s'envolent et ceux qui travaillent qui stagnent.

Là est **la vraie destruction de la valeur travail** qui fait directement les frais d'une gestion exclusivement financière. Pompeusement baptisée « gouvernance d'entreprise », elle est soumise à des normes comptables anglo-saxonnes qu'on aurait tort de croire neutres car elles structurent une vision de l'entreprise, une hiérarchie de ses priorités, et constituent une pièce maîtresse de ce qu'Edouard Tétreau appelle la « machine de guerre » financière.

Ainsi se met en place, à l'échelle mondiale et locale, un cercle vicieux qui siphonne, au seul bénéfice de quelques uns, une part disproportionnée des bénéfices qui pourraient être réinvestis de manière productive (en particulier dans la recherche et l'innovation). Ainsi sont peu à peu minés les liens des entreprises avec les territoires où elles certaines ne font plus qu'étape, sans s'y

enraciner, au gré des « avantages comparatifs », autrement dit du **dumping social**, des uns ou des autres.

Derrière l'opulence et la mobilité des grands : les difficultés des petits. **Les PME** qui sont, elles, les **principales créatrices d'emplois** en France font directement les frais de l'atonie de la croissance et du tonus des coupeurs de coûts (les entreprises du CAC 40 en sont, en revanche, peu affectées : elles réalisent 80% de leurs bénéfices à l'étranger). **Les fournisseurs et les sous-traitants** y subissent de plein fouet les conditions drastiques de prix imposées par les grands donneurs d'ordres (voire, parfois l'injonction explicite de délocaliser leurs fabrications dans des pays à bas salaires s'ils veulent conserver leurs marchés) et les effets de la « **modularisation** » planétaire des chaînes de production. Ainsi s'installe aussi, au cœur même des pays développés, **une économie à deux vitesses**.

Comme le dit non sans humour Edouard Tétreau : « **le marché a toujours raison. Peut-être. Mais il est sourd et n'entend que lui-même** ». Claude Bébéar l'appelle à trouver en lui-même les ressources d'une auto-régulation qu'il préfère à toute intervention de la loi et de l'Etat. Elle est pourtant nécessaire si l'on veut **réencaster le fonctionnement du marché dans des règles du jeu** qui fassent obstacle à sa déraison et à la tyrannie de la création de valeur, indifférente aux gâchis économiques et aux dégâts humains qu'elle sème sur son passage.

VI.- Patrons voyous : les moutons noirs

Toute profession a ses escrocs et ses fraudeurs. Aucune ne mérite d'être jugée à l'aune de ses déviants. Il n'est donc pas question d'étendre à tous les entrepreneurs l'opprobre méritée par le petit nombre de ceux qui falsifient leurs comptes ou qui mettent brutalement la clef sous la porte en abandonnant du jour au lendemain leurs salariés. Mais ces scandales ont frappé les Français aux yeux desquels ils symbolisent **les excès d'un système** vécu comme de plus en plus **prédateur** donc incitant à l'immoralité.

1°) Daewoo : “Take the monney and run”

“**On est dans un monde bâti sur le sable... le sol s'enfonce, le sable vous prend** » dit Maryse dans le beau livre que François Bon a consacré aux ouvrières de Daewoo qui se sont battues dos au mur contre la fermeture des trois

usines lorraines du conglomérat coréen. Ce livre restitue la parole, la mémoire et la dignité des salariées bernées par « Chairman Kim », le président-fondateur de Daewoo, l'une des plus grandes entreprises de la planète opérant dans le secteur de l'automobile, de l'électroménager et de l'électronique. « Take the money and run » (« Prends l'oseille et tire-toi ») : ce titre d'une comédie de Woody Allen dans les années soixante paraît taillé sur mesure pour les méfaits d'un patron sans foi ni loi.

Dans les années 80, Kim Woo Chang était arrivé dans une Lorraine accablée par la restructuration de la sidérurgie et la fermeture des mines comme l'homme providentiel qui promettait de créer 2.500 emplois, d'investir 2 milliards de francs et de faire de la région sa tête de pont continentale. Il avait alors reçu 600 millions de francs de subventions publiques pour créer trois usines à Villers la Montagne, Mont Saint Martin et Fameck. Elles fermeront en 2002-2003 sans avoir jamais été rentables, **jetant plus d'un millier de salarié(e)s sur le pavé**. Occupation, séquestration, incendie de Mont St Martin : le conflit est violent, à la mesure de la colère et du désespoir des salariés floués.

On découvre des montants colossaux d'impôts non payés et d'arriérés Urssaf. On apprend que, dans son pays, le PDG a été poursuivi pour fraude et pots de vin, condamné en 1995 à deux ans et demie de prison, accusé en 1999 d'avoir sous-évalué son groupe de quelques milliards de dollars, provoquant sa faillite. Il fait l'objet d'un mandat d'arrêt Interpol mais a été naturalisé français en 1987 pour « **services exceptionnels rendus à la France** », ce qui le rend... non extradable. En 1996, il reçoit même la légion d'honneur et Alain Juppé, alors Premier Ministre, lui propose de reprendre Thomson Multimedia pour... un franc symbolique !

Aveuglement ? Protection pour d'autres motifs ? On soupçonne, après coup, les implantations lorraines de n'avoir été qu'un leurre pour faire de la cavalerie avec de l'argent public parti en fumée. La CFDT estime qu'il serait « inacceptable que l'ex-PDG n'ait pas de comptes à rendre à la justice alors que ses salariés, qui n'étaient coupables de rien, ont payé ». La CGT dénonce « les soutiens au plus haut niveau de l'Etat français dont M. Kim a bénéficié ». Mais le patron disparu reste introuvable. Une délégation de syndicalistes coréens, eux aussi à sa recherche, vient en France : en vain. Kim Woo Chang se livrera finalement en 2005 à la justice coréenne : pendant toutes ces années de « cavale », il travaillait tranquillement en France comme consultant d'une entreprise de tramways.

« **Daewoo, la vie facile** » : c'était le slogan publicitaire. Facile, la vie ne l'était pas à l'usine mais, comme le dit une ouvrière, « **avoir du travail, c'est la première condition pour dire : je suis libre** ». Du jour au lendemain, cette liberté a été retirée aux Daewoo. A François Bon, les femmes de Fameck ont dit

l'angoisse quand l'enfant revient de l'école avec un papier à signer pour le voyage de classe et qu'on ne sait pas comment on va trouver l'argent. Les maladies qui font irruption quand le chômage s'abat. La violence sociale mais aussi la solidarité dans la lutte et les rencontres avec celles de Moulinex. L'attachement, malgré tout, et l'arrachement à l'usine, ce sentiment de dépossession quand elle ferme.

« **On est des superflus** » constatait Sylvia, une des meneuses de la grève. Des bouches inutiles. La lutte a pris fin. Sylvia s'est suicidée.

Un cas isolé ? Au retour des vacances de Noël 2002, les 47 salariées de l'usine de conditionnement **Palace Parfums**, en Seine Maritime, ont trouvé leur établissement vide et cadencé : plus de patron et toutes les machines démenagées. Grands ou petits, les patrons voyous se ressemblent.

2°) Metaleurop : casse sociale et risque sanitaire

Metaleurop, c'est **l'irresponsabilité environnementale** jointe à **l'irresponsabilité sociale**. La fermeture de sa fonderie de Noyelles-Godault, dans le Pas de Calais, a témoigné d'une rare brutalité : les 830 salariés l'ont apprise... par le journal télévisé. Elle a laissé à la charge de la collectivité une véritable catastrophe sanitaire. Il a fallu plus d'un an de conflit pour que les salariés obtiennent que les pouvoirs publics prennent en charge, en lieu et place d'un patron qui s'en lavait les mains, un plan social qui, au moins, leur assure le versement d'une indemnité et une aide au reclassement. Difficile, comme l'indiquait leur association **Chœurs de Fondateurs**, de retrouver un travail pour tout le monde quand la moyenne d'âge est de 47 ans et la région frappée par de nombreuses fermetures.

A la catastrophe sociale s'est ajoutée une catastrophe sanitaire. Le site de Noyelles Godault était en effet **l'un des plus pollués d'Europe** (classé à haut risque Seveso 2). Il rejetait chaque jour dans l'atmosphère 50 kilos de poussières de plomb, provoquant dans une dizaine de communes alentours (60.000 habitants...) et en particulier chez les jeunes enfants des taux de plombémie élevés. Outre le plomb, les salariés ont été durablement exposés à l'amiante et à divers produits toxiques. Le coût du chantier de dépollution, aujourd'hui évalué à 300 millions d'euros, n'est peut-être pas étranger à la décision du groupe Glencore, propriétaire de Metaleurop, d'abandonner le site. Les salariés en ont d'ailleurs voulu aux écologistes d'avoir mis l'accent sur ce risque sanitaire dont ils craignaient que la révélation menace leurs emplois.

Quant au patron de Glencore, Marc Rich, qui s'est soustrait par le dépôt de bilan à ses obligations sociales et environnementales, il était aussi celui de Crown

Ressource, affréteur du **Prestige** dont le naufrage provoqua en Espagne une terrible marée noire.. L'Elysée y alla de sa condamnation des « patrons voyous ». Jean-Pierre Raffarin, alors Premier Ministre, dénonça « les pirates de l'économie ». La droite bricola quelques amendements au projet de loi pour la prévention des risques technologiques et naturels. Sans grande prise, hélas, sur les pollueurs non seulement experts en montages financiers opaques profitant des vides juridiques internationaux mais très insuffisamment engagés, dans notre pays, à respecter la santé et la sécurité au travail.

3°) Enron, WorldCom, Tyco et autres scandales

Il y a ceux qui prennent du jour au lendemain la poudre d'escampette. Il y a aussi ceux qui, pour conserver la faveur des marchés financiers, **falsifient leurs comptes**. C'est d'Amérique que nous sont venus les scandales les plus retentissants avec Enron, WorldCom, Tyco, Focal Communications, Global Crossing, Qwest et les autres. On ne peut se contenter de les imputer à la malhonnêteté personnelle de la kyrielle de dirigeants impliqués (et poursuivis) et à la complicité de leurs commissaires aux comptes, dont le cabinet Arthur Andersen qui ne s'en est pas relevé.

De l'avis même des observateurs avisés de la chose économique, c'est **l'obsession de la rentabilité à court terme et à tout prix qui porte en elle la tentation de la fraude et du maquillage des chiffres**. Claude Bébéar le dit sans ambages : dès lors que le sort des entreprises est, de fait, aux mains des seules professions de la finance, tout incite les dirigeants à enjoliver leurs comptes pour afficher une profitabilité immédiate forte à partir de laquelle les analystes pourront extrapoler une valorisation élevée. Les **agences de notation**, dont les avis influent immédiatement sur les cours en Bourse et l'accès au crédit à des taux avantageux, sont devenues, s'alarme-t-il, des oracles tout-puissants qui peuvent précipiter la chute d'une entreprise, même saine, en déclenchant la fuite éperdue de ses actionnaires. Tout le système conduit à disjoindre et de plus en plus opposer **l'intérêt personnel** de dirigeants, bardés de stock options et prêts à tout pour que leur valeur ne chute pas, et **l'intérêt collectif** de l'entreprise et de ses salariés.

Les scandales boursiers ont affaibli la légitimité d'un modèle de performance exclusivement axé sur la création de valeur pour l'actionnaire et qu'incarne un critère de gestion répondant au doux nom d'**EVA** (Economic Value Added). Cet indicateur pousse les entreprises à rechercher par tous les moyens des activités assurant une rentabilité supérieure à la moyenne du marché pour rendre cette survaleur à leurs mandants ; il les incite à réduire les capitaux engagés (capital productif, fonds de roulement) puisque **l'entreprise n'est plus qu'un actif**

financier qui doit produire le maximum de dividendes en un minimum de temps. Doublement dangereux : pour l'avenir de l'entreprise et pour la moralité de ses dirigeants.

Sous l'effet des scandales, le gouvernement américain n'a pas craint de légiférer : **la loi Sarbanes-Oxley**, adoptée en 2002 (mais aujourd'hui attaquée aux Etats-Unis comme compliquant inutilement la vie des entreprises moyennes), prévoit notamment l'obligation pour les entreprises cotées en Bourse de mettre en place un numéro vert où des employés pourront dénoncer (théoriquement sous le couvert de l'anonymat) les détournements, malversations, manipulations et autres vilénies comptables dont ils auraient été les témoins.

Le Procureur général de New York a, pour sa part, infligé aux grandes banques de Wall Street **une amende collective de 1,4 milliard de dollars** pour leur rappeler les vertus d'une réelle étanchéité entre leurs activités d'analystes financiers et d'investisseurs : le mélange des genres faisait trop mauvais genre. Le PDG de WorldCom a été condamné à 25 ans de prison en juillet 2005. Les principaux responsables d'Enron (la plus grosse faillite de l'histoire des Etats-Unis avec 4.000 licenciements à la clef) risquent des peines de **185 et 165 années de prison**.

Reflet de la violente crise de confiance entre actionnaires et patrons perçus, à la suite de ces scandales, comme potentiellement peu scrupuleux, ces initiatives montrent qu'outre-Atlantique **la puissance publique et la justice se sont senties obligées d'intervenir** quoique le gouvernement américain soit, dans le même temps, un artisan actif de la financiarisation de l'économie à l'origine de ces dérives. Reste qu'au sein même du temple libéral, il est apparu **nécessaire de réguler et de sanctionner**. The Economist, magazine anglais grand pourfendeur de tout ce qui entrave la liberté d'entreprendre, a appelé à sévir en termes musclés, au nom de l'intérêt bien compris du système : « Les dirigeants politiques qui se disent « pro-business » sont en vérité des anti-capitalistes militants s'ils hésitent à réprimer les crimes des patrons ». Diantre !

VII.-Licenciements boursiers : détruire les emplois pour doper les dividendes

De nos jours, les suppressions d'emplois ne sont plus seulement l'effet de difficultés économiques ou de redéploiements stratégiques adossés à un véritable projet industriel : elles peuvent **accompagner des bénéfiques records** et n'avoir d'autres fonctions que d'adresser aux analystes et aux marchés financiers **un signal** de gestion rigoureuse de nature à orienter le cours des actions à la hausse.

Le bénéfice grossit, l'emploi maigrit, l'action s'envole : ainsi progresse le sentiment d'injustice à l'égard d'un système pour lequel les hommes et les femmes ne sont plus que facteurs de production interchangeable et messagers malgré eux de l'allégeance aux actionnaires. Voilà pourquoi, quand **France Télécom** a annoncé un profit de 5,7 milliards d'euros et 17.000 suppressions nettes de postes, le cours de **son action a remonté de 3%**. Pour les Français, quelque chose ne tourne décidément plus rond.

1°) Hewlett Packard : le choc

Quand **Hewlett Packard** a annoncé, en 2005, 14.500 suppressions d'emplois dont 1.250 en France, ce fut un choc. Non seulement parce que cela signifiait que le quart des effectifs allait, chez nous, être rayé de la carte. Non seulement parce que la direction, s'inspirant des remises en cause d'accords négociés sur les 35 heures chez Bosch, Doux, Disney, Fenwick et d'autres, a proposé ce qu'un syndicaliste a appelé « **l'horrible équation** » : 300 licenciements de moins contre un renoncement à la RTT. Non seulement parce que les syndicats ont révélé une évasion de 600 millions d'euros au nez et à la barbe du Trésor Public, en vertu d'une pratique d'« **optimisation fiscale** » qui a conduit, après coup, la Direction générale des Impôts à envisager de renforcer les moyens juridiques susceptibles de contrer l'imagination fiscale des multinationales (ce que le gouvernement n'a finalement pas retenu dans le projet de loi de finances pour 2006 du fait, dit-on, d'un lobbying efficace du Medef).

Mais parce que Hewlett Packard n'offrait **pas le profil de l'entreprise qu'on imaginait vulnérable** : des salariés très qualifiés (82% de cadres), des métiers high tech, un environnement scientifique et technologique porteur (Grenoble, siège de nombreux laboratoires et du pôle de compétitivité « puces électroniques et logiciels embarqués »). Et surtout parce que le groupe dont le chiffre d'affaires avait, le trimestre de l'annonce des licenciements, progressé de 10%, n'était **nullement dans le rouge**. Fondée en 1939 dans un garage de Palo Alto par William Hewlett et David Packard, l'entreprise est aujourd'hui le deuxième fabricant mondial d'ordinateurs et table, pour 2006, sur un chiffre d'affaires de 90 milliards de dollars. Elle avait, quelques mois plus tôt, offert à son PDG, Carly Fiorina, un confortable cadeau d'adieu : 18,3 millions d'euros d'indemnités de départ. Motif de la séparation : **une gestion jugée calamiteuse**

et le cours trop faible de l'action en Bourse. Le nouveau PDG, Mark Hurd, a repris les choses en mains et taillé dans l'emploi.

Dans les différents sites du groupe, les salariés se sont sentis lâchés par ce qu'ils croyaient être « la famille Hewlett Packard ». La presse s'est fait l'écho de leur colère : « avant, les valeurs clefs, c'était l'innovation et le respect ; maintenant, on nous dit : votre créativité coûte cher. C'est insultant ! » ; « alors qu'elle avait une culture sociale forte, Hewlett Packard bascule vers une société de gestionnaires où le profit passe avant l'humain ! » ; « **je trouve scandaleux de nous jeter comme des malpropres avec les bénéfices qu'ils font !** ».

2°) Aides publiques : sabre de bois ou contrat ferme ?

Le gros des départs a lieu en 2006, l'ultime charrette en 2007. Hewlett Packard a sacrifié sans état d'âme 10% de ses effectifs mondiaux à l'augmentation de la rémunération de ses actionnaires. Michel Destot, maire de Grenoble, en a fait le constat amer et a dénoncé « l'application des recettes les plus cyniques de la jungle financière » : des licenciements effectués « pour satisfaire quelques gérants de portefeuilles étrangers à toute logique industrielle » et traduisant une démarche de « **désincarnation territoriale** » meurtrière pour l'économie locale.

L'affaire Hewlett Packard ayant un grand retentissement dans l'opinion, le **Président de la République** a sommé Bruxelles de faire quelque chose : M. Barroso l'a renvoyé à l'exercice par l'Etat de ses compétences propres. Un coup pour rien. **Dominique de Villepin** a menacé d'exiger le remboursement des aides de l'Etat mais son sabre était en bois : les seules aides perçues par Hewlett Packard avaient été versées par les collectivités locales pour des acquisitions foncières et des agrandissements réalisés, dans le cadre d'une convention triennale expirée depuis 2002, qui ne prévoyait **aucune clause de remboursement**. Le Premier Ministre était hors sujet et semblait avoir oublié qu'en arrivant au pouvoir, la droite s'était empressée de casser la Commission Nationale des Aides Publiques mise en place par la gauche.

En Poitou-Charentes, cela fait déjà deux ans que l'attribution des aides publiques régionales est subordonnée à la signature par les entreprises d'une **Charte d'engagements réciproques** portant notamment sur l'obligation de maintenir l'emploi si l'entreprise fait des bénéfices et de respecter l'environnement. Un peu surpris au départ, les chefs d'entreprise signent sans réticence car ils savent fort bien ce qu'est un contrat dans lequel chacun assume la part de responsabilité qui lui incombe. Cette façon de faire pourrait parfaitement être adoptée pour le versement, à l'échelle nationale, de toutes les aides publiques aux entreprises.

VIII.- Mille-uristes et milliardaires : pauvreté salariée et parachutes dorés

La **pauvreté** est, en France, une réalité **massive**. Dans son rapport 2003-2004, l'Observatoire de la Pauvreté et de l'Exclusion sociale citait trois chiffres :

- **3, 6 millions** de personnes pauvres (**6,1% de la population**) si l'on retient la norme statistique française la plus restrictive : est pauvre toute personne vivant dans un ménage dont les ressources par unité de consommation sont inférieures à la moitié des ressources médianes ;
- **7,2 millions** de personnes (**12,4% de la population**) selon la norme européenne fixée à 60% des ressources médianes ;
- **6,8 millions** de personnes (**11,5% de la population**) si l'on choisit la définition de l'INSEE.

Ces chiffres ne tiennent pas compte de la détérioration de la situation intervenue après 2002. Plus d'un million de foyers sont allocataires du RMI et plus de 1,5 millions bénéficiaires de la CMU (couverture maladie universelle), deux mesures mises en place par la gauche.

1°) La pauvreté par le travail

Certes, en une trentaine d'années, la pauvreté a été divisée par 2,5 si l'on considère l'ensemble de la population et c'est à mettre à l'actif de notre Etat Providence, imparfait mais trop systématiquement vilipendé. Certes, la pauvreté monétaire des retraités a été réduite grâce à la revalorisation du minimum vieillesse et par l'effet mécanique des régimes de retraites (premières générations, à compter des années 80, dont les carrières liquidées étaient complètes), quoique de fortes disparités subsistent et que les femmes restent, sur ce plan, pénalisées et souvent paupérisées. Pour les générations suivantes, ce sera plus dur.

Des millions de familles vivent aujourd'hui en dessous du seuil de pauvreté. Le fait nouveau est **le développement de la pauvreté salariée**, résultat d'une profonde dégradation de la condition salariale. Le travail « doit payer », dit-on à juste titre mais le travail, pour beaucoup, assigne à la pauvreté. Ces « **travailleurs pauvres** », dont l'opinion a découvert qu'ils pouvaient être SDF quoique détenteurs d'un emploi mais faute d'un salaire suffisant pour se loger, sont très souvent **des travailleuses pauvres**, condamnées au temps partiel

contraint, femmes chefs de famille monoparentale payées au minimum salarial. Toutes les organisations caritatives ont alerté les pouvoirs publics car elles sont, en première ligne, les témoins de ce phénomène grandissant, que le Secours Catholique appelle « la spirale des sous-contrats de travail ». Le nombre de ces travailleurs et travailleuses pauvres va croissant : on peut, aujourd'hui, être pauvre faute de travail mais aussi être **pauvre par le travail**.

La course au moins-disant salarial ne s'effectue pas seulement hors de nos frontières : elle a débarqué en France en 2005 sous la forme de sites inspirés de l'allemand bien nommé « **jobdumping** ». Le principe ? Des offres d'emploi sont proposées sous forme d'enchères inversées et **le travail est adjugé au moins offrant**. Seule limite légale : ne pas descendre en dessous du SMIC. Et pour le reste, vive la concurrence de tous contre tous pour le travail le moins rémunéré possible !

On tombe facilement dans la pauvreté, salariée ou pas, on en sort aussi mais, souvent, on y retombe. Le durcissement statistique des frontières entre pauvreté et non pauvreté ne rend pas compte de la **porosité des frontières** dans la vie réelle des individus. Quand on vit sur le fil du rasoir, n'importe quel accident de la vie peut faire basculer du mauvais côté. Quand on frôle la pauvreté ou qu'on est carrément dedans, les arbitrages ne sont pas entre le nécessaire et le superflu mais entre des dépenses de base, toutes également nécessaires. Les loisirs et les vacances deviennent un luxe qu'on ne s'autorise plus. Les budgets d'alimentation sont serrés au plus près, sans considération diététiques financièrement hors de portée. Les conditions de logement ne sont pas propices aux études des enfants. Car tout se tient et, souvent, se délite ensemble.

Pour Jacques Rigaudiat, « entre chômage, sous-emploi, précarité de l'emploi et précarité financière des travailleurs pauvres, c'est très vraisemblablement entre le quart, au moins, et le tiers de la population : soit 15 à 20 millions de personnes – **7 millions de pauvres et 8 à 12 millions de précaires** – qui, pour une raison ou pour une autre, ont, de façon durable, des conditions de vie marquées du sceau de l'extrême difficulté ».

2°) Le fol écart des salaires

Que pense cette France pauvre, avec ou sans travail, la France des mille-euristes et des bas salaires, et même la France des classes moyennes quand elle lit dans le journal ou apprend à la télévision qu'en 2004, le salaire moyen des patrons du CAC 40 a atteint 5,6 millions d'euros, soit **200 fois le salaire moyen et 366 fois le SMIC**, hors stock options ?

Les salaires stagnent, les ménages s'endettent, les fins de mois sont de plus en plus périlleuses mais jamais l'écart des salaires ne s'est autant creusé, jamais le fossé entre les revenus du capital et ceux du travail n'a été aussi grand. Au point que Michel Cicurel, président du directoire de la Compagnie financière Edmond de Rothschild, qu'on peut difficilement soupçonner d'égalitarisme niveleur, a lui-même mis en garde : « Cela ne peut plus durer. Le marché des hauts cadres dirigeants a dérivé depuis vingt ans. Et même s'il faut pouvoir garder les bons managers chez nous, ces écarts sont devenus anormaux ». Pour Bertrand Collomb, ancien président de Lafarge, l'écart entre les premiers salaires et les autres ne devrait pas dépasser 50% à 60%.

C'est aux Etats-Unis que déséquilibres et disproportions sont les plus fous. Le hit-parade des **pensions annuelles** qui y sont versées aux patrons qui cessent leur activité va de 2,7 millions de dollars (Union Pacific) à 6,51 millions de dollars (Pfizer). L'ancien président du groupe pétrolier Exxon a perçu en une seule fois pour sa retraite le montant astronomique de **98,4 millions de dollars**, qui s'ajoutent aux 70 millions de dollars reçus en 2005 au titre son salaire annuel et de divers bonus récompensant la hausse spectaculaire des profits et la prise de contrôle de 22% des réserves pétrolières mondiales. Certains mauvais esprits ont observé que l'envolée des cours du baril ne devait rien aux performances du président alors en exercice. Certains actionnaires, inquiets de trop d'excès, songent de plus en plus sérieusement à plafonner les rémunérations des dirigeants. Même dans un pays où la fortune des puissants ne choque guère, le manque de transparence des critères retenus pour le calcul des émoluments patronaux commence à poser problème : Pat Russo, qui dirige le géant équipementier Lucent (récemment fusionné avec Alcatel), a empoché 33 millions de dollars au titre de sa « performance boursière » alors que le cours de l'action est aujourd'hui trois fois plus bas que lors de sa prise de fonction...

La France n'a pas encore atteint les sommes faramineuses versées aux dirigeants américains pour leurs salaires, leurs indemnités de départ et leurs compléments de retraite. Mais la différence est de taille plus que de nature. La presse indique que le PDG de Total quittera le groupe en 2007 avec une « retraite chapeau » de 500.000 euros annuels et des stock options valant près de 30 millions d'euros.

3°) Le jackpot de l'échec

En France comme aux Etats-Unis, dans les hautes sphères patronales, **le plus immoral est la totale déconnection de la rémunération et du mérite** dont, pourtant, on ne cesse de chanter les louanges pour la plèbe salariale. Mieux : le secret de la fortune, c'est l'échec car un patron remercié par ses actionnaires touche le jack pot en dépit d'une gestion qui ne leur a pas donné satisfaction, à

l'inverse d'une ouvrière de Dim, d'un technicien de la Sogerma ou d'un cadre de Hewlett Packard licenciés sans avoir, eux, aucune faute à se reprocher.

Quelques révélations ont profondément choqué les Français, ceux qui n'arrivent pas à boucler leurs fins de mois comme ceux qui y arrivent. Ce fut d'abord le président de **Elf**, rachetée par Total, partant avec une indemnité de 19 millions d'euros et des stock options lui assurant une plus-value potentielle de 31 millions d'euros. Puis celui de **Vivendi** réclamant, après avoir sinistré son groupe, ses 20 millions de dollars d'indemnités de départ. Celui d'**Alstom** fut finalement contraint, sous la pression de l'opinion, de rendre les 4 millions d'euros d'indemnités généreusement accordées alors que l'entreprise affichait des pertes de 1,43 milliard d'euros et annonçait 5.000 suppressions d'emplois. Celui de **Carrefour** a, lui aussi, quelque peu défrayé la chronique quand on a appris qu'il partait avec plus de 9 millions d'euros et l'assurance d'une confortable « retraite-chapeau » pour laquelle l'entreprise avait provisionné pas moins de 29 millions d'euros, soit au total **3.000 ans du salaire d'une caissière !**

Aux Etats-Unis, où les **parachutes dorés** atteignent les montants les plus impressionnants, **l'opinion, classes moyennes comprises, commence à s'offusquer** d'un traitement à ce point exorbitant du droit commun et totalement étranger à la sacro-sainte notion de mérite. Pour Edgar Wollard, l'ancien patron de Du Pont, « quelqu'un qui échoue ne reçoit jamais ce genre de paye excessive. Il est viré, un point c'est tout. Les PDG se préparent des lendemains difficiles. Je suis inquiet des conséquences funestes si les choses continuent ainsi ». Warren Buffet aussi a tiré à boulets rouges sur la voracité des dirigeants des grands groupes : « en cinq ans, il y a eu davantage de rémunérations indues dans le monde des affaires aux Etats-Unis qu'au cours de tout le siècle précédent ! ». En France, à peine nommé, le Président de GDF s'est empressé de faire augmenter sa rémunération, au moment même où il annonçait des augmentations de tarifs amputant un peu plus le pouvoir d'achat des Français ! Sur fond de chômage de masse, de pauvreté et de précarité croissantes, l'indécence a été vivement ressentie.

4°) Une bien timide transparence

Sous la pression de l'opinion et de quelques députés inquiets des effets dans leur circonscription des révélations relatives au cadeau de départ du PDG de Carrefour, le gouvernement, après avoir longtemps résisté, s'est senti obligé de faire un petit quelque chose pour plus de transparence, très en retrait sur les dispositions de la loi américaine Sarbanes-Oxley. Il a introduit un amendement à son projet de loi « pour la confiance et la modernisation de l'économie » mais le

Ministre de l'Economie et des Finances, Thierry Breton, a plaidé « la modération » aux députés qui voulaient que le non respect de l'obligation de transparence puisse être sanctionné : « trop de transparence tue la transparence ! » s'est exclamé à l'Assemblée l'ancien PDG de Thomson Multimédia et de France Telecom.

Le texte finalement adopté prévoit que, dans les sociétés cotées, les engagements pris à l'égard des dirigeants (« rémunérations, indemnités ou avantages dus ou susceptibles de l'être lors de la prise, de la cessation ou du changement de fonctions ou postérieurement à celles-ci ») seront soumis à l'autorisation préalable du conseil d'administration ou du conseil de surveillance et, par ce biais, à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires, à laquelle les commissaires aux comptes présenteront un rapport spécial. Sanction en cas de méconnaissance de cette obligation : l'annulation des dispositions prévues. Bilan : un peu moins de secret mais rien qui aille dans le sens d'une résorption réelle des **scandaleux écarts** qui, par leurs excès, démotivent les salariés et minent jusqu'au sentiment minimum d'appartenance commune.

IX.-Délocalisations : **la mondialisation-alibi**

Les délocalisations sont devenues, en quelques années, le **symbole** emblématique des ravages de la mondialisation financière, des dangers de la concurrence planétaire des systèmes sociaux et fiscaux, de l'érosion – très vivement redoutée en France – d'une souveraineté nationale vécue comme impuissante à retenir les emplois qui s'échappent vers les pays à bas salaires.

Pour celles et ceux qui y perdent leur emploi, c'est à la fois **un drame et une injustice**. Certains adeptes de la dérégulation à tous crins en profitent pour imputer ces transferts d'activités à des salaires jugés excessifs sous nos latitudes et à une réglementation présentée comme ennemie de l'emploi. Mais pour l'opinion, les délocalisations sont plutôt le fait de l'égoïsme patronal et de la rapacité du nouveau capitalisme actionnarial, toujours à la recherche de profits à court terme au détriment des salariés et de la richesse nationale.

La fermeture de l'usine **Dim** de Château-Chinon, où elle est le premier employeur, et les plus de 300 suppressions d'emplois annoncées sur les autres sites du groupe viennent allonger la liste de ces entreprises qui mettent le cap vers les pays d'Europe orientale ou d'Asie. La plupart des salariés de l'établissement nivernais ont toujours travaillé chez Dim. Ils savent qu'il leur sera très difficile de retrouver un emploi dans cette région rurale et alors que beaucoup ont la cinquantaine. La déléguée CFDT, entrée à l'usine à 17 ans, a

raconté à Libération les efforts faits par les salariés, l'intensification et la flexibilisation du travail, le passage d'une entreprise familiale à un groupe américain, la chasse aux coûts, l'arrêt des investissements, la métamorphose du management : « les dirigeants du groupe, on ne les connaît pas vraiment. On a affaire à des financiers, plus à des industriels. On a l'impression qu'ils s'intéressent plus à l'argent qu'au développement de Dim ». 95 personnes en rade quelque part dans le Morvan, ça ne pèse rien vu de Wall Street.

Les délocalisations, parce qu'elles font peur, sont aussi utilisées par certains chefs d'entreprise comme une menace et un **chantage** pour obtenir ici une remise en cause des 35 heures, là l'acceptation d'une charrette de suppressions d'emplois, ailleurs encore le renoncement à des revendications salariales. Elles donnent parfois lieu à d'ahurissantes propositions comme celle de **Radiatex**, une entreprise de fabrication de préservatifs dans l'Allier, qui a offert à ses salariés français de les réembaucher en Malaisie aux conditions du cru : 1.169 euros mensuels pour 48 heures de travail par semaine et 10 jours de congés annuels !

Une chose est sûre : la recherche du profit est bien à l'origine des délocalisations. Elles sont facilitées de nos jours par une série de changements majeurs : la libéralisation des échanges et des flux de capitaux, la révolution informatique (qui permet la numérisation de toutes les étapes de la conception, de la fabrication et de la distribution donc l'implantation de ces différentes fonctions dans des pays parfois très éloignés les uns des autres, ce qu'on appelle « **la modularisation** »), la création dans les pays émergents de bassins d'emploi où l'on trouve désormais des ouvriers qualifiés, des techniciens et des ingénieurs, ce qui permet d'y sous-traiter ou d'y délocaliser un nombre croissant d'activités.

L'émotion légitimement suscitée par les délocalisations vécues en France ne doit toutefois pas conduire à une vision simpliste qui en ferait une sorte de fatalité annonçant la décomposition progressive de notre économie. Les choses sont, heureusement, plus complexes et les marges de manœuvre moins réduites que ne le laissent penser, d'un côté, ceux pour lesquels la mondialisation est forcément radieuse et, de l'autre, ceux pour lesquels elle est forcément désastreuse.

Pour prévenir efficacement ce qui peut l'être et pour lutter contre ce qui n'est pas admissible, il faut **partir de la réalité**. Les délocalisations représentent actuellement en France environ **13.500 emplois par an** dont plus de la moitié vers des pays à **salaires équivalents** aux nôtres : c'est en Allemagne qu'EADS veut regrouper les activités de la Sogerma à Mérignac et c'est à une société portugaise que la Ministre de la Défense a confié la maintenance d'avions militaires qui manque cruellement au plan de charges de l'entreprise aquitaine.

On ne peut imputer aux délocalisations un chômage de masse d'une toute autre ampleur. On ne peut pas non plus y lire la preuve que notre pays serait condamné à une hémorragie d'emplois car la France, dans le même temps, continue d'attirer beaucoup d'investissements étrangers qui y implantent des activités, preuve qu'on peut, sur notre territoire et avec notre législation sociale, entreprendre de manière tout à fait profitable.

Les délocalisations posent une question fondamentale : **la concurrence mondiale impose-t-elle aujourd'hui un modèle unique** d'organisation fondé sur la course au moins-disant social ? Laisse-t-elle **des choix** ou porte-t-elle inéluctablement dans ses flancs un scénario-catastrophe meurtrier pour l'emploi dans les pays développés et condamnant la puissance publique à l'impuissance ?

1°) Made in monde : des stratégies différentes

Une intéressante enquête menée pendant cinq ans dans 500 entreprises d'Europe, d'Amérique et d'Asie par une équipe de chercheurs du MIT (Massachusetts Institut of Technology) et pilotée par Suzanne Berger (« Made in monde. Les nouvelles frontières de l'économie mondiale ») apporte de précieux éléments de réponse. Elle montre que, dans un même secteur et pour un même type de produits, il existe **toujours plusieurs stratégies possibles**. La seule référence à la mondialisation ne suffit pas à expliquer pourquoi Dell a fait le choix d'externaliser et de sous-traiter toute la fabrication de ses ordinateurs sauf les 4 minutes et demie d'assemblage final, ne gardant que le contrôle de la définition du produit et de sa distribution, alors que Sony a choisi de continuer à produire la moitié de ses ordinateurs Vaio dans son usine japonaise de Nagano et alors que d'autres groupes conservent sur leurs sites la fabrication des composants et des produits finis.

De même, la mondialisation ne suffit pas à expliquer pourquoi Lacoste sous-traite à l'étranger toute sa fabrication alors que Zara, la firme qui connaît en Europe la croissance la plus rapide, fabrique la majorité de ses vêtements en Espagne et au Portugal. La mondialisation n'explique pas davantage pourquoi les fabricants de lunettes de Taïwan et de Hong Kong ont délocalisé leurs productions en Chine mais pas les lunettiers italiens spécialisés dans les montures haut de gamme, qui représentent 25% du marché mondial tout en continuant à produire dans les usines de Vénétie où les salaires ne sont pas alignés sur ceux des ouvriers chinois.

Ces quelques exemples montrent que **la compétitivité**, ce n'est pas d'abord et en tout cas jamais uniquement le coût du travail : c'est **ce qu'une entreprise offre d'inimitable** (la qualité ou l'originalité de ses produits, sa réactivité, son système de distribution, son image...). C'est pourquoi, à côté d'un monde

d'**entreprises fragmentées** fédérées autour de chaînes de valeur déployées d'un bout à l'autre de la planète, il existe aussi, pas moins profitables, des **géants intégrés** (comme Intel, Motorola, Fujitsu, Siemens, Philips...) qui gardent en leur sein la majorité des activités nécessaires à la fabrication de leurs produits et des **réseaux serrés d'entreprises coopératives** comme celles du secteur de la laine dans le nord de l'Italie. Aux chefs d'entreprises textiles qui estiment ne pas pouvoir survivre avec un niveau de salaires à l'européenne, d'autres administrent la preuve que, dans le même secteur, c'est possible. A condition d'innover, de rester en phase avec les goûts évolutifs de la clientèle et de tirer intelligemment parti de ses atouts.

L'étude du MIT prend le contre-pied des recettes de management qui négligent l'infinie variété des options possibles. Elle n'adhère pas au pronostic annonciateur d'une uniformisation générale par le bas des salaires et des prix. Elle ne croit pas à l'explication des différences de stratégie par la seule spécificité des capitalismes nationaux et des cultures propres à chaque pays. Elle montre que le plus important pour réussir est la façon dont une entreprise est capable d'activer son « **héritage dynamique** » en mobilisant et en réagencant de manière optimale les ressources façonnées par son passé (les compétences, les talents, la faculté d'organisation, la mémoire institutionnelle...) et sur lesquelles la société environnante et les pouvoirs publics peuvent, eux aussi, influencer.

2°) Refuser la fatalité du moins-disant social

Une des conclusions de cette recherche est **qu'une stratégie exclusivement fondée sur le moins-disant salarial est souvent perdante** car le coût unitaire du travail peut se révéler élevé dans les économies à bas salaires (manque d'expérience nécessitant davantage d'encadrement, matières premières gâchées, matériel mal entretenu, turn over, infrastructures défailtantes, corruption, etc.). Certaines fabrications peuvent s'y prêter mieux que d'autres mais **aucune logique objective implacable ne conduit à délocaliser** : c'est, toujours, le fruit d'un **arbitrage** entre plusieurs facteurs. Et les victoires peuvent se révéler « dérisoires » lorsqu'elles sont assises sur des gains qui ne sont pas durables et ne tiennent pas compte des risques de se créer une concurrence en transférant technologie et compétences à des partenaires qui peuvent toujours, en dépit des clauses de protection, les utiliser pour leur compte et celui d'autres marques.

Il n'y donc **pas de modèle unique d'organisation et pas de motivation standard**. Beaucoup de réussites démentent au contraire les représentations courantes. Celle, par exemple, d'American Apparel qui fabrique des tee-shirts à Los Angeles. Celle du dentelier français Solstiss. Celle de **Geox**, un des plus gros succès italiens dans la période récente, qui a créé, dans une région traditionnellement consacrée à la chaussure et considérée par beaucoup comme

un « désavantage compétitif », un produit innovant aujourd'hui vendu dans le monde entier : « la chaussure qui respire » grâce à une semelle qui laisse la transpiration s'échapper. Geox a su profiter de l'expérience accumulée localement par une main d'œuvre créative ; au fil d'un développement très rapide, l'entreprise a certes orienté une partie de ses fabrications vers la Roumanie et l'Asie mais elle a en même temps **développé l'emploi qualifié en Italie** où sont restés concentrés la recherche-développement, le design, la logistique et la gestion.

Quelle conclusion en tirer ? D'abord celle-ci : si la France et ses territoires entendent conserver, attirer et développer le maximum d'activités durables, les pouvoirs publics peuvent et doivent contribuer à l'enrichissement de ce « **patrimoine dynamique** » local que les entreprises intègrent à leurs choix stratégiques. Le niveau de formation, la qualité des infrastructures, les réseaux et les possibilités de coopération locales, l'environnement scientifique et technologique, tout compte et constitue autant de **leviers d'une politique de prévention des délocalisations** ou de compensation des pertes d'emplois qu'elles entraînent. Il nous faut aussi acquérir une **culture de l'anticipation** à l'opposé des **pratiques du fait accompli** qui, chez nous, prennent généralement les salariés et les pouvoirs publics par surprise : c'est la condition pour peser sur les choix, préparer en amont les reconversions nécessaires et mettre en place un accompagnement qui ne laisse personne sur le carreau.

3°) La mondialisation n'exonère pas la puissance publique de sa responsabilité

Olivier Boulba-Olga, qui enseigne à l'Université de Poitiers, arrive à des conclusions voisines dans son livre sur « les nouvelles géographies du capitalisme : comprendre et maîtriser les délocalisations ». Analysant la façon dont les entreprises s'organisent pour produire dans le contexte d'une économie mondialisée, il montre comme elles arbitrent entre les opportunités que leur offre l'éventail désormais très large des possibilités d'implantation. Il décrit les différents acteurs de ces décisions et les logiques, pas forcément rationnelles, qui inspirent leurs choix. Il observe lui aussi qu'il n'existe **pas de règle unique** de réduction des coûts s'imposant uniformément à tous mais une **multitude de facteurs** sur lesquels il est **possible d'agir**.

Lui non plus ne décrit pas une économie-monde imposant sa loi d'airain à la planète mais une multitude de « petits mondes » dont le fonctionnement s'inscrit dans des réseaux de relations locales et globales, dans des espaces géographiques et culturels qui ne sont pas neutres. Cette nouvelle géographie est porteuse de nouvelles inégalités mais elle est aussi réceptive à des actions et des

régulations qui portent sur toutes les dimensions des « constructions institutionnelles » intervenant dans les choix économiques des entreprises. Pour lui aussi, **l'action est possible** mais à une condition : cesser de voir la mondialisation comme un mécanisme ne laissant aucun champ à l'intervention politique.

Sous un autre angle, Patrick Artus ne dit pas autre chose quand il observe que c'est la financiarisation excessive de l'économie et **la course à la profitabilité** à court terme qui déterminent en Europe l'usage que les entreprises font de la mondialisation : si les actionnaires demandent une rentabilité de 10%, les patrons utiliseront modérément les possibilités d'implantation offertes par la mondialisation ; s'ils leur demandent une rentabilité de 20%, ils en utiliseront davantage et s'ils leur demandent 30%, toutes les usines européennes finiront par fermer.

En d'autres termes, si la mondialisation est un terme commode pour évoquer une dynamique permanente d'extension des échanges planétaires, présente dès l'origine dans le logiciel du capitalisme, et une division internationale du travail qui évolue en permanence, **elle ne dicte pas seule** les formes et les conséquences de cette mise en relation et en concurrence de tous avec tous. Les choix politiques et les parti-pris de société peuvent et par conséquent doivent y jouer un rôle actif.

C'est pourquoi il est finalement plus efficient, si l'on veut en corriger les effets néfastes, d'aborder la mondialisation comme **un mixte de contraintes et d'opportunités** qui, certes, expose à des **risques nouveaux** mais laisse toujours une **latitude stratégique**. Elle n'exonère donc aucun Etat et aucun gouvernement de sa part de responsabilité dans les désordres et les injustices auxquels les uns laissent le champ libre alors que d'autres savent, ailleurs, y faire efficacement obstacle. La mondialisation ne peut servir d'alibi à aucune démission, à aucun renoncement.

X.- Santé et sécurité au travail : le retard français

En France, **2.000 accidents du travail** occasionnent chaque jour une incapacité au moins temporaire. Si les accidents mortels ont heureusement régressé, ceux entraînant un handicap permanent augmentent de 15% par an alors qu'ils baissent annuellement de 10% en Allemagne. Le coût des accidents et maladies professionnelles est, dans notre pays, spécialement élevé : **3% de la richesse nationale** soit l'équivalent d'une **dizaine de jours fériés supplémentaires**. Il

creuse le déficit du régime général et accentue le déséquilibre de la branche travail de la Sécurité Sociale.

Dans la plupart des pays européens et en Amérique du Nord, les entreprises et les pouvoirs publics ont pris conscience du problème, investi dans la prévention, amélioré leurs organisations de travail, réduit les risques et fait repartir dans le bon sens les indicateurs de santé au travail tout en réalisant des **gains de l'ordre de 1% du Produit Intérieur Brut** pour les comptes sociaux et ceux des entreprises. La France, elle, est à la traîne. Dans tous les secteurs, les salariés font directement les frais de ce **retard français**. La productivité nationale aussi. Au lieu d'imputer inlassablement aux 35 heures un « défaut de productivité globale du travail » (qui omet de signaler que la productivité individuelle est, chez nous, de 12% supérieure à celle des salariés américains), le Medef serait mieux avisé de s'intéresser de plus près à l'hémorragie d'heures et de jours de travail qu'entraîne **la croissance des pathologies professionnelles, physiques et psychiques**.

Pour Philippe Askénazy, économiste spécialiste de ces questions, inutile d'aller chercher au loin les raisons de ce mal français : il est « moins lié à la mondialisation des moyens de production ou aux développements d'un capitalisme cynique qu'aux défaillances d'un compromis collectif caractérisé par l'inadaptation de ses régulations et l'impréparation de ses élites » privées et publiques. Il a raison : la balle est d'abord dans notre camp.

Inverser la tendance suppose d'abord de ne **pas se tromper de diagnostic** et, pour ce faire, de tordre le cou à **quelques idées fausses**. Aux uns la souffrance psychique du travail moderne et aux autres les maux physiques du travail traditionnel ? Faux : toutes les professions sont simultanément concernées par un **cumul des contraintes physiques et mentales**. Notre seuil de tolérance aurait changé mais la qualité de la vie au travail n'aurait pas empiré ? Faux : le **durcissement du travail** est attesté par les chiffres, les travaux des chercheurs, les données des syndicats et des associations, les témoignages des salariés.

Dans un livre passionnant et sans concession, « Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme », Philippe Askénazy appelle à se déprendre de ces illusions et de quelques autres. Les évolutions modernes du travail devaient, selon certains pronostics optimistes, substituer aux fatigues du corps et aux pesanteurs de la hiérarchie les bienfaits de l'intellectualisation des tâches, du travail en équipes, de l'initiative et de l'autonomie. Cette promesse était un leurre : les anciennes contraintes n'ont pas disparu, d'autres sont apparues. Une chose est sûre : **le malaise au travail s'accroît**. Attention, dit-il, à ne pas psychologiser à l'excès la souffrance au travail : en individualisant trop une réalité collective, on risque d'en masquer les **ressorts sociaux et**

économiques sur lesquels il est possible et nécessaire d'agir pour améliorer efficacement la qualité de la vie au travail.

Dans le débat public, **l'emploi a occulté le travail**. Le chômage a polarisé l'attention, pour d'évidentes raisons, mais on ne s'est, du coup, guère préoccupé de la dégradation des conditions de travail. Pourtant, selon un sondage de l'institut CSA publié en mai 2006 à l'occasion de la Semaine de la qualité de vie au travail, **les conditions de travail arriveraient maintenant en tête des préoccupations des salariés**, juste devant le niveau de rémunération (51% contre 50%).

Il existe aujourd'hui un véritable **problème de santé publique au travail**. Ne rien faire est non seulement socialement inadmissible mais économiquement aberrant car la qualité du travail n'est pas un obstacle à la performance, c'est la clef de l'innovation, de la motivation et la compétitivité durable.

1°) Maladies professionnelles : l'épidémie des T.M.S.

Dans la majorité des pays d'Europe, les **troubles musculo-squelettiques** (T.M.S.) sont, depuis cinq ans, la première des maladies professionnelles indemnisées. En France, leur nombre a été multiplié par dix, au point que les médecins du travail parlent d'une véritable **épidémie**. Cette pathologie regroupe un ensemble d'affections touchant les tissus (muscles, tendons, nerfs, vaisseaux, cartilages...) des membres et du dos. Toutes les articulations peuvent en être affectées.

L'activité professionnelle joue un rôle déterminant : les plus touchés sont les **salariés peu qualifiés** de l'industrie et du tertiaire, assujettis à des gestes mécaniques et répétitifs dans une organisation du travail inadaptée car conçue sans prise en compte de leurs contraintes, véritable « **corsetage du corps et du temps** ». Une récente enquête de l'Institut National de veille sanitaire, menée en Pays de Loire, montre l'influence directe de **l'intensification des rythmes de travail** et une exposition particulière des ouvriers de l'agriculture et de l'industrie, des employés du commerce et des services, des salariés qui travaillent sur écran. Les **inégalités devant la santé au travail**, parties intégrantes des inégalités devant l'espérance de vie, reflètent directement la position dans la hiérarchie des entreprises : les ouvriers et les employés sont plus massivement touchés que les cadres.

Les troubles musculo-squelettiques, véritable maladie des temps modernes, appartiennent à la catégorie des « **pathologies de l'hypersollicitation** » qui combinent les formes de pénibilité traditionnelles et neuves. Travailler à la chaîne, dans l'ancienne organisation taylorienne, c'était répétitif et fatigant

mais seuls le corps et les réflexes étaient mobilisés. Aujourd'hui, l'ouvrier de l'industrie agro-alimentaire ou de la construction automobile ou de tout autre secteur doit **se concentrer et s'adapter en permanence** : toutes ses capacités cognitives et physiques sont mobilisées dans une contrainte de temps et de qualité renforcée. Même chose pour la caissière de super-marché qui manipule quotidiennement deux tonnes de marchandises et doit chercher l'emplacement des codes barres, répondre et sourire aux clients, éviter les vols. **Sous les TMS, le stress et la fatigue globale.**

Les Etats-Unis et la Grande-Bretagne ont réussi depuis une dizaine d'années à réduire la fréquence de ces troubles de 40% par an. L'Allemagne en a enrayeré la progression. En France, malgré une sous-déclaration importante, l'augmentation des cas déclarés à la Sécurité sociale **progresses de 20% par an**. Le gouvernement a promis la constitution d'un « groupe de travail »...

2°) Amiante : un manquement général au devoir de protection

Les TMS sont douloureux, handicapants mais on n'en meurt pas. **L'amiante tue**. Elle a tué 35.000 personnes de 1965 à 1995. Elle tue aujourd'hui 3.000 personnes par an. Elle en tuera encore 60.000 à 100.000 d'ici 2025.

« **Crime sociétal** », « **catastrophe sanitaire** », « **faillite du système de prévention des risques professionnels**, « **inertie d'un Etat anesthésié par le lobby de l'amiante** » : les rapports parlementaires sont accablants. Pour François Desriaux, président de l'Association nationale des victimes de l'amiante, « l'amiante est l'affaire du sang contaminé de la santé au travail ; elle doit déboucher sur une réorganisation complète du système actuel. Il y a toujours 3,5 millions de salariés qui sont exposés à des produits cancérogènes. **Il ne faut plus accepter en France que le travail tue et mutilé** ».

Il a fallu la **mobilisation des victimes** et l'intervention opiniâtre des associations pour que l'amiante soit enfin **interdite en 1997**, pour que soient créés un Fonds finançant la cessation d'activité anticipée des travailleurs de l'amiante et un Fonds d'indemnisation des victimes. Il a fallu batailler pour une réparation intégrale et non forfaitaire, pour obtenir de la Cour de Cassation un revirement de jurisprudence, pour que le Conseil d'Etat confirme la responsabilité de l'Etat, pour que le Sénat et l'Assemblée constituent deux missions parlementaires. L'opinion a découvert l'ampleur du scandale, le temps perdu, la détresse des familles et **l'injustice de classe** qui a coûté et va coûter la vie à plusieurs dizaines de milliers d'ouvriers du bâtiment et des travaux publics, de la construction et de la réparation navale, du travail des métaux, de la

sidérurgie, des industries textiles et de tous les secteurs où l'amiante fut « **le compagnon de route du développement industriel de la France** ».

Pourtant, **on savait depuis longtemps**. Dès 1906, on avait fait le lien entre l'exposition à la fibre d'amiante et les décès professionnels. Depuis les années 60, toutes les données scientifiques et épidémiologiques étaient disponibles. Mais l'amiante avait d'excellentes propriétés isolantes et c'était un matériau peu coûteux, tellement rentable... On en fourrait partout. Le lobby des industriels de l'amiante veillait au grain : pas question d'évoquer le risque sanitaire. Comme le dira un ouvrier atteint de mésothéliome, ce cancer de la plèvre qui est la forme principale des maladies de l'amiante : « **on en veut aux patrons parce qu'ils savaient et qu'ils ont toujours fait passer le profit au détriment de la santé des gars** ». Secret des affaires et secret d'Etat ont assuré des décennies d'omerta et d'irresponsabilité meurtrière.

Les **rapports des missions parlementaires** ont confirmé ce que dénonçaient depuis des années les associations. Ils se sont étonnés que l'Etat ait délégué le dossier à une structure informelle, le Comité Permanent de l'Amiante, qu'ils définissent comme « le faux-nez des industriels » directement concernés et comme « un modèle de manipulation » de l'administration. Ils ont mis à nu les raisons de l'inaction des pouvoirs publics et des employeurs face à une menace connue de longue date. Ils ont appelé à une refonte du système d'indemnisation, fondé sur un compromis patronat-syndicat datant de... 1898, qui aboutit à indemniser différemment le même préjudice corporel selon qu'il correspond à un accident de la vie courante (indemnisation intégrale) ou à une maladie professionnelle (indemnisation forfaitaire inférieure). Ils ont préconisé une clarification des responsabilités pénales, une plus grande réactivité des Parquets et une indépendance de l'expertise du risque par rapport à sa gestion, assurée par les partenaires sociaux. Ils ont proposé, entre autres, la création d'un registre centralisé du diagnostic amiante de tous les bâtiments (il reste 100 millions de m² amiantés) et la formation des ouvriers du bâtiment (les plus exposés). Ils ont demandé que l'autonomie des médecins du travail soit mieux assurée, leurs effectifs et ceux des inspecteurs du travail augmentés, pour que la santé au travail soit reconnue comme une dimension centrale de la santé publique.

Les morts de l'amiante sont le résultat sans excuse d'une **logique inhumaine** : celle du profit quand aucun contre-pouvoir efficace ne le cadre et **quand l'Etat manque à son devoir de protection**.

Les missions parlementaires ont également rappelé que la Convention de Bâle interdisait l'exportation par les Etats de leurs déchets dangereux et préconisé la création d'une filière française de démantèlement des navires amiantés. Si le gouvernement les avait écoutés, il n'aurait pas pris la scandaleuse et finalement

très coûteuse décision d'expédier le Clémenceau en Inde pour finir par le rapatrier piteusement à Brest.

Les péripéties du **Clémenceau** ont donné à la planète entière une **image déplorable de la France** : un pays où règne le mensonge d'Etat, où les discours gouvernementaux sur l'écologie sont de pure façade, où les envolées sur les relations Nord-Sud n'empêchent pas de délocaliser ses déchets toxiques vers les chantiers à bas salaires qui sont aussi ceux où la protection des ouvriers n'est pas assurée. Un gouvernement adepte du **double langage** et agissant exactement comme ces entreprises qui continuent à utiliser la fibre cancérogène là où elle n'est pas interdite, semant sous d'autres latitudes leurs bombes à retardement. Seuls 37 pays (dont tous les pays européens) ont mis l'amiante hors la loi : le combat à mener pour une réglementation internationale est urgent car le marché mondial de l'amiante met aujourd'hui en danger des millions de vie. Ce qui a été obtenu avec le traité contre les mines anti-personnelles doit l'être pour cette cause majeure de cancers mortels. Dire le droit ne suffira pas car de lourds intérêts financiers sont en jeu mais ce sera, pour tous ceux qui refusent **la mort au travail et la mort par le travail**, un point d'appui pour se défendre et lutter.

Il reste en France 50 à 80 kilos d'amiante par personne. En 2000, trois ans après l'interdiction de l'amiante, la direction de l'usine de chaudières industrielles **Alstom Powers Boilers** de Lys les Lannoy, près de Roubaix, a fait abattre à la masse, par des ouvriers sans autre protection que des masques anti-poussière ordinaires, un four truffé d'amiante. Cinq ans plus tôt, elle avait déclaré à l'inspection du travail que le site n'en contenait pas. Pourtant, la fibre cancérogène était partout, jusque dans le système de chauffage soufflant qui en recrachait en permanence. En 1998, un salarié était mort d'un cancer de la plèvre. Le Comité d'hygiène et de sécurité avait demandé en vain un inventaire. Depuis, dix ouvriers sont morts et 100 cas de maladie ont été déclarés. Un délégué a saisi le Procureur de la République.

Au procès, le directeur a prétendu : « je ne savais pas ». De tels propos ne passent plus. « La lutte des classes n'est pas tout à fait terminée » s'est indigné le Procureur car « beaucoup de choses sont marquées du sceau du mépris » dans l'attitude d'Alstom qui savait, n'a rien fait et continue de nier. Pour la première fois dans un procès concernant l'amiante, la peine requise est une condamnation à la prison, légère (un an avec sursis) mais symboliquement forte et assortie d'une amende ainsi que de l'obligation d'indemniser les victimes. Si les ouvriers d'Alstom obtiennent gain de cause (le jugement sera rendu en septembre 2006), tous les entrepreneurs sauront qu'ils risquent gros à ne pas assurer à leurs salariés la protection qui leur est due au travail. Pas dans dix ou vingt ans : tout de suite. Quant au gouvernement, il promet de renforcer les contrôles sur les chantiers de désamiantage : il serait temps !

Lorsque le scandale de l'amiante a été enfin révélé sur la place publique, lorsque les Français ont découvert celles qu'on appelle « les veuves de Dunkerque », lorsqu'ils ont vu des milliers d'ouvriers et leurs proches manifester avec les photos de leurs morts et réclamer justice, lorsqu'ils les ont entendus dire, comme cet ancien ouvrier de l'usine Eternit d'Albi, « **on n'a pas cessé de nous mentir** » et ajouter « **j'ai travaillé pourquoi ? Pour avoir combien de temps à vivre ?** », cela ne leur a pas donné des entreprises françaises une bien bonne image et cela a creusé encore davantage le fossé qui les éloigne des responsables politiques. Des décennies de **non assistance à salariés en danger**, cela attise la méfiance et nourrit le ressentiment. **Faillite morale, faillite politique** et des dizaines de millions d'euros à trouver pour la prise en charge des malades : quel **gâchis humain et financier !**

Il est temps de tirer jusqu'au bout **les leçons de l'amiante**. Il y a en France, chaque année, 20.000 cas de cancers d'origine professionnelle. Les pesticides multiplient les risques de tumeurs cérébrales. Près de 200.000 salariés sont exposés aux poussières de bois qui provoquent de graves cancers des sinus et du nez. 10 à 15 % des cancers du poumon et 15 à 20% de ceux des voies digestives sont d'origine professionnelle. On connaît 500 produits ou agents physiques potentiellement cancérigènes, dont certains avec une forte certitude, mais le lobby international de la chimie pèse, selon certains chercheurs, de tout son poids pour freiner la prise en compte de nouveaux risques et l'administration craint souvent de faire des vagues. La Sécurité Sociale reconnaît aujourd'hui davantage de cancers suscités par une exposition en milieu professionnel mais, **sans mobilisation conjointe de tous les acteurs, publics et privés, de la prévention**, l'histoire, hélas, se répètera : ignorance volontaire des uns, indifférence des autres et, au bout du compte, ruineuse catastrophe sanitaire dont on s'avise trop tard.

3°) Stress, harcèlement, délation : ravages psychiques du management par la pression

Toutes les enquêtes d'épidémiologistes, de médecins, d'ergonomes, d'économistes, de sociologues aboutissent au même résultat : le mouvement global d'amélioration progressive des conditions de travail s'est **inversé au tournant des années 90**. D'un côté, les métiers **physiquement pénibles** sont loin d'avoir disparu : le BTP cumule les dangers, le travail à la chaîne concerne encore 10% des salariés, de nouvelles pénibilités apparaissent, l'exposition des travailleurs du privé aux produits toxiques augmente. De l'autre, les contraintes de rythme et de délais se généralisent à tous les secteurs, la **charge mentale** s'accroît dans le monde industriel comme dans celui des services.

Conséquences directes d'une **obligation d'hyper-réactivité**, de la chasse aux temps morts, d'injonctions souvent paradoxales (être autonome dans un cadre étroitement contraignant...) et d'une exposition croissante à l'incertitude, les « **pathologies de l'urgence** » se développent. Le stress est peut-être aujourd'hui le sentiment le plus largement partagé au travail, à tous les niveaux de la hiérarchie. Dépressions, TMS, maladies cardio-vasculaires : le stress peut avoir des conséquences médicales diverses selon les individus. Omniprésent mais difficile à mesurer précisément et faisant l'objet de définitions très variables, il est cité en premier par celles et ceux qu'on interroge sur leurs conditions de travail : il est **le langage privilégié du mal être des salariés** pris dans les exigences des organisations modernes de la production.

Selon une enquête de la SOFRES réalisée pour le Figaro Magazine en avril 2006, le stress toucherait presque un Français sur deux (44%). Les femmes en premier car elles jonglent difficilement entre vie professionnelle et vie familiale. Les quadragénaires plus que les autres tranches d'âge. Les employés des services, les professions libérales et les cadres plus que les autres catégories quoiqu'aucune n'y échappe. Le secteur public autant que le secteur privé, en particulier dans les métiers qui mettent en contact avec le public, derrière un guichet ou dans la classe. En milieu rural comme en milieu urbain. Le stress est devenu **la principale cause d'absentéisme**. En Suède, il est reconnu comme une véritable maladie professionnelle.

Même s'il n'en est pas la cause unique, le stress a à voir avec la consommation d'alcool sur le lieu de travail, l'addiction aux psychotropes dont les Français sont les champions et, phénomène plus nouveau, la prise de **drogues** illégales dans l'entreprise.

Auteur d'un livre – « Le harcèlement moral » - qui fut un best-seller, Marie-France Hirigoyen observe que « **le management par le stress et la pression** » tend à devenir la règle car la « démarche qualité » s'applique désormais aux personnes comme aux marchandises et la tendance est à ne plus passer la moindre faiblesse. L'une des conditions du harcèlement, dit-elle, c'est **la peur** (peur de perdre son emploi, peur de ne pas être conforme, peur de l'autre) : c'est pourquoi tout ce qui va **dans le sens d'une précarisation favorise le harcèlement moral et sexuel**. Ces situations ne sont pas seulement le fait de chefs ou de collègues pervers ou machos : elles ont **un arrière-plan de vulnérabilité sociale** ouvrant la porte aux abus. C'est pourquoi les femmes y sont particulièrement exposées, que le harcèlement soit sexuel ou non.

La surveillance en entreprise a toujours existé. La traque des coûts pousse à la renforcer et à promouvoir des formes nouvelles de **délation** qui accentuent la

pression sur les salariés. Parfois de manière frauduleuse : deux anciens agents de sécurité du magasin Carrefour d'Ecully, dans le Rhône, ont affirmé avoir été forcés pendant deux ans à filer, filmer, écouter les conversations téléphoniques et tendre des pièges à 150 salariés dont la direction voulait se séparer ; « fabriquer des preuves pour virer des gens », c'est ainsi que l'un d'eux a défini leur « mission ». Parfois en important en France une disposition créée par la loi américaine Sarbanes-Oxley à la suite de l'affaire Enron : une ligne téléphonique gratuite où chacun peut dénoncer les manquements d'un supérieur mais aussi d'un collègue. Les Fonderies du Poitou, la CEAC, France Telecom, Bayer, Mac Donald... les entreprises françaises sont tentées mais la Commission Nationale Informatique et Liberté nettement plus réticente, du fait du risque de dénonciation calomnieuse et d'atteinte à l'intégrité professionnelle.

Les syndicats sont particulièrement conscients qu'en faisant régner une sale ambiance au travail et en montant les uns contre les autres, la délation érigée en vertu professionnelle contribue à détruire les collectifs et à isoler encore plus les salariés. Légales ou pas, ces nouvelles mœurs professionnelles sont choquantes et traduisent plus une obsession du contrôle peu regardante sur les moyens qu'une précaution utile, plus une suspicion généralisée ouvrant la porte aux manipulations qu'un innocent désir de transparence. Mais instaurer un réel **climat de confiance dans l'entreprise** et un code de conduite respecté par tous, c'est un travail de plus longue haleine que de faire de chacun l'espion de son collègue. Cela suppose aussi de savoir dialoguer et, au besoin, se remettre en cause, qualités managériales très inégalement développées dans l'Hexagone quoique certains le fassent très bien.

4°) Souffrances au travail : gare au « tout psychologique »

C'est sous la forme du stress et la figure explicative du harcèlement que la question des conditions de travail a fait irruption dans le débat public et continue le plus souvent d'y être abordée, sauf catastrophes comme celles de l'amiante ou d'AZF. Cette **sensibilisation de l'opinion** a eu des effets positifs : **lever la loi du silence**, permettre de ne plus vivre dans la solitude et l'humiliation tue des souffrances psychiques que d'autres éprouvent aussi, compléter (comme l'a fait la gauche) notre arsenal législatif pour mieux prévenir et punir les abus et les violences.

Témoignages d'une sensibilité accrue aux injustices et aux pressions vécues dans le monde du travail, de **nombreux films** ont, depuis une dizaine d'années et souvent avec talent, contribué à lever un coin du voile : violences des licenciements et du chômage, précarité du haut en bas de l'échelle mais aussi **harcèlement et suicides** comme « Sauf le respect que je vous dois » de Fabienne Godet, « Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés » de

Sophie Bruneau et Marc-Antoine Roudil, « De gré ou de force » de Fabrice Cazeneuve ou « La chaîne du silence » d'Eric Monami et Agnès Lejeune. Certains de ces cinéastes ont dit l'influence des travaux de Christophe Dejours dont le livre, « Souffrances en France », décrit les ravages psychologiques des nouveaux rapports de travail et du management par la peur.

Mais le stress et le harcèlement ne sauraient relever d'un traitement purement individuel, fût-ce avec le renfort de la loi qui sanctionne ou l'aide de psychologues et de coachs (4.000 psychologues officient au service des entreprises : sans pouvoir suggérer d'améliorer les conditions de travail, ils ne peuvent qu'apprendre aux salariés à gérer leur stress). Or la dépression moderne au travail exprime aussi et peut-être avant tout **des rapports sociaux**. Elle met en cause, au-delà des relations inter-individuelles, ces formes nouvelles d'organisation au travail obnubilées par les ratios financiers et peu respectueuses du facteur humain, celles-la mêmes sur lesquelles une action collective peut avoir prise.

Psychologisation, d'un côté, et **moralisation**, de l'autre : deux façons, quoique la psychologie soit utile et la morale nécessaire, de faire, si l'on s'en tient là, **l'impasse sur l'essentiel** : une transformation profonde des conditions, des relations et de l'organisation du travail qui se heurte, du côté du management comme des pouvoirs publics, à une approche très restrictive des problèmes qu'elle engendre. Pourtant, comme le note Yves Clot, titulaire de la chaire de psychologie du Conservatoire national des arts et métiers, « avant les personnes, c'est bien **le travail qu'il faut soigner**, dans tous les sens du terme ».

5°) Absentéisme : le signe d'un dysfonctionnement

Si la sollicitude pour les vrais malades et les accidentés du travail reste, en France, parcimonieuse, la chasse aux faux malades et à l'absentéisme est, elle, ouverte depuis un moment. Il faut, bien sûr, **réprimer la fraude** et la récente découverte de ce médecin des Yvelines qui débitait à la chaîne des certificats de complaisance doit inciter à une **juste vigilance**.

Mais le premier problème n'est-il pas que, chaque matin, **seuls 24% des salariés aient « très envie » de se rendre à leur travail**, selon un sondage de l'institut CSA réalisé en mai 2006 ? Les autres (60% qui ont « plutôt envie » et 14% qui rechignent franchement) ne prônent pas le droit à la paresse mais sont insatisfaits, en priorité, de leurs **conditions de travail et de rémunération**, peu motivantes voire franchement dissuasives.

En Grande-Bretagne, Mac Donald's se félicite d'avoir trouvé la parade, expérimentée dans six agglomérations : pour remplacer un salarié absent, plus

besoin de faire appel à l'intérim, n'importe quel membre de la famille fera l'affaire (époux, concubin, frère ou sœur, enfant de plus de 16 ans, parent...). Il suffit de souscrire un « **contrat familial** » pour sceller cet engagement de remplacement ! Plus besoin de signaler son absence, la **suppléance familiale automatique** garantit que le travail sera fait. L'extension de la flexibilité à toute la famille et l'application de cette forme, à coup sûr inédite, de responsabilité collective constitueraient, aux dires de la direction de la chaîne, « un surcroît de liberté » accordé aux salariés...

En France, les méthodes restent plus traditionnelles : la CNAM (Caisse nationale d'assurance maladie) intensifie ses contrôles des arrêts maladie et les employeurs ont de plus en plus recours à des cabinets privés. Certains créent des « primes de présentisme » qui compensent le maintien du statu quo par un petit plus financier. On déploie de plus en plus d'efforts pour éradiquer ce surcoût du travail mais aucun indicateur global ne permet, en réalité, de mesurer l'ampleur de l'absentéisme et la proportion des fraudeurs. Chaque entreprise a son système. Ici, on ajoute aux arrêts maladie les congés de maternité et de paternité, les grèves et les absence pour cause d'événement familial. Là, on compte aussi les congés formation et les heures de délégation syndicale. Partout, des officines privées fleurissent et proposent leurs services. Mais cette approche essentiellement punitive ne permet **ni de comprendre ni de traiter les causes d'un absentéisme excessif.**

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) souligne pourtant depuis des années la nécessité de se pencher sérieusement sur les **facteurs de désengagement** car l'arrêt maladie peut traduire une impossibilité pour le salarié de réguler sa charge de travail, de tenir ses objectifs, de supporter une organisation du travail contre-performante et d'autant plus stressante. Un absentéisme élevé, avec ou sans fraude, c'est toujours **le signe que quelque chose fonctionne mal dans l'entreprise.**

Une intéressante démarche participative a été mise en place à **l'hôpital de Blois** en partant de l'hypothèse que les causes du grand nombre d'absences étaient à rechercher d'abord dans **les conditions de travail elles-mêmes et le vécu des personnels** : pénibilité du travail et des horaires des infirmières, port de charges lourdes, souffrances psychiques face aux décès, mauvaises relations avec la hiérarchie et entre services, c'est tout cela mêlé qui provoquait craquages psychologiques et maux physiques en tous genres. Une formation-action associant tous les métiers hospitaliers et les organisations syndicales a permis à chacun de s'exprimer et de contribuer à l'élaboration d'une trentaine de proposition d'amélioration de l'organisation du travail. Le stress, les incompréhensions et les frictions ont diminué. L'écoute, l'esprit d'équipe et la vie au travail ont été améliorées. L'absentéisme a chuté. La morale de

l'histoire ? Rechercher les causes pour traiter efficacement les conséquences et **donner voix au chapitre aux salariés concernés**. L'ANACT reste malheureusement très peu sollicitée par les entreprises et ce type d'expérimentation n'a guère influé sur la manière dont elles abordent l'absentéisme.

Une étude menée en 2005 en Base Normandie sur **les suicides au travail** a abouti à des conclusions voisines. Elle a montré comment **l'intensification du travail fragilise et culpabilise** les salariés qui ont l'impression de ne plus pouvoir y arriver. Compte tenu de **l'instabilité croissante des structures collectives** (gestion par projets, équipes à durée déterminée), les salariés de tous niveaux éprouvent un **sentiment d'isolement** qui peut, dans certaines circonstances, aller jusqu'au geste fatal. Les réponses préventives individuelles (stages de gestion du stress, salle de sports, coaching, séminaires conviviaux) soulagent mais, sur le fond, ne changent rien. Les stratégies gagnantes en matière de santé au travail sont celles qui acceptent une remise à plat de l'organisation du travail et impliquent les salariés qui ont une vision concrète des tâches.

6°) Le nouveau productivisme réactif

Pénibilités physiques et souffrances psychiques sont avivées par les pratiques nouvelles qui ont remplacé l'ancien **modèle fordiste-tayloriste** (travail à la chaîne, production de masse, spécialisation des tâches, compromis salarial négocié) et s'inspirent du **modèle toyotiste** japonais (production à flux tendu, zéro stocks, auto-contrôle de la qualité par chacun, chasse au gaspillage, polyvalence et responsabilisation individuelle).

D'abord acclimaté aux Etats-Unis, qui l'ont perfectionné (multiplication des options offertes au client, sur mesure de masse, réactivité fonctionnelle) et **étendu aux services**, ce modèle a été considérablement **flexibilisé en Europe** (flexibilité du temps de travail et flexibilité des personnels). Deux obsessions le caractérisent aujourd'hui : l'adaptation en temps réel et l'abaissement des coûts.

Un « **nouveau productivisme réactif** » (Philippe Askénazy) s'est imposé, promouvant le travail en **équipes autonomes** (excellente chose si l'autonomie est réelle et le travail intéressant, pesante contrainte si elle signifie la pression permanente de la surveillance mutuelle) et développant la **rotation des postes** (excellente chose si elle permet un enrichissement du travail et de la socialisation dans l'entreprise, source d'angoisse si elle casse les collectifs et complique l'apprentissage des règles de sécurité). La réduction des lignes hiérarchiques s'y accompagne d'une **montée en exigence des normes de qualité** et d'une omniprésence des contrôles informatiques. L'imprévu,

l'incertain, l'urgence font désormais partie du quotidien au travail. Des formes de **désorganisation** inédites (ordres ou objectifs contradictoires, sources d'angoisse et de tensions...) accompagnent souvent la mise en place des organisations innovantes. Plus sollicités dans toutes leurs compétences (professionnelles et relationnelles, physiques et psychiques) et plus personnellement responsables du résultat de leur travail, les salariés ont **moins de maîtrise de leur environnement de travail** qu'avant et moins de points de repères (pour s'évaluer mais aussi pour négocier).

Telle est la toile de fond de l'explosion des maladies et accidents professionnels. Cela ne signifie pas que la dégradation des conditions de travail soit une conséquence **obligatoire** du productivisme moderne mais que l'ignorance du facteur humain, l'absence d'écoute et la priorité accordée à une conception court-termiste de la rentabilité, l'absence de négociations et de régulations adaptées aux nouvelles manières de produire ne permettent ni de prévenir les dégâts, ni de les corriger, ni de trouver les **compromis dynamiques** qui pourraient remplacer ceux bâtis jadis sur un autre modèle de production et offrant, dans le contexte actuel, peu de prise aux salariés sur la qualité de leur vie au travail.

7°) **Les 35 heures :** **un gain inégalement partagé de bien-être au travail**

La réduction du temps de travail a été conçue davantage comme un **outil de création d'emplois** (350.000) que comme l'aboutissement d'une réflexion sur les conditions de travail. Leur contre-partie fut un spectaculaire assouplissement du droit du travail (à condition que des accords négociés l'encadrent) et une **flexibilité accrue** (annualisation, réduction des délais de prévenance, etc.). Les grandes entreprises, solidement équipées en services juridiques et des ressources humaines, ont optimisé le dispositif. Les PME ont bénéficié d'une aide pour recourir à des conseillers extérieurs. Les syndicats ont dû compter sur leurs propres forces. Selon Philippe Askénazy, la réduction officielle de 4 heures s'est bornée, en moyenne, à 2 h 30 voire 1 h 30 pour les ouvrières du textile.

La proportion des salariés en horaires flexibles est passée de 10% à 40%, soit **plus que les salariés américains**. Pour ceux-là, les rythmes de travail ont été intensifiés, les amplitudes horaires étendues et la segmentation de la journée de travail accentuée. Là où, en revanche, les horaires sont restés fixes, la réduction du temps de travail a permis un allègement de la journée ou des jours de congés supplémentaires. C'est donc essentiellement **au bas de l'échelle des qualifications et des statuts** que la flexibilité a été accentuée : chez Michelin,

les cadres ont bénéficié de jours de congé supplémentaires et les ouvriers sont venus travailler le samedi...

D'où ce résultat non voulu : une **dégradation de la situation des plus fragiles**, notamment les femmes ayant des emplois peu qualifiés, pour lesquelles la flexibilité s'est traduite par un empiètement accru sur leur vie personnelle et familiale alors que les femmes cadres y ont trouvé, elles, des jours de respiration bienvenus. Malgré l'intensification du travail et du stress, malgré la difficulté à joindre les deux bouts pour ceux qui s'en sortaient en cumulant les heures supplémentaires, l'appréciation globale des 35 heures par les salariés reste **positive**. Sans doute parce que le désir est fort d'avoir un peu de temps pour soi ou pour sa famille (première motivation invoquée en faveur de la réduction du temps de travail) et parce que l'espoir de créations d'emploi était largement partagé même si l'on peut estimer, rétrospectivement, que **la répartition de l'effort et des avantages a été fortement inégalitaire**. La loi Fillon a, sous prétexte d'assouplissement, figé les inégalités et cassé la dynamique de création d'emplois. En termes de qualité de vie au travail, les résultats des 35 heures sont donc mitigés.

8°) L'exemple... américain

D'autres pays ont su, **mieux que nous**, prendre à bras le corps le problème des accidents et des maladies professionnelles dont les nouvelles organisations du travail augmentaient, chez eux aussi, le nombre et le coût. Dans les pays nordiques, l'Etat et les partenaires sociaux ont investi dans le bien-être au travail considéré comme un facteur de motivation, de productivité bien comprise et de compétitivité ; ils l'ont fait notamment avec le souci d'éviter une usure prématurée des salariés jeunes et de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors. En Allemagne, les politiques d'amélioration des conditions de travail ont fait reculer l'absentéisme alors même que le gouvernement social-démocrate et Verts introduisait une indemnisation à 100% dès le premier jour d'arrêt maladie.

Aux Etats-Unis, la principale incitation est venue du **coût croissant des problèmes de santé et de sécurité au travail (3% du PIB)** dans un contexte où les employeurs sont tenus de souscrire une assurance privée pour la couverture de leurs salariés. L'augmentation du nombre des accidents et maladies professionnels avait entraîné un quasi-doublement de ces primes, correspondant au total à une **baisse de 2 % du profit des entreprises**. Electrochoc salutaire qui a convaincu les entreprises que les politiques de prévention, jusque là perçues comme une charge imposée par une administration tâtilonne, pouvaient être **sources d'économie donc de gains**.

General Motors a lancé un programme qui a diminué dans ses usines les accidents du travail de 85%. Alcoa (aluminium) a investi 100 millions de dollars par an dans la santé et la sécurité en se fixant un objectif de « zéro accident » atteint en quelques années dans 40% de ses sites. Qualité des conditions et de l'organisation du travail, ergonomie, élaboration de normes strictes et de procédures formalisées, formation du personnel et de l'encadrement : toutes les touches du clavier ont été actionnées.

Une mobilisation très dynamique du syndicat AFL-CIO, sous l'impulsion de sa nouvelle direction, s'est appuyée sur les ressources d'Internet et sur une loi votée sous la présidence Clinton, qui oblige les administrations à rendre publics tous leurs documents non confidentiels, y compris les **rapports détaillés des inspecteurs du travail**. Le syndicat a ainsi pu publier des **listes noires nominatives** des entreprises ayant fait l'objet d'avertissements. Il a offert aux salariés un espace internet de témoignages et de mutualisation de leurs expériences. Il a pu construire **un rapport de forces** qui a pesé.

En quelques années, les accidents et maladies du travail ont été **réduits de plus du tiers dans le secteur privé**. La satisfaction au travail a augmenté. Les questions de santé et de sécurité ont été davantage intégrées aux investissements, les configurations de travail nocives ont souvent été revues et, au bout du compte, la productivité s'en est trouvée améliorée.

Que nous enseigne ce cercle vertueux qui doit plus à l'intérêt bien compris qu'à la philanthropie ? Qu'on peut améliorer en même temps **la santé des travailleurs et celle des entreprises**. Que les organisations innovantes de travail ne sont pas néfastes pour les salariés à condition que les employeurs s'investissent et investissent dans l'amélioration des conditions de travail. Qu'il est possible de renverser la tendance en passant d'un déséquilibre négatif (faibles investissements dans la santé et la sécurité/fort coût des accidents et maladies professionnelles) à un équilibre profitable à tous (prévention efficace/maîtrise des coûts).

Le gain pour l'économie américaine mérite d'être signalé : **1 % de PIB** (produit intérieur brut) soit **l'équivalent du coût... de la guerre en Irak**.

9°) France : ni incitation ni mobilisation suffisantes

Face à une détérioration de sa situation identique à celle qu'avaient connue, avant de réagir, les Etats-Unis, **la France semble rester inerte**. Le rapport que vient de rendre public la CNAM (Caisse nationale d'assurance maladie) montre que, malgré quelques progrès enregistrés en matière d'accidents du travail, ceux considérés comme graves augmentent et **les intérimaires**, main d'œuvre jetable

et vulnérable, sont les plus touchés. Les maladies professionnelles sont en hausse et on ne peut se satisfaire de l'explication selon laquelle cela tiendrait à l'augmentation du nombre des pathologies reconnues. Le pays, pourtant, ne manque pas de moyens d'action mais leurs effectifs ne sont pas à l'échelle et aucune impulsion ne vient de l'Etat, sauf quelques exhortations sans conséquences opérationnelles.

Les employeurs, quoiqu'acteurs principaux, ne témoignent pas, dans leur ensemble, d'une prise de conscience qui les pousserait à agir. Le représentant du Medef a abordé les négociations ouvertes en 2005 sur la pénibilité du travail en indiquant qu'il n'était pas question que ça coûte « un centime de plus » au patronat et en se plaignant que le gouvernement ait « refilé cette patate chaude » aux partenaires sociaux. Pourtant, n'en déplaise à Total, propriétaire de l'usine, **AZF**, ses trente tués, ses centaines de blessés et ses milliards de dégâts n'est pas le fruit d'un hasard malheureux ou d'un attentat ; le rapport d'expertise rendu public en mai 2006 est formel : c'est la **gestion chaotique de l'usine**, l'ignorance de la dangerosité des produits stockés et l'accumulation des négligences et manquements réglementaires qui ont rendu possible l'explosion meurtrière.

L'un des problèmes majeurs est qu'en France, les **modalités de calcul des cotisations** ne sont **pas incitatives**. Evaluées au « coût réel » (en fonction des maladies et accidents survenus durant les trois dernières années), les entreprises de plus de 200 salariés ont intérêt à pratiquer la sous-déclaration pour cotiser le moins possible et non à s'engager dans la prévention car, à court terme, leurs investissements n'auraient aucun effet sur leur taux de cotisation. Les entreprises plus petites bénéficient soient d'une tarification mixte (entre 10 et 200 salariés) soit d'une mutualisation complète (en dessous de 10 salariés) : leurs cotisations sont donc indépendantes de leurs pratiques, bonnes ou mauvaises, et les ristournes en cas d'actions préventives sont infinitésimales. Ce mécanisme pousse en outre les grandes entreprises à **sous-traiter leurs activités dangereuses** (80% des radiations absorbées par des intervenants sur les sites EDF le sont par des employés extérieurs...).

Dans le panorama qu'il brosse de l'actuelle « **impasse française** », Philippe Askénazy fait état des critiques de la Cour des Comptes à l'encontre de la branche AT-MP (Accidents du Travail-Maladies Professionnelles) et rappelle qu'il a fallu huit ans pour reconnaître les lombalgies d'origine professionnelles. Le Medef demande que le patronat soit seul gestionnaire de la Branche AT-MP de la Sécurité sociale, ce qui exclurait définitivement toute possibilité d'utiliser la tarification comme incitation à la prévention.

La prise en compte de la pénibilité du travail dans la « réforme » des retraites imposée par la droite aurait pu au moins donner lieu à un débat national sur les conditions de travail. Ce ne fut pas le cas. **Irresponsabilité patronale** et approche des risques sous l'angle privilégié de la **réparation** (primes, départs anticipés à la retraite) empêchent de poser le problème des maladies et accidents professionnels comme un sujet sanitaire, social et financier majeur.

Le gouvernement Raffarin, en supprimant par pingrerie budgétaire le volet « employeurs » de l'enquête Conditions de travail 2005, a empêché que les bonnes pratiques de certaines entreprises plus conscientes que les autres soient identifiées. Après avoir, en 2003, joint sa voix à celle du patronat pour s'opposer aux revendications des victimes de l'amiante concernant leur indemnisation, il a **renforcé la déresponsabilisation des entreprises** en introduisant une taxe sur les contrats d'assurance pour financer le risque industriel, pourtant résultat d'une organisation et d'une sécurité défectueuses, comme une catastrophe naturelle !

La Confédération européenne des syndicats travaille sur ces questions mais ne peut susciter une mobilisation nationale inexistante. Les associations comme ALERT, l'ANDEVA et d'autres, sont actives, mobilisées par des combats nécessaires, comme celui sur les conséquences de l'amiante ou l'explosion d'AZF, mais elles ne peuvent, seules, renverser la tendance. D'où ce constat de Philippe Askénazy : « **les processus de socialisation du malaise au travail sont en panne** ».

10°) Inspecteurs et médecins du travail : une légitimité affaiblie, une efficacité amoindrie

En septembre 2004, **le meurtre dans l'exercice de leurs fonctions de Sylvie Trémouille et Daniel Buffière**, inspectrice et contrôleur du travail de la Mutualité Sociale Agricole, avait ému et choqué la France entière. Les deux fonctionnaires avaient été abattus par le patron de l'exploitation qu'ils contrôlaient, un ancien militaire reconverti dans la production de prunes. Dépressif, assailli par les problèmes financiers et meurtrier.

Dans tous le pays, leurs collègues s'étaient mobilisés pour dénoncer **la difficulté croissante de leur métier à risques**. Ils avaient protesté contre le sous-effectif d'une profession qui compte, en 2006, 1.400 fonctionnaires dépendant du Ministère du Travail (950 contrôleurs chargés des entreprises de moins de 50 salariés et 450 inspecteurs chargés des autres), auxquels s'ajoutent, pour l'agriculture, 340 inspecteurs et, pour les transports, 210 inspecteurs. Pour contrôler 2,5 millions d'entreprises employant 15 millions de salariés, c'est trop peu : en 2004, la moyenne française était de 1.133 établissements et 11.250

salariés par inspecteur ou contrôleur alors que la moyenne européenne est de 800 établissements par agent et notre législation particulièrement dense.

Les inspecteurs et contrôleurs ont pour mission de vérifier le respect du Code du Travail dans toutes ses dispositions mais **50 % de leurs observations notifiées aux employeurs concernent des problèmes de santé et de sécurité sur le lieu de travail**. Défaut de protection contre le bruit qui détruit les tympanes, absence de vêtements et de chaussures de sécurité, machines dangereuses dépourvues de protection, mobilier inadapté facteur de lombalgies et de troubles musculo-squelettiques, vapeurs toxiques inhalées faute de hottes aspirantes, installations électriques ou sanitaires défectueuses... les manquements aux règles d'hygiène et de sécurité sont multiples, particulièrement dans les petites entreprises sans syndicat ni délégué du personnel et sur les chantiers. Les constats d'infraction et recommandations des inspecteurs ne sont pas toujours suivis d'effets mais ils sont, sur le terrain, **les garants indispensables de l'ordre public social**.

L'histoire de la profession épouse celle de notre législation sociale. En 1841, seuls des inspecteurs **bénévoles** s'efforcent en vain de faire appliquer la première loi sur le travail des enfants. En 1874, un texte institue des pénalités pour les employeurs mais elles ne sont jamais réclamées car les quinze inspecteurs choisis par l'Etat sont des **notables** locaux peu enclins à sévir. C'est la **3^{ème} République** qui, en 1892, fait voter une nouvelle loi sur le travail des enfants et des femmes dans l'industrie et crée un véritable **système d'inspection indépendant**. Sous le Front Populaire, les inspecteurs du travail participent activement à l'élaboration des conventions collectives. Dans l'après-guerre, ils s'impliquent dans la mise en place de la médecine du travail. En 1968, l'élargissement de leur domaine d'intervention va de pair avec l'extension des droits syndicaux. Ils jouent un rôle essentiel dans la procédure, aujourd'hui supprimée, d'autorisation administrative des licenciements puis, avec la réduction du temps de travail, dans le difficile contrôle de sa durée légale.

Tous les inspecteurs le disent : ils ne sont jamais les bienvenus quand ils débarquent dans une entreprise. Leurs contrôles inopinés suscitent souvent des **réactions agressives**. Les insultes sont monnaie courante. Pressions, plaintes auprès des supérieurs hiérarchiques, accusations de vouloir « couler la boîte » : leur quotidien n'est pas de tout repos. Parfois, les intimidations orales se doublent de violences physiques : il est arrivé qu'un inspecteur soit précipité d'un toit, qu'on lâche des chiens sur un autre, qu'une contrôleuse soit obligée de se réfugier dans le commissariat le plus proche.

Après l'assassinat de leurs deux collègues, les inspecteurs et les contrôleurs ont demandé aux pouvoirs publics qu'ils leur donnent les moyens d'accomplir leur mission : des effectifs suffisants et **une réaffirmation forte de leur légitimité**.

En mars 2006, le Ministre délégué à l'Emploi a présenté un « plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail » qui, pour l'essentiel, promet 700 créations d'emplois à compter de... 2007 et échelonnées jusqu'en 2010.

Ce que vivent aujourd'hui le plus difficilement ces professionnels en charge du respect des règles de santé et de sécurité au travail, c'est ce qu'une contrôleuse a appelé « **une ambiance de détricotage du Code du Travail qui fait que les patrons se sentent pousser des ailes** ». Leur rôle n'est pas facile car il consiste à faire respecter un équilibre relatif, toujours fragile et souvent bafoué, dans les relations entre employeurs et employés. Pour faire pencher la balance du côté de la protection due aux salariés, leur seule arme est celle de la loi et des règlements.

Quand la patronne du Medef déclare que « **la liberté s'arrête où commence le Code du Travail** », elle favorise objectivement la résistance aux contrôles. Quand le gouvernement contribue à discréditer et démanteler la législation sociale, lui aussi **dé légitime** le rôle des inspecteurs du travail et les expose, plus démunis, à des risques accrus.

Les **médecins du travail** sont encore plus mal traités par la droite. La France est l'un des pays d'Europe où la pénibilité du travail est la plus forte : la médecine du travail devrait donc y être renforcée. Le gouvernement lui a pourtant porté de bien mauvais coups.

En 2003, un décret a subrepticement autorisé les entreprises à recourir à des **intervenants extérieurs** en matière de prévention des risques professionnels : commode pour contourner les médecins du travail (qui doivent théoriquement y consacrer 1/3 de leur temps) et pour leur préférer des conseils à l'échine plus souple. Commentaire du docteur Salengro, du Syndicat général des médecins du travail : « l'entrepreneur sera libre d'employer un cabinet qui dira que, si le salarié est sourd, ce n'est pas à cause du four laminoir mais parce qu'il va trop souvent en boîte de nuit ».

Nouveau décret l'année suivante qui, cette fois, augmente le nombre de salariés que chaque médecin devra suivre et réduit la fréquence des visites obligatoires (tous les deux ans au lieu de tous les ans, sauf pour des métiers exposant à des risques professionnels particuliers). Cela portera le nombre moyen de salariés suivis par chaque médecin de 2.700 à 3.300. Les syndicats ont dénoncé cette entreprise de « **démédicalisation de la santé au travail** » : en vain. Sur le terrain, la tâche des médecins est souvent entravée même s'il existe, bien sûr, beaucoup d'entreprises où ce n'est pas le cas. Leur indépendance devrait être

confortée et non pas affaiblie, pour que la logique productive ne s'oppose pas à une logique de santé publique au travail. Le gouvernement n'en a cure.

Le Ministre délégué à l'Emploi a annoncé un plan « Santé-Travail » mais les médecins du travail ont été évincés de sa préparation. Et il n'a tenu aucun compte du **rapport de l'Inspection Générale des Affaires sociales** qui, au même moment, faisait le bilan sévère d'une situation désastreuse : pénurie d'effectifs médicaux en entreprises, pressions exercées sur les médecins, locaux inadaptés, dispositif de surveillance et de suivi globalement détérioré, agents désabusés, faible intérêt porté par les services de l'Etat... Appelant à une restauration de la cohérence des services de santé au travail, ce rapport (resté confidentiel jusqu'à ce que Libération en publie des passages) voyait dans les mesures du gouvernement un risque de « **régression** ».

Même diagnostic du docteur Salengro : le gouvernement a fait de la médecine du travail « **un tricot qu'on détricote, par le haut, par le bas, par le milieu. Petit point par petit point. On ne peut pas dire que cela fasse mal mais, à la fin, il ne reste plus rien** ».

60 ans après la loi du 11 octobre 1946 qui obligeait les entreprises à créer à leurs frais des services médicaux chargés « d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail », on a l'impression que le gouvernement tient, lui aussi, les médecins du travail pour des témoins superflus voire carrément encombrants des dégâts du travail. Par le nombre de ses accidents et maladies professionnelles, la France est la lanterne rouge des pays développés mais la droite au pouvoir choisit son camp : ce n'est malheureusement pas celui des chefs d'entreprise les plus soucieux de la santé et de la sécurité de leur personnel mais celui des patrons réactionnaires que la prévention insupporte et les contrôles irritent.

