

# Les nouveaux territoires de la

**Un enjeu de démocratie.** La prise de décision, qu'elle s'applique au champ économique, au champ social, à l'aménagement de la vie commune, s'opère toujours sur un territoire donné, avec des acteurs donnés. Depuis maintenant longtemps, ces territoires sont redessinés par la décentralisation et l'émergence des régions, par les retombées des politiques européennes d'aménagement, par les regroupements de communes, par les restructurations... Au fil de ces mutations, le lien entre électeurs et décideurs, entre enjeux d'emploi et décisions de gestion urbaine se complexifie, se fait moins direct, rendant plus difficile de cerner les processus de décisions et l'identité des décideurs. La question étant alors de savoir comment le syndicalisme peut peser pour retisser des cohérences revendicatives et démocratiques. C'est l'objet de notre reportage en région Rhône-Alpes.

**Emergence d'acteurs et de pratiques.** C'est dire qu'il s'agit bien de s'appropriier – en termes d'action, de décision et de co-élaboration aussi conflictuelle que stratégique – ces espaces redessinés. Nouvel espace économique et social, le territoire appelle une présence syndicale d'une qualité nouvelle. Notre table ronde permet d'en prendre la mesure avec les schémas régionaux de développement économique, la problématique « transports », tant des voyageurs que des entreprises, le domaine de la santé et enfin le transfert de l'apprentissage. Elle illustre l'apparition forte de sujets spécifiques tels que la santé au travail ou les saisonniers comme acteurs revendicatifs...

**Territoires et salariés de haute qualification.** Ce mouvement général a atteint un point d'évolution tel, qu'il place le syndicalisme au pied du mur d'un aménagement du territoire qui est aussi, surtout, une vaste refonte des organisations spatiales du travail. Ainsi ingénieurs, cadres, techniciens sont-ils au cœur de mutations territoriales qui sont aussi professionnelles, souvent très qualifiées, tels, par exemple, les pôles de compétitivité. Notre enquête sur le plateau de Saclay illustre les difficultés que cela pose au syndicalisme et le rôle joué par le syndicalisme spécifique dans son nécessaire déploiement.



PATRICK GUYOT / PHOTOPOR / LE DAUPHINÉ LIBÉRÉ / MAXPPP



## SOMMAIRE

**RHÔNE-ALPES**  
PAGES 19-21

**REPÈRES**  
PAGE 22

**EUROPE : UNE NOUVELLE  
DIMENSION SYNDICALE**  
PAGE 23

**SACLAY : DE L'ENTREPRISE  
AU TERRITOIRE**  
PAGES 24-25

**TABLE RONDE**  
PAGES 26-29

# négociation



Le mouvement syndical gagne à investir toute instance – institutionnelle ou pas – d'où il est possible de peser sur le développement économique ou social, que ce soit à l'échelle locale, départementale, régionale.

## Rhône-Alpes Un syndicalisme tous terrains...

Septembre, c'est la rentrée : entre deux séances plénières consacrées au thème « Sciences et société, quelle appropriation par la société civile ? » durant lesquelles plusieurs représentants Cgt au Conseil économique et social régional (Cesr) seront invités à s'exprimer, le conseil régional remet une légion d'honneur à un responsable du Medef local qui part à la retraite... La routine institutionnelle, pourraient railler les « acteurs de terrain », en particulier nombre de militants syndicaux qui, dans leurs entreprises ou leurs professions, s'échinent au quotidien à combattre des réalités plus tangibles ou plus urgentes. Pourtant, en Rhône-Alpes, depuis de nombreuses années, les responsables de la Cgt considèrent que le mouvement syndical gagne à investir toute instance – institutionnelle ou pas – d'où il est possible de peser sur le développement économique ou social, que ce soit à l'échelle locale, départementale, régionale. Pour le seul Cesr, une quinzaine de représentants de la Cgt ont intégré des groupes de travail, sur des dossiers on ne peut plus concrets : outre les transports, l'aménagement du territoire ou l'énergie, pour lesquels les organisa-

tions syndicales sont des interlocuteurs traditionnels, ils sont également présents au sein des commissions « Economie, emplois, formation et insertion professionnelle », « Enseignement supérieur, recherche en technologies de l'information et de la communication, transferts de technologie », ou encore dans celle qui examine les orientations budgétaires, contrôle et évalue l'utilisation des fonds gérés par la Région. « *Les domaines de compétence des régions et leur pouvoir de financement ne cessent d'augmenter*, explique Bruno Bouvier, secrétaire du comité régional Cgt <sup>(1)</sup>. *Nous nous devons de participer aux réflexions collectives susceptibles de contribuer au développement de la région, qu'elles débouchent sur des aides financières ou contribuent à redimensionner la gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications au regard de chaque bassin d'emploi* », poursuit-il. Une démarche facilitée en Rhône-Alpes par l'élection au conseil régional d'une nouvelle majorité politique consciente de la pertinence et de la légitimité d'un dialogue social sans exclusive.

(1) Cf. <[www.cgtra.org](http://www.cgtra.org)>.



## Rhône-Alpes

Un syndicalisme  
tous terrains...

... Pour la Cgt, il ne s'agit évidemment pas de faire tapisserie, mais de disposer d'un observatoire unique sur des réalités économiques de plus en plus complexes, au plus près de chaque configuration locale, et – bien sûr – d'être une force de proposition, par exemple pour anticiper là où il y a risque de déclin industriel ou de restructurations, et impulser des dynamiques créatrices d'emploi. Ainsi, forte de son expérience de terrain, la Cgt a

pu faire avancer son point de vue sur la gestion prévisionnelle des compétences et des qualifications, la réinsertion, la formation tout au long de la vie. *« Ces questions détermineront non seulement la capacité des individus à poursuivre une carrière professionnelle, mais aussi celle des territoires à accueillir de nouvelles activités »*, souligne Lise Bouveret, élue Cgt chargée du dossier emploi-formation au Cesr. Pour chacun des vingt-sept bassins d'emploi identifiés dans la région Rhône-Alpes, un programme de « contrats territoriaux emploi-formation », suivi par un comité opérationnel paritaire, est chargé de définir les formations en fonction des besoins et des potentiels locaux. Des militants de « terrain » ont ainsi suivi des formations spécifiques afin d'être en capacité de représenter la Cgt dans cette instance et d'y faire valoir ses revendications.

La Cgt a par ailleurs œuvré en faveur d'un fonds régional d'urgence pour les salariés licenciés, destiné à faciliter les formations-réinsertions des moins qualifiés, plus démunis face à des struc-

turations ou autres délocalisations « surprises ». Sans dédouaner les entreprises, il vise à sécuriser les parcours des plus fragiles en leur permettant de se réinsérer dans des formes d'emplois durables. Un fonds régional d'intervention pour l'emploi (Frera), doté de plusieurs millions d'euros, a également été mis en place pour aider les entreprises en difficulté à se reconverter ou à redémarrer. Il s'agit d'inciter les banques à s'engager auprès de ces entreprises, le fonds garantissant les emprunts accordés. A Valence, un établissement du groupe suisse Rieter, spécialisé dans la construction de machines à fabriquer du fil de verre pour les composants informatiques, en a bénéficié. Au premier semestre 2006, le scénario semblait pourtant tout tracé : plan social (soixante-seize licenciements sur cent soixante-dix), rachat, démantèlement. Mais les salariés ont défendu leurs qualifications et le savoir-faire de l'entreprise. La Cgt, qui proposait un projet alternatif, a soutenu la reprise pilotée par des anciens cadres dirigeants du site. Le conseil régional a suivi en avançant des aides et en se portant garant auprès des banques. Aujourd'hui, la nouvelle entité, Ritm, est leader mondial dans son domaine et a embauché au lieu de licencier.

Dans le même esprit, le groupe Cgt est l'un des initiateurs d'une « Charte des contractualisations régionales » en cours de finalisation, dont l'objectif est de renforcer *« la cohérence des politiques relatives à l'économie, l'emploi, la formation, la lisibilité de leur mise en œuvre, au niveau interprofessionnel, des branches et de leur articulation avec les politiques territoriales [et] le dialogue entre tous les partenaires »*. Autrement dit, d'instaurer un droit de suivi et plus de transparence de la part des entreprises qui bénéficient de fonds publics ou de contrats financés par la Région... *« Il s'agit de rendre plus efficace l'intervention publique en remplaçant la logique de guichet par une logique de projet »*, précise Christine Canale, en charge du « revendicatif » pour la Cgt au Cesr. La pression pour obtenir une représentation des personnels au sein des pôles de compétitivité devrait également aboutir, comme s'y est engagé chacun des quinze pôles rhône-alpins auprès du conseil régional : *« Le législateur n'a rien prévu au chapitre du dialogue social, mais n'a rien empêché non plus, rappelle Stéphane Tourneux, également membre du groupe Cgt et responsable du dossier. Nous voulons gagner un minimum de démocratie au sein de la gouvernance, être informés, pouvoir nous exprimer sur les choix. »*

Ces avancées peuvent paraître négligeables ou sans conséquences directes sur le vécu des salariés, d'autant que la logique du marché s'impose parfois malgré le volontarisme politique, comme



JEAN-CLAUDE MOSCHETTI / REA

Il s'agit d'anticiper là où il y a risque de déclin industriel ou de restructurations, et d'impulser des dynamiques créatrices d'emploi.



FRANÇOIS HENRY / REA

La formation, le niveau des qualifications mobilisées localement relèvent des prérogatives de la région.

le montre l'expérience de Crolles 2 à Grenoble <sup>(2)</sup>. De fait, les syndiqués et les militants n'ont pas toujours intégré le fait que nombre de décisions stratégiques se prennent désormais au niveau régional, voire local, même si les initiatives et les mobilisations à l'échelle de bassins d'emploi ne manquent pas. Pour témoin, notamment, le travail de longue haleine mené par l'union locale d'Oyonnax (Jura) dans la « vallée de la plasturgie », avec la population, pour réorganiser et redonner un avenir à cette mono-industrie sinistrée. Une mobilisation qui a conduit les acteurs syndicaux à réfléchir à un « dialogue social territorial », qui ouvrirait un espace pour le débat entre tous les interlocuteurs, pouvoirs publics, patrons et salariés, y compris ceux – intérimaires, précaires, sala-

riés de Pme sans comité d'entreprise – qui disposent de pouvoirs d'intervention limités. Certains militants ne voient pas non plus l'intérêt de « diluer » l'activité syndicale alors que les moyens humains manquent pour une efficacité au quotidien sur le terrain. D'autres regrettent que le travail du comité régional Cgt soit encore trop déconnecté ou mal articulé avec celui des autres structures territoriales (UL, UD), professionnelles ou interprofessionnelles de la Cgt. Pour sa part, Viviane Leroux-Vernay, responsable de la CD Ugict du Rhône, regrette que l'Ugict ne soit pas plus souvent informée des initiatives du comité régional ou associée à ses réflexions... Les membres du comité régional ne cachent d'ailleurs pas la difficulté qu'il y a à impliquer l'ensemble des forces de la Cgt, à coordonner les informations et les actions, d'autant que les structures existantes ne peuvent pas toujours répondre en termes de disponibilité, de souplesse ou de réactivité. « Il s'agit pourtant d'inventer de nouvelles façons de fonctionner tous ensemble », assure Jacques Perrat, chercheur à l'Adees (Association pour le développement des études économiques et sociales en Rhône-Alpes – créée par la Cgt). *Nous sommes encore en phase expérimentale, et ce travail sera long et complexe... mais indispensable.* ▶

Valérie GÉRAUD

(2) Cf. notre numéro de juin.

(3) Cf. le dossier d'Analyses et Documents économiques (publié par le Centre confédéral d'études économiques et sociales de la Cgt) : « Agir pour un développement équilibré et solidaire des territoires », juin 2007.

LES STRUCTURES EXISTANTES NE PEUVENT PAS TOUJOURS RÉPONDRE EN TERMES DE DISPONIBILITÉ, DE SOUPLASSE OU DE RÉACTIVITÉ. IL S'AGIT POURTANT D'INVENTER DE NOUVELLES FAÇONS DE FONCTIONNER TOUS ENSEMBLE.



## biblio

**LES NOUVEAUX ENJEUX DE LA NÉGOCIATION SOCIALE INTERNATIONALE**

SOUS LA DIRECTION DE MICHÈLE DESCOLONGES ET DE BERNARD SAINCY, EDITIONS LA DÉCOUVERTE, NOVEMBRE 2006, 204 PAGES.

**REVUE « POUR »**

ÉDITÉE PAR LE GREP, GROUPE DE RECHERCHE POUR L'ÉDUCATION ET LA PROSPECTIVE.

Au sommaire du numéro 192 du mois de décembre 2006, un dossier sur : « Petites entreprises et territoires : dialoguer pour anticiper. » Commande possible sur : < [www.grep.fr/pour/commande.htm](http://www.grep.fr/pour/commande.htm) >.

## web

**POUR SITUER LES COMITÉS SYNDICAUX INTERRÉGIONAUX**

< [www.etuc.org/IMG/pdf/CSI-Ft-A3-2005.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/CSI-Ft-A3-2005.pdf) >.

**POUR TOUT SAVOIR SUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS**

(les accords signés, les entreprises parties prenantes, la jurisprudence et bien d'autres choses encore) : < [www.ewcdb.org](http://www.ewcdb.org) > (site en anglais).

**POUR CONNAÎTRE LA RÉFLEXION DE CHERCHEURS DU CNRS SUR LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL**

< [www.idhe.ens-cachan.fr/Eurocap/CarrefourRS.pdf](http://www.idhe.ens-cachan.fr/Eurocap/CarrefourRS.pdf) >.

**LA MANIÈRE DONT LA CGT ENVISAGE L'INTERVENTION SYNDICALE DANS LES ZONES DE COMPÉTITIVITÉ**

< [docsite.cgt.fr/1144678352.pdf](http://docsite.cgt.fr/1144678352.pdf) >.

## POITOU-CHARENTES

**Dialogue social territorial, mode d'emploi**

Après plusieurs mois de débat, le Conseil économique et social de Poitou-Charentes a présenté, mardi 4 septembre, un rapport sur le dialogue social territorial. Axé sur les conditions d'un développement de la démocratie sociale, ce document qui promeut l'expérimentation et l'action n'évite pas les questions qui fâchent. Exemples : une organisation légitime sur des débats nationaux l'est-elle « systématiquement » sur un territoire ou sur un thème particulier ? Comment éviter que la montée en charge du dialogue social territorial

n'affaiblisse la démocratie politique ? Aucune réponse définitive n'est apportée, mais le débat est lancé. Voté à une très large majorité, ce rapport très riche s'articule autour de trois thèmes principaux : l'implication des organisations dans les nouveaux champs du dialogue social territorial ; l'importance des espaces de synthèse et de prospective ; les parties prenantes dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation. A consulter sur < [www.cesr-poitou-charentes.fr/Dialogue-social-territorial-les.html](http://www.cesr-poitou-charentes.fr/Dialogue-social-territorial-les.html) >.

## ARTISANAT

**L'Isère-Cgt réclame un comité interentreprises de site**

Après la signature d'un accord en 2001 entre les cinq confédérations de salariés et l'Union professionnelle artisanale visant à développer le dialogue social au niveau territorial, deux réunions ont eu lieu en Rhône-Alpes pour mettre en place des commissions paritaires locales. Dans ce cadre, l'union locale Cgt de Vienne, en Isère, mène actuellement bataille pour la création de comités interentreprises de site. La plus grande entreprise

de France doit reconnaître aux salariés les droits qui existent dans toutes les grandes entreprises, assure pour le collectif « Artisanat » Jean-Michel Rabut. Autant que la création d'un « véritable comité d'œuvres sociales » permettant à tous de bénéficier d'avantages et de réductions dans les domaines culturels et de loisirs, c'est l'émergence d'une institution dotée de droits économiques et sociaux qui est espérée.

## EUROPE

**Les droits des comités d'entreprise européens sont à parfaire**

Quatorze années après la promulgation de la directive 94/45/CE sur les comités d'entreprise européens, la Confédération européenne des syndicats propose l'adoption de mesures pour renforcer les droits des salariés. De la réduction de la période accordée pour négocier des accords à un meilleur accès aux avis d'experts potentiels, en passant par le droit de tenir des réunions préparatoires et de suivi et de pénétrer les sites des sociétés, les suggestions sont nom-

breuses. Au-delà, c'est une définition plus claire du droit à l'information et à la consultation dont peuvent se prévaloir les élus qui est réclamée, la mise en place de sanctions contre les sociétés qui enfreindraient la loi et une redéfinition de la notion de confidentialité afin de garantir aux élus des comités d'entreprise européens la possibilité « de communiquer avec leurs syndicats, par exemple ». Pour plus d'informations, voir < [www.etuc.org/a/495](http://www.etuc.org/a/495) >.

## PÔLES DE COMPÉTITIVITÉ

**Des évaluations en cours**

Plusieurs études sont en cours pour évaluer l'impact des pôles de compétitivité, informe le site < [www.localtis.info](http://www.localtis.info) >. Le service de statistiques et d'études industrielles du ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi collecte depuis plusieurs mois des informations économiques et sociales qui permettront de mettre au point un tableau de bord synthétique sur les pôles labellisés. En parallèle, un programme de travail a été lancé par le Centre d'analyse stratégique, la Délégation interministérielle à l'aménagement et à la compétitivité des territoires, les services statistiques

du ministère du Travail et la Direction générale des entreprises sur la thématique emploi-formation. « Objectif : analyser la relation emploi-formation dans les pôles de compétitivité et recommander des politiques publiques pour mieux accompagner le développement des pôles. » Une dernière étude est en cours, menée elle aussi par la Délégation interministérielle à l'aménagement et à la compétitivité des territoires, pour évaluer chaque pôle, mais aussi apprécier l'efficacité des mesures mises en place par l'État pour favoriser leur développement. M.H. <



JEAN-MICHEL CLAJOOT / REPORTERS-REA

## point de vue DENIS MEYNANT

CONSEILLER À L'ESPACE EUROPE-  
INTERNATIONAL DE LA CGT

Propos recueillis par MARTINE HASSOUN

# Europe Une nouvelle dimension syndicale

Avec les comités de groupe européens, l'Europe se renforce comme nouveau territoire de l'action syndicale. Non comme un espace autonome, évoluant en vase clos hors des réalités quotidiennes des salariés en entreprise, mais comme un ensemble d'où se découvrent de nouvelles solidarités et où peut s'organiser une défense concrète de l'emploi et des conditions de travail de tous les salariés.

«**Au fil des années, les élus des comités d'entreprise européens** ont appris à faire de ces instances des lieux de rencontre, des endroits où s'imaginent les luttes contre la mise en concurrence des sites ou des établissements entre eux. Tout autre chose que le strict cadre fixé par la directive européenne de 1994 qui leur a donné naissance. L'affaire Renault Vilvorde, bien sûr, a joué un rôle clé dans cette évolution. Souvenons-nous : trois ans après la promulgation de cette directive, les syndicats du groupe s'étaient mobilisés contre la fermeture de l'usine belge, organisant la première manifestation européenne pour l'emploi.

» C'était en 1997. Un moment historique dans l'histoire sociale européenne puisque, à l'issue de cette affaire qui avait mis en relief le défaut de consultation du comité, la directive relative à l'information et à la consultation des travailleurs a été adoptée<sup>(1)</sup>. D'autres affaires ont suivi, chez Alstom notamment, et tout dernièrement chez Gdf où, en usant des droits dévolus aux comités d'entreprise en matière d'information et de consultation, les représentants des salariés sont parvenus à s'opposer à la fusion avec Suez. Ces expériences resteront toutes comme le symbole de la capacité du mouvement syndical à s'approprier le présent. N'oublions pas que, aujourd'hui, plus de 60 % des normes juridiques nationales proviennent de décisions prises à Bruxelles. La présence de syndicalistes investis dans les comités de groupe est indispensable pour mieux en saisir les effets. Avec eux émerge une nouvelle génération de militants capables de faire du territoire européen le terrain d'action obligé qu'il est devenu dans l'activité syndicale ordinaire. C'est à leur engagement, d'ailleurs, que l'on doit une meilleure définition des droits qui restent à conquérir. Et ils sont nombreux.

» **Exemples : ce n'est pas encore le cas**, mais la consultation du comité d'entreprise doit précéder

la décision du chef d'entreprise, et être mieux encore prise en compte. Les moyens logistiques manquent aux représentants du personnel engagés dans les comités de groupe, il faut les augmenter. En effet, comment dialoguer et travailler dans une Europe à vingt-sept si l'on ne dispose pas de budgets suffisants pour assurer la traduction ? Pour être autre chose qu'une chambre d'enregistrement, les comités de groupe européens ont besoin de moyens. Près de quinze ans après la première directive qui leur a donné naissance, seules 737 des 2 170 entreprises qui devraient en avoir créé l'ont fait. Ce n'est pas acceptable. Le droit doit être respecté. Respecté et précisé, car le seuil à partir duquel une société transnationale doit créer un comité en Europe est bien en deçà de la réalité des besoins. A ce jour, seules les entreprises qui emploient au moins mille travailleurs, avec un minimum de cent cinquante personnes dans au moins deux Etats membres, doivent négocier la création de telles instances. Cette norme est trop restrictive. Le seuil devrait être à cinq cents salariés dont cent salariés dans au moins deux pays de l'Union. Plus largement, il est urgent de mettre en place des procédures de saisine au niveau communautaire pour permettre aux élus d'agir quand des problèmes surgissent. A l'heure actuelle, le droit applicable est celui du pays où la société dominante est implantée. Très concrètement, qu'est-ce que ça signifie ? Que les représentants du personnel aux comités de groupe européen doivent connaître les vingt-sept législations sociales en vigueur dans l'Union pour défendre leurs prérogatives !

» **En se construisant, le territoire européen** révèle autant l'ouverture qu'il apporte au mouvement syndical que l'ampleur des besoins à satisfaire. De nouvelles questions apparaissent. Essentielles, comme celle de savoir si, oui ou non, les comités de groupe peuvent être des acteurs à part entière de la négociation. Le sujet est d'actualité, puisqu'un rapport de l'Inspection générale française des affaires sociales propose que ces instances négocient les conditions d'emploi des salariés expatriés. Faut-il accepter de négocier groupe par groupe pour défendre les conditions de travail d'une main-d'œuvre de plus en plus mobile ? Faut-il le refuser au nom de la lutte contre les corporatismes ? Pour la Cgt, la négociation doit rester la prérogative des syndicats. Le débat est ouvert. Il démontre en tout cas l'ampleur du chemin parcouru... et la nécessité de réviser au plus vite la directive fondatrice de 1994, révision qui aurait dû intervenir en 1999. »

(1) Directive 2002/14/CE.



# Saclay : de l'entreprise

A Saclay, au sud de Paris, lieu d'implantation du pôle mondial Systém@tic, la communauté d'agglomérations a créé une commission de développement du plateau, dont un des collèges comprend des organisations professionnelles et de salariés. Comment le syndicalisme peut-il y tenir sa place ?  
Expérience.

**A** une quinzaine de kilomètres au sud de Paris, à cheval sur les départements de l'Essonne et des Yvelines, le plateau de Saclay offre un paysage contrasté où cohabitent de grandes zones agricoles céréalières et un immense pôle scientifique et technologique. Le fruit de cinquante ans de développement scientifique et de priorité donnée aux emplois qualifiés : c'est ainsi, dans cette partie de l'Île-de-France, que l'on trouve l'Ecole polytechnique, Supélec, Hec, mais aussi le Cnrs, le Commissariat à l'énergie atomique (Cea), Thales ou, plus récemment, Synchrotron Soleil. Selon l'Insee, travaillent ici sept mille chercheurs publics, quelque dix mille chercheurs privés et plusieurs milliers de techniciens.

Et demain ? « *L'un des objectifs est d'y accueillir le cœur du pôle de compétitivité mondial Systém@tic* » (logiciels et systèmes complexes) et de favoriser, à partir de ce pôle, la convergence entre les nanotechnologies, la biologie, l'informatique et les communications », rappelle un rapport d'étape remis au Premier ministre. C'est aussi Saclay qui a été choisi pour le pôle MediTech Santé et pour la fondation regroupant deux réseaux thématiques de recherche avancée : Digiteo, le cœur de Systém@tic inauguré au printemps 2007, et ce que l'on appelle le triangle de la physique. Au total, entre cinquante mille et cent mille emplois pourraient y être créés à moyen et long terme, avancent les pouvoirs publics. Alors que, à titre de comparaison, Sophia Antipolis, en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, accueille moins de trente mille emplois...

## Commission de développement : faut-il y être ou pas ?

« *Voilà un projet qui va changer fondamentalement nos conditions de vie et de travail.* » C'est, à l'époque de la publication du rapport de Christian Blanc <sup>(1)</sup>, la réaction de Marc Wojtowicz, ingénieur-chercheur au Commissariat à l'énergie atomique, représentant de l'Ugict-Cgt. D'abord, parce que les directions du Cea comme celles des sciences du vivant ou de la recherche technologique « *sont fortement impactées par l'implantation de Systém@tic ou MediTech Santé* », souligne-t-il. Puis parce qu'un tel projet a des répercussions évidentes en termes de développement économique, de transports, d'équipements, de logement, d'aménagement du territoire... C'est ce qui a d'ailleurs conduit le gouvernement à créer, en



LAURENT GRANDGUILLOT / REA

2006, une Oin (opération d'intérêt national) sur les villes de Massy, Saclay, Versailles et Saint-Quentin-en-Yvelines, destinée justement à « *organiser* » le développement futur du territoire.

Au sein d'un comité de pilotage constitué par le préfet de région, figure notamment la communauté d'agglomérations du plateau de Saclay, créée en 2003. Communauté d'agglomérations qui a pris les devants en constituant, il y a peu, une commission de développement du plateau, dont le quatrième collège est composé des chambres de commerce, d'industrie, de métiers, mais aussi des organisations professionnelles et syndicales de l'Essonne et des Yvelines. Faut-il y être ou pas ? « *Il faut y être* », répond Marc Wojtowicz qui y représente la Cgt. Et d'ajouter : « *C'est même indispensable pour poser les enjeux liés à cette opération, mesurer quelle peut être réellement notre influence dans ce type d'instance nouvellement créée.* » A condition aussi qu'un travail, en amont,



# au territoire



soit réalisé entre les structures de la Cgt intéressées par le périmètre de l'opération d'intérêt national : un travail aujourd'hui amorcé par la commission départementale Ugict de l'Essonne, l'union départementale et l'union locale des Uilis. Y être, donc, mais pour y dire quoi ? Pour faire entendre, en amont, la voix des salariés en matière de conditions de transports, de circulation, de besoin de logements qui sont autant de revendications transverses au plateau, inextricablement liées aux conditions de travail futures. Y être aussi pour participer aux choix d'un développement « maîtrisé ». « Cette opération d'aménagement, explique l'Ugict de l'Essonne <sup>(2)</sup>, prévoyant à terme des dizaines de milliers de logements sur le plateau et dans les vallées, des aménagements routiers en prévision des futurs emplois nouveaux, inquiète les populations riveraines. Du coup, la recherche n'apparaît plus comme source d'innovation, porteuse d'avenir, d'amélioration des

**Porter la voix des salariés en matière de conditions de transports, de circulation, de logement, autant de revendications inextricablement liées aux conditions de travail futures. Et participer aux choix d'un développement « maîtrisé ».**

*conditions de vie, mais comme polluuse et envahissante.* » Déjà des pétitions circulent pour dire « non » à l'opération d'intérêt national, pour « protéger l'agriculture du plateau » mais aussi ce qui est encore le « poumon vert » du sud francilien où vivent six cent mille habitants. « A nous aussi, chercheurs, de sortir de l'entreprise, pour lutter contre cette image et ces réactions parfois un peu irrationnelles. Comment ? En créant une dynamique d'échanges permanents avec la société et le monde industriel, qui montre des chercheurs ouverts sur l'extérieur et non confinés dans leur laboratoire », explique le représentant de l'Ugict.

## **S'inscrire dans la dynamique d'échanges entre société, chercheurs et industrie**

Mais la prise de conscience reste timide, y compris au sein des structures de la Cgt. En particulier parce que personne, ici, n'est réellement convaincu par le nombre de créations d'emplois annoncé, à la fois en quantité et en qualité. L'expérience de ces dernières années incite en effet à la prudence : plutôt que des créations d'emplois, il y a eu transferts d'emplois ; les embauches ont été réalisées, le plus souvent, dans les établissements publics de recherche, en contrats à durée déterminée ou postdoc ; la croissance de l'emploi, au final, a été très faible par rapport aux chiffres annoncés... Mais avec d'autres, Marc Wojtowicz inverse le raisonnement : « C'est justement parce qu'il y a un doute sérieux qu'il faut aller dans ces instances pour vérifier la réalité des créations d'emplois, défendre le statut du chercheur, revendiquer des Cdi avec un statut protecteur, comme au Cea, et mettre en rapport les futures infrastructures ou les logements avec les emplois proposés. » Il faut dire que la transformation du plateau de Saclay, à mi-chemin entre les grappes technologiques italiennes et la Silicon Valley californienne, a libéré les appétits intéressés par le foncier disponible... La crainte ? Une urbanisation à outrance. « Nous ne souhaitons pas que nos activités professionnelles servent de prétexte à ce type de développement », affirme le chercheur du Cea, qui plaide pour « une évolution maîtrisée, accompagnant l'affirmation scientifique de haut niveau du plateau de Saclay ». Sans dérives. ◀

**Christine Labbe**

(1) Rapport de Christian Blanc, alors député des Yvelines, sur « L'écosystème de la croissance », remis au Premier ministre en 2004.

(2) « Les revendications de l'Ugict-Cgt », *La Voix syndicale de l'Essonne*, bimestriel de l'UD, octobre 2007.



## PARTICIPANTS

**BRUNO BOUVIER,**  
EN CHARGE DU DOSSIER  
RÉGIONS POUR LA CGT.

**GÉRARD PINAUD,**  
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'UNION LOCALE  
DE ROCHFORT  
(CHARENTE-MARITIME).

**VALÉRIE ESTOURNÈS,**  
INSTITUT EMERGENCES.

**ANNETTE JOBERT,**  
DIRECTRICE DE RECHERCHE  
(CNRS/IDHE),  
UNIVERSITÉ PARIS-X.

**CHRISTINE LABBE,**  
"OPTIONS".

# Table ronde

## Dialogue social : terri

**Le territoire apparaît comme un nouveau lieu de dialogue social, tissé de projets et de tensions ; c'est dans leur capacité à repérer, exprimer et porter des revendications internes et externes à l'entreprise que les organisations syndicales peuvent assumer pleinement leur rôle.**

– **Options :** De l'Europe aux bassins d'emploi, des régions aux « pays », le territoire émerge comme « nouvel espace » économique et social. Sur quels bouleversements de compétences territoriales repose cette évolution ?

– **Bruno Bouvier :** Depuis trois ans, nous sommes dans une phase d'accélération de cette évolution. Je citerai au moins quatre grands thèmes qui sont désormais négociés au niveau des régions : le schéma régional de développement économique, comme le veut la loi de décentralisation de 2004, avec de grandes disparités s'agissant de l'implication des différents acteurs, en particulier sociaux ; la problématique « transport », singulièrement autour du transport des voyageurs, à l'échelle régionale mais aussi de manière plus décentralisée, avec ce que l'on appelle le plan de déplacement des entreprises (département, voire bassin d'emploi) ; le domaine de la santé ; enfin le transfert de l'apprentissage qui va concerner, à terme, quelque cinq cent mille jeunes. J'ajouterai, en Rhône-Alpes, la mise en place de contrats territoriaux emploi-formation, via des structures organisées sur vingt-sept bassins d'emploi et dont la vocation est de « territorialiser » tout la politique publique emploi-formation. On le voit, nous nous trouvons face à des sujets lourds, très structurants pour la vie des salariés et de la population.

– **Gérard Pinaud :** Si cela est très structuré au niveau régional, cela l'est beaucoup moins à une échelle plus locale. Certes, des conseils de développement ont été instaurés par la loi d'orientation pour l'aménagement et le développement des territoires. Structurés autour d'un pays ou d'une communauté d'agglomérations, ils doivent permettre d'élaborer des projets de développement sur un territoire donné, en s'intéressant à des sujets divers comme le développement économique, les transports, l'environnement. Mais rien ne dit, dans la loi, que les organisations syndicales doivent y être représentées. L'union locale Cgt de Rochefort – d'ailleurs union locale du pays

rochefortais – y est « acceptée » en tant que telle. Dans d'autres « pays », c'est parfois beaucoup plus difficile. Tout dépend, finalement, des liens que les différents acteurs ont su – ou pu – se forger au cours des années.

– **Valérie Estournès :** Il y a deux cas de figure. Premièrement : la décentralisation se fait auprès d'acteurs déjà existants. C'est le cas, par exemple, avec l'action sociale, un chantier énorme dans le rapport aux usagers – donc aux salariés – et dans le transfert de compétences de l'Etat vers les collectivités territoriales. Second cas de figure : l'apparition de nouveaux sujets et de nouveaux lieux. Prenons le thème de la santé au travail. Alors qu'il s'envisageait sous la dimension « entreprise », il a aujourd'hui une dimension régionale avec les observatoires régionaux de santé au travail et toute la déclinaison du plan national santé-travail. Là, il faut tout créer, il faut inventer la structure de concertation, il faut décider du mode de désignation des organisations représentées... C'est la même chose pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il y a désormais une vraie territorialisation, à l'échelle d'un bassin d'emploi, en lien avec les sous-traitants, d'une problématique qui était prise en compte – ou pas – par la seule entreprise. Dans ce domaine aussi, il faut tout créer.

– **Options :** Il semble qu'il y ait aujourd'hui un foisonnement d'initiatives très différentes, avec ou sans l'implication des organisations syndicales. Comment expliquer cette diversité de situations ?

– **Annette Jobert :** Sociologue habituée à travailler sur les questions de négociation collective plutôt institutionnalisée, j'ai constaté que ce foisonnement d'initiatives se rattachait parfois à des transferts de compétences bien identifiés, formels. Mais ce n'est pas toujours le cas. Les initiatives de dialogue social territorial sont extrêmement variables parce que les jeux d'acteurs sont différents : les élus, plus ou moins ouverts au dialogue,

IL Y A DÉSORMAIS  
UNE VRAIE  
TERRITORIALISA-  
TION, À L'ÉCHELLE  
D'UN BASSIN  
D'EMPLOI, EN LIEN  
AVEC LES SOUS-  
TRAITANTS, D'UNE  
PROBLÉMATIQUE  
QUI ÉTAIT PRISE  
EN COMPTE  
– OU PAS – PAR  
LA SEULE  
ENTREPRISE.

# toires de conquêtes



CLAUDE CANDILLE

DANS CERTAINS ENDROITS, ON EST DANS LA « CONCERTATION » ; DANS D'AUTRES, LES ACTEURS SONT DANS LA « CONSTRUCTION » DE CES NOUVEAUX LIEUX ET PRÉROGATIVES, EN AMONT DES DÉCISIONS. C'EST LE CAS, EN RHÔNE-ALPES, AVEC LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION.

ne sont pas les mêmes ; les syndicalistes non plus ne sont pas les mêmes, certains sont encore très réticents. Le cas des maisons des saisonniers est extrêmement intéressant. Sur les territoires où elles ont été créées, c'est grâce à une prise de conscience d'un certain nombre d'acteurs qui, à un moment donné, se sont mis d'accord autour d'un projet et ont essayé de trouver des solutions en matière de logement, de transports, d'emploi une fois la saison finie... La négociation collective ? C'est plus facile ; au fond, cela fait cent ans qu'elle est pratiquée. Alors que là, les acteurs sont confrontés à l'émergence de nouveaux lieux et de nouveaux enjeux avec tous les problèmes que pose cette émergence. Le dialogue social territorial traduit aussi une nouvelle conception de l'action publique. On n'est plus dans le cadre de la consultation formelle, comme c'était le cas des années 1970 à 1980. Cette conception nouvelle fait appel à plus d'échanges, de constructions communes, même si, *in fine* – il ne faut pas être naïf –, il y a des décideurs.

– **Bruno Bouvier** : Les différences tiennent aussi à des questions culturelles. Le dialogue social est plus facile au niveau régional parce qu'il repose sur une culture relativement « ancienne », même si elle mérite d'être largement améliorée. L'histoire des conseils économiques et sociaux régionaux (Cesr) est un élément qui a structuré ce dialogue : les acteurs se connaissent, se rencontrent et se parlent. Ce n'est pas du tout la même

chose à l'échelle des départements ou des bassins d'emploi, où il n'y a pas d'espace bien identifié d'expression du dialogue social. Au niveau du département, par exemple, les interlocuteurs historiques des élus, ce sont les chambres de commerce, de métiers, d'agriculture... mais pas les organisations syndicales. Cette conception de la place des différents acteurs renvoie souvent à l'histoire, y compris à l'histoire interne de la Cgt. Dans certains endroits, on est dans la « concertation » ; dans d'autres, les acteurs sont dans la « construction » de ces nouveaux lieux et prérogatives, en amont des décisions. C'est le cas, en Rhône-Alpes, avec le plan de développement de la formation. L'une des difficultés tient au fait que, sur tous ces sujets, il n'y a plus l'acteur classique syndicats-patronat. On voit apparaître, dans les discussions, des citoyens, des associations d'usagers, des recteurs d'académie...

– **Gérard Pinaud** : Dans notre union départementale comme dans notre union locale, nous sommes convaincus de longue date que les revendications des salariés ne se résument pas à celles « dans » l'entreprise ou « dans » les professions, mais qu'elles ont aussi une dimension transverse, dans les domaines du transport, du logement, de la garde d'enfants, de la santé, des services publics de proximité... Aujourd'hui, ces revendications sont de plus en plus importantes pour les salariés. Nous avons tout intérêt à nous emparer de ces évolutions et à être présents dans ces structures nouvelles pour porter ces revendications. En nous posant cette question : comment faire pour y prendre notre place comme acteur et non comme simple observateur ? Être un acteur du paysage local : c'est ce que nous essayons de construire. Par notre présence au conseil de développement mais également par notre participation à la maison de l'emploi, créée l'an dernier, où se côtoient la communauté d'agglomération, l'Anpe, les Assedic, la mission locale, l'Afpa, la chambre de commerce, les organismes de formation, les structures d'insertion, mais aussi les représentants des organisations d'employeurs et de salariés. En tant que membre associé à cette maison de l'emploi, nous avons demandé à être présents et à pouvoir tenir des permanences pour la défense des droits des salariés, ce qui a été accepté.

– **Options** : Se dirige-t-on pour autant vers ...



## Table ronde Dialogue social : territoires de conquêtes

L'AVENIR DU SYNDICALISME SE JOUE RÉELLEMENT AU NIVEAU TERRITORIAL. C'EST LÀ QUE LA LIAISON ENTRE L'ÉCONOMIQUE ET LE SOCIAL PREND TOUT SON SENS. ET C'EST UN MOUVEMENT IRRÉVERSIBLE.

... un nouveau type de négociation ? Quelles peuvent en être les conséquences sur les structures syndicales ?

– **Valérie Estournès** : C'est doublement compliqué. D'abord, il faut avoir suffisamment de militants pour embrasser autant de sujets qui renvoient à des problématiques à la fois politiques et économiques. Certes, la Cgt a une assise professionnelle qui lui permet de trouver « des spécialistes de... ». Mais la dimension territoriale leur demande justement de dépasser une approche qui reste souvent professionnelle. Et ce n'est pas facile : cela demande de la pratique, des formations. Ajoutons à cela un paradoxe : alors qu'il y a de plus en plus de lieux de concertation, de négociation, les droits syndicaux sont toujours attachés à l'entreprise. Le temps, la disponibilité, les moyens humains et financiers restent toujours liés à l'entreprise. Il ne s'agit pas du tout, évidemment, de transférer ces droits de l'un vers l'autre, car il y a encore des questions à régler dans l'entreprise et à l'échelle du travail et de l'emploi. Mais il faut « re-penser » des moyens nouveaux. Si l'action publique intègre aujourd'hui de plus en plus la dimension du dialogue social territorial, en particulier sous la pression européenne, elle le fait de manière désincarnée.

– **Annette Jobert** : Avec le dialogue social territorial, on voit très bien que se pose la question des structures des organisations syndicales, centrées autour des branches professionnelles puis de l'entreprise. Formellement, le niveau territorial existe depuis toujours, mais il n'a ni la légitimité, ni les moyens de ces structures. Cette légitimité du niveau territorial reste encore à construire et à défendre. Déjà, alors que la décentralisation date du début des années 1980, tous les syndicats ne possèdent pas de structures, notamment au niveau régional, là où se prennent désormais les décisions importantes pour les salariés et la population. C'est quand même ça le point de départ ! Et si la Cgt a bien des unions régionales et départementales, la multiplicité de



CLAUDE CANDILLE

Bruno Bouvier

ses unions locales – neuf cents au total – est peut-être un problème. Sont-elles adaptées à cette situation nouvelle ? On évoque aussi la question des compétences des syndicalistes pour intervenir sur les multiples sujets à l'ordre du jour du dialogue social territorial. Ces compétences peuvent s'acquérir au moyen de formations spécifiques, mais elles s'acquièrent aussi dans la pratique et dans la participation.

– **Bruno Bouvier** : Dans certains secteurs, oui, on a les compétences. On y arrive encore dès lors que l'on se trouve face à des questions dites « classiques » de l'activité syndicale. Mais dès qu'il faut intervenir sur des sujets plus transverses, comme les services à la personne, la faiblesse syndicale explose. Ce qui pose à la Cgt une question centrale : comment l'organisation maîtrise ce qui est en train de se passer ? Il faut bien dire que, pour le moment, on travaille sans filet.

– **Gérard Pinaud** : C'est particulièrement vrai au niveau plus local. Le « pays » rochefortais, c'est cinquante-sept mille habitants, treize mille six cents salariés et seulement huit cents syndiqués... Nous sommes conscients qu'il faut que notre organisation syndicale s'empare de ce nouveau type de dialogue en territoire. Mais avec qui ? Il nous faut du temps, des moyens, de la formation pour être mieux armés. Et, à l'échelle d'une petite union locale, c'est un vrai problème au quotidien. Car, dans le même temps, nous devons rester proches de nos syndicats pour les aider à développer l'activité revendicative et la syndicalisation.

– **Options** : Que faut-il, dans ces conditions, pour que le dialogue social territorial gagne en légitimité ? Que se passe-t-il sur le terrain ?

– **Bruno Bouvier** : Le cas des pôles de compétitivité est, de ce point de vue, tout à fait éclairant. Voilà un niveau où les choix se font, et cela



CLAUDE CANDILLE

Annette Jobert

NOUS SOMMES  
CONSCIENTS  
QU'IL FAUT QUE  
NOTRE  
ORGANISATION  
SYNDICALE  
S'EMPRE DE CE  
NOUVEAU TYPE  
DE DIALOGUE EN  
TERRITOIRE. MAIS  
AVEC QUI ? IL  
NOUS FAUT DU  
TEMPS, DES  
MOYENS, DE LA  
FORMATION  
POUR ÊTRE  
MIEUX ARMÉS.

échappe aux Irp. Faut-il y aller – ou pas – et comment ? C'est compliqué en interne, car toutes les structures de la Cgt n'ont pas la même vision, ni la connaissance, de ce qui est train de se passer. Dans la région Rhône-Alpes, cela avance, même si la cela reste modeste et que l'on se trouve encore loin de la gouvernance. Par exemple, nous avons gagné notre place dans une commission qui travaille en amont des projets financés ; ailleurs, nous participons à deux assemblées générales de pôles ou à des comités de suivi. Sur le pôle Minalogic, à Grenoble, nous travaillons à la création d'une structure destinée à discuter directement avec le directoire du pôle. Au-delà, nous cherchons à développer une activité par bassin d'emploi, en dépassant un peu le cadre de l'union locale. L'UD de l'Isère, par exemple, a inscrit dans ses statuts une structuration par bassin d'emploi, une évolution extrêmement importante. L'avenir du syndicalisme se trouve là, dans sa capacité à répondre à des revendications à la fois internes et externes à l'entreprise.

– **Gérard Pinaud** : Les revendications de l'entreprise ou de la profession et le dialogue social au niveau des territoires sont inextricables. Mais nous devons faire attention à ce que les militants qui participent à ce type de dialogue ne deviennent pas des spécialistes coupés du contact avec nos syndicats. L'union locale, c'est l'union locale des syndicats du pays rochefortais. Et si nous voulons que notre activité dans ces nouveaux espaces d'intervention soit partagée par nos syndiqués, il faut que nos propositions émanent d'eux. De plus, nous devons avoir des actions concrètes, visibles, qui donnent une légitimité à notre activité syndicale en territoire, comme nous l'avons fait sur l'union locale de La Rochelle en proposant la création d'une crèche sur une zone industrielle. Une proposition qui a été construite avec les syndicats de cette zone et qui va bientôt voir le jour.

– **Options** : Cela dit, des questions extrêmement lourdes elles-mêmes se posent à l'intérieur des entreprises, avec des attaques fortes sur les droits syndicaux, notamment...

– **Annette Jobert** : Mais cela fait aussi trente ans que les grandes entreprises sont confrontées à des problèmes très complexes comme ceux liés aux restructurations. Pendant ce temps, la moitié des entreprises continue de ne pas avoir de représentation syndicale. C'est une sorte de réflexion permanente depuis les lois Auroux : comment faire pour que ne perde pas cette division forte entre grandes entreprises et Pme, où

l'on constate un désert syndical ? Le dialogue territorial peut aussi permettre de répondre à cette situation.

– **Bruno Bouvier** : Si l'entreprise ou le groupe restent au cœur de la relation sociale, il faut arriver à gagner l'idée que l'intervention territoriale peut être pertinente pour faire bouger les lignes. Avec 60 % des salariés qui travaillent dans

des entreprises de moins de cinquante salariés, où la création des structures syndicales s'avère extrêmement difficile, la capacité de répondre à des revendications de nature territoriale, c'est-à-dire « dans » et « hors » travail, est un moyen de renforcement de l'organisation et de syndicalisation. Cela demande sans doute de répondre à cette question : qui est légitime dans la Cgt pour aller jusqu'à la négociation ?

– **Valérie Estournès** : Le travail de sensibilisation, de formation des militants et, au-delà, des syndiqués autour de ces questions est fondamental si l'on veut articuler revendications nationale, d'entreprise et dialogue social au niveau des territoires. C'est une vraie chance pour l'action syndicale, car tous ces nouveaux sujets de négociation et d'intervention intéressent au-delà du cercle militant disons « traditionnel ». C'est vrai, par exemple, pour la question de l'égalité professionnelle, de la santé au travail, de la discrimination...

– **Annette Jobert** : L'avenir du syndicalisme se joue réellement au niveau territorial. C'est là que la liaison entre l'économique et le social prend tout son sens. Et c'est un mouvement irréversible. Car aux transferts de compétences politiques et administratifs déjà évoqués s'ajoutent d'autres éléments : les régulations de branches nationales sont affaiblies dans des économies internationalisées, et les entreprises multinationales ont tendance à s'affranchir des régulations de ces branches ; l'organisation des entreprises en réseaux se développe, avec des coordinations entre entreprises qui se font désormais au niveau horizontal, sur les territoires. C'est vrai que le travail territorial est un travail de long terme qui nécessite un investissement de fond. Mais il peut aussi favoriser l'émergence de nouveaux militants, plus motivés par les dimensions transversales, citoyennes que ce type de dialogue implique. C'est aussi ça l'enjeu d'un dialogue social territorialisé.



CLAUDE CANDILLE

Valérie Estournès



CLAUDE CANDILLE

Gérard Pinaud