

AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur : ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite de ce travail expose à des poursuites pénales.

Contact : portail-publi@ut-capitole.fr

LIENS

Code la Propriété Intellectuelle – Articles L. 122-4 et L. 335-1 à L. 335-10

Loi n° 92-597 du 1^{er} juillet 1992, publiée au *Journal Officiel* du 2 juillet 1992

<http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg-droi.php>

<http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm>



THÈSE



En vue de l'obtention du
DOCTORAT DE L'UNIVERSITE DE TOULOUSE
Délivré par l'Université Toulouse Capitole
Ecole doctorale : **Sciences Juridiques et Politiques**

Présentée et soutenue par
BERNARD ROIGT Martine
le 10 octobre 2018

**La fabrique des territoires productifs, l'exemple du SPL
Mecanic Vallée**

Discipline et Spécialité : **Science Politique**
Unité de recherche : LASSP (EA 4175)

Directeur de thèse : **M. Olivier PHILIPPE**, Maître de conférences-HDR Science Politique,
Science Po Toulouse

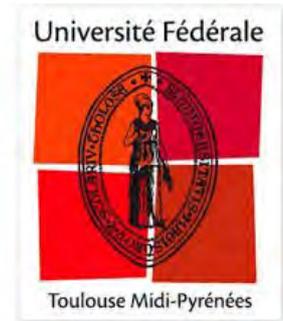
JURY

Rapporteurs : **M. Alain FAURE**, Directeur de recherche en Science Politique, CNRS
Sciences Po Grenoble
Mme Françoise PIOTET, Professeure émérite de Sociologie, Université
Paris I Panthéon Sorbonne

Suffragants : **Mme Sophie BEROUD**, Professeure des Universités en Science Politique,
Université Lumière Lyon 2
Mme Cécile CRESPIY, Professeure des Universités en Science Politique,
Sciences Po Toulouse
Mme Anne France TAICLET, Maître de conférences en Science Politique,
Université Paris I Panthéon Sorbonne
M. Jérôme VICENTE, Professeur des Universités en Sciences Economiques
Sciences Po Toulouse



THÈSE



En vue de l'obtention du
DOCTORAT DE L'UNIVERSITE DE TOULOUSE
Délivré par l'Université Toulouse Capitole
Ecole doctorale : **Sciences Juridiques et Politiques**

Présentée et soutenue par
BERNARD ROIGT Martine
le 10 octobre 2018

**La fabrique des territoires productifs, l'exemple du SPL
Mecanic Vallée**

Discipline et Spécialité : **Science Politique**
Unité de recherche : LASSP (EA 4175)

Directeur de thèse : **M. Olivier PHILIPPE**, Maître de conférences-HDR Science Politique,
Science Po Toulouse

JURY

Rapporteurs : **M. Alain FAURE**, Directeur de recherche en Science Politique, CNRS
Sciences Po Grenoble
Mme Françoise PIOTET, Professeure émérite de Sociologie, Université
Paris I Panthéon Sorbonne

Suffragants : **Mme Sophie BEROUD**, Professeure des Universités en Science Politique,
Université Lumière Lyon 2
Mme Cécile CRESPIY, Professeure des Universités en Science Politique,
Sciences Po Toulouse
Mme Anne France TAICLET, Maître de conférences en Science Politique,
Université Paris I Panthéon Sorbonne
M. Jérôme VICENTE, Professeur des Universités en Sciences Economiques
Sciences Po Toulouse

« L'université n'entend ni approuver ni désapprouver les opinions particulières de l'auteur »

*A Thomas, Pierre, Benoît et Simon
Pour que l'optimisme de la volonté guide leurs vies¹.*

¹ "*Il faut allier le pessimisme de la raison à l'optimisme de la volonté*", Antonio GRAMSCI-Cahiers de prison-1929-1935

REMERCIEMENTS

Je remercie très sincèrement Olivier Philippe, mon directeur de thèse, il m'a accompagnée durant ces difficiles années de l'apprentissage à la recherche. Ses conseils et son aide furent précieux, ils m'ont permis d'arriver au bout de ce projet personnel.

Mes jeunes collègues doctorant-e-s et docteur-e-s du Lassp m'ont beaucoup apporté, et leur générosité ainsi que leur disponibilité, ont été des alliées indispensables dans ce long cheminement. Je pense à Fanny, Bérénice qui m'ont, les premières, accueillie et aidée, à intégrer la vie de notre laboratoire. Mais bien sûr, il y a aussi Johan, Safia, Raluca, Antoine, Jonathan, Laura, Teele, Anouk, Paul et tous ceux que je risque d'oublier mais ils se reconnaîtront. J'ai aussi une pensée amicale pour Sophie notre ingénieur d'études, écrivaine à ses heures.

L'intérêt qu'ils ont manifesté pour mon travail de recherche ainsi que les sollicitations, les encouragements de mes amis-es, ceux de la CGT en particulier, de l'Institut Régional d'Histoire Sociale de Midi-Pyrénées et de l'Institut d'Histoire Sociale de la CGT ont contribué à me faire avancer et surmonter, parfois, les moments de découragements inévitables.

Je pense également à tous les militants-e-s que j'ai rencontré-e-s dans le cadre de mon enquête, je les remercie sincèrement pour la confiance qu'ils m'ont accordée.

Un merci spécial à Thomas, mon relecteur attentif et perspicace, il m'a presque réconciliée avec les virgules et les points virgules ! Merci à Karine, à qui j'ai fourni l'occasion de perfectionner son anglais.

Claude, a eu le difficile privilège de partager au quotidien, tous les moments de ce dur et riche labeur. Sans son soutien infailible et généreux, je n'aurais pu mener mon projet à son terme.

SOMMAIRE

Introduction générale	11
PREMIERE PARTIE : MECANIC VALLEE, TERRITOIRE DE L'ACTION PUBLIQUE	55
Introduction 1 ^{ère} partie	57
Chapitre I : la fabrique du territoire Mecanic Vallée au prisme des transformations de l'action publique	59
Section I : l'évolution des politiques d'aménagement du territoire	61
Section II : de la politique sectorielle à une politique de développement local	97
Section III : l'émergence de Mecanic Vallée au sein d'un espace territorial hétérogène l 12	112
Conclusion du chapitre I	140
Chapitre II : Mecanic Vallée, origines et particularités d'un territoire singulier	143
Section I : de la création du SPL et de l'identité Mecanic Vallée.....	147
Section II : du SPL au cluster et son intégration au réseau mondialisé, le pôle de compétitivité Aerospace Valley	168
Section III : l'importance du SPL Mecanic Vallée et son rapport aux politiques publiques	189
Conclusion du chapitre II	208
Conclusion de la première partie.....	209
DEUXIEME PARTIE : LES EFFETS SOCIAUX D'UNE DIVISION DU TRAVAIL TERRITORIALISEE	215
Introduction 2 ^{ème} partie	217
Chapitre III : une approche par les acteurs, construction des logiques d'identification	221
Section I : identification et logiques, qui sont les acteurs du SPL Mecanic Vallée ? ..	223
Section II : les acteurs syndicaux, des acteurs particuliers.....	242
Conclusion du chapitre III.....	265
Chapitre IV : dynamique économique et dimensions sociale, des logiques opposées ?	267
Section I : les conséquences sociales d'une division du travail territorialisée.....	272
Section II : une situation qui bouscule les modes de pensée, d'organisation et de fonctionnement du syndicat	303
Conclusion du chapitre IV	324
Chapitre V : la CGT à l'épreuve de la territorialisation	327
Section I : l'activité syndicale en Mecanic Vallée et la mise à l'épreuve de l'organisation syndicale	331
Section II : d'une posture d'opposition à l'institutionnalisation des pratiques	347
Section III : une évolution structurelle nécessaire mais improbable.....	385
Conclusion du chapitre V.....	401
Conclusion Générale.....	403
Annexes.....	407
Bibliographie.....	541
Table des Matières	565

Liste des abréviations

ARH : Agence Régionale d'Hospitalisation
CCEES : Centre Confédéral d'Etudes Economiques et Sociales
CCN : Comité Confédéral National
CESR : Conseil Economique et Social Régional
CESER : Conseil Economique, Social et Environnemental
CGT U : Confédération Générale du Travail Unitaire
CIADT : Comité Interministériel de l'Aménagement et du Développement du Territoire
CIASI : Comité interministériel pour l'Aménagement des Structures Industrielles
CIL : Comité Interprofessionnel du Logement
CODER : Commission de Développement Economique Régional
CQPM : Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie
CR : Comité Régional CGT
DATAR : Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale
DIACT : Délégation Interministérielle à l'Aménagement du Territoire et à l'attractivité régionale
DRIRE : Direction Régionale de l'Industrie, la Recherche et l'Environnement
FEADER : Fond Européen Agricole pour le Développement Rural
FEDER : Fond Européen de Développement Régional
FERC : Fédération de l'Enseignement, de la Recherche et de la Culture CGT
FGA : Figeac Aero
FIM : Fédération de l'Industrie Mécanique
GTEC : Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences
IHS CGT : Institut d'Histoire Sociale CGT
IRHS CGT : Institut Régional d'Histoire Sociale CGT
LOADT : Loi D4Orientation pour l'Aménagement et le Développement du Territoire
LGV : Ligne à Grande Vitesse
ONU DI : Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel
PAT : Prime à l'Aménagement du Territoire
PDR : Prime de Développement Régional
PETR : Pôle d'Equilibre Territorial et Rural
PRCE : Prime Régionale à la Création d'Entreprise
PRE : Prime Régionale à l'Emploi
SDAGE : Schéma Directeur d'Aménagement et de gestion des Eaux
SGAR : Secrétariat Général aux Affaires Régionales
SPL : Système Productif Locaux ou Localisés
TER : Train Express Régionaux
UD : Union Départementale
UL : Union Locale
USTM : Union Syndicale des Travailleurs de la Métallurgie
UGFF : Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires
UGICT : Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens
UCR : Union Confédérale des Retraités
UPAD : Union Patronale Artisanale Départementale
UIMN : Union des Industries et Métiers de la Métallurgie
VAE : Validation des Acquis de l'Expérience
SAS : Société Anonyme Simplifiée
SAM : Société Aveyronnaise de Métallurgie

Introduction générale

*Etre né quelque part
Pour celui qui est né
C'est toujours le hasard
[...]
Je suis né quelque part
Laissez-moi ce repère
Ou je perds la mémoire.*

Extrait de « Né quelque part »
Maxime Le Forestier-1988

Les années 70-80 marquent une rupture dans le développement de la société française. Elles correspondent à une crise économique majeure dont le choc pétrolier ne fût qu'un révélateur et constituent le passage de la croissance à la crise. Dans la période qui suit « les aspects nouveaux d'une éventuelle troisième révolution industrielle sont envisagés [...] elle s'appuierait sur l'informatique et les services [...] et la crise de 1973 pourrait alors s'interpréter comme le moment mal géré d'un important retournement de cycle long. »¹ L'ampleur et la gravité du démantèlement des activités industrielles de base (sidérurgie-charbon-fer), frappent de plein fouet les régions françaises. Les difficultés sociales se multiplient et sont au centre de mobilisations imposantes qui révèlent l'urgence pour les pouvoirs publics et l'Etat de résoudre cette situation. Ils mettent en place des politiques d'accompagnement social des suppressions d'emplois et des fermetures d'usine, de sites industriels mais ces politiques ne permettent pas de réduire les difficultés, pas plus d'ailleurs que les politiques d'aides à la reconversion industrielle ne permettent aux territoires touchés de se relever.

Cette période des années 80 correspond également à une période importante, de transformations de l'action publique, qualifiée de creuset.² Elle suscite de nombreux travaux de recherche en Sciences Sociales. On parle notamment de *tournant*

¹ Lucette LE VAN LEMESLE, « Les théories économiques et la crise de 1973 », *Revue d'Histoire*, n° 84, Avril 2004, coll. « Vingtème siècle ». p.92

² Anne France TAICLET, *Le crépuscule des lieux*, Université Panthéon La Sorbonne, Paris, 2009, 750 p.

*territorial*¹ et les analyses réalisées sur cette période montrent la double dimension, économique et institutionnelle des transformations intervenues. Au plan économique, « le modèle étatique qui caractérise la France des Trente Glorieuses, »² marqué par « le keynésianisme et le dirigisme des politiques économiques »³, disparaît peu à peu « au profit d'une stratégie tournée vers la compétition et le marché. »⁴

Pour autant cela ne signifie pas un retrait de l'Etat mais une modification de son rôle et de ses interventions qui prennent une dimension plus stratégique qu'interventionniste consécutivement à la domination du marché qui s'installe. En effet, « l'emprise croissante des marchés rend de plus en plus difficile la tâche de diriger le développement économique ».⁵ Bien qu'il soit difficile de saisir une vision d'ensemble de ces phénomènes, on peut toutefois observer au cours de cette période les changements, les inflexions voir les basculements ou ruptures des politiques de développement économique et d'aménagement du territoire au sein desquelles grandit l'importance du territoire et du développement local.

L'aménagement du territoire depuis la reconstruction du pays après la deuxième Guerre Mondiale est devenu « un problème politique et économique de premier plan »⁶ et la question du territoire dans les travaux de recherche de la période est importante. On pense notamment aux travaux de F. Perroux, il fût le premier économiste à introduire « le territoire dans l'analyse économique ».⁷ Mais le développement économique et l'aménagement de l'Etat se pensent dans une conception nationale appuyée pour l'essentiel sur « le développement de grandes entreprises qui structurent l'espace géographique global. »⁸

La crise du fait de sa durée, de son caractère structurel agit comme une contrainte et « son dépassement apparaît de plus en plus clairement lié à la mise en place de conditions économiques, sociales et techniques largement différentes pour retrouver le

¹ Bernard PECQUEUR, « Le tournant territorial de l'économie globale », *Espaces et sociétés*, 2006.

² Pepper D. CULPEPPER, « Le système politico économique français depuis 1985 », in *La France en mutation 1980-2005*, Presses de Sciences Po, 2006, p. 43

³ Bruno PALIER, Peter. A HALL et Pepper D. CULPEPPER, « La France sans boussole au milieu des marchés », in *La France en mutation 1980-2005*, Presses de Sciences Po, 2006, p. 15

⁴ *Ibid.* p. 15

⁵ Pepper D. CULPEPPER, « Le système politico économique français depuis 1985 », *op. cit.* p. 63

⁶ Sophie BOUTILLIER, Nadine LEVRATTO et Denis CARRE, *Les écosystèmes entrepreneuriaux. Rencontre entreprise et territoire*, ISTE Editions, 2016. p. 37

⁷ *Ibid.* p.38

⁸ *Ibid.* p.41

chemin de la croissance et affronter la concurrence internationale dans une position favorable. »¹ En effet la question du « retour à la prospérité passe par un changement structurel radical y compris au niveau du rôle économique attribué au territoire. »² La politique nationale des systèmes productifs locaux (SPL) mise en œuvre à la fin des années 90 participe de cette volonté publique de retrouver une dynamique et une croissance économiques dans un contexte où le territoire fait son entrée dans l'action publique. L'analyse et l'observation du SPL Mecanic Vallée permet une approche « des dynamiques territoriales des politiques publiques [qui combinent] un mouvement impulsé par le haut [l'Etat] et par le bas [les collectivités locales, les acteurs publics et privés]. »³ Nous pouvons ainsi saisir la territorialisation de l'action publique dans le domaine de l'économie et plus particulièrement de l'industrie. Dans la première partie de la thèse, nous cherchons à comprendre, par une démarche de contextualisation, comment s'est fabriqué le territoire Mecanic Vallée au prisme des transformations de l'action publique.

§-1 : comprendre et contextualiser les transformations

Le dépassement du modèle fordiste de production de masse est notamment théorisé par M. Piore et C. Sabel. Ils émettent l'hypothèse de la spécialisation souple de la production comme possibilité de ce dépassement. Elle serait une trajectoire technologique plutôt qu'un système institutionnel, en quelque sorte « une stratégie innovante permanente, un parti pris de s'adapter au changement perpétuel plutôt que de tenter de le contrôler. »⁴ Elle pourrait accroître la production en dépit de la limitation des ressources⁵. Ce modèle de production, dit de la logique artisanale, existe en France, il a joué un rôle dominant dans l'économie française et a survécu bien après la 2^{ème} Guerre Mondiale.

¹ Jean Luc OUTIN, « Les politiques publiques de reconversion : salariés et sites en devenir », in *Politiques publiques et territoires*, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », 1989, p. 24

² Sophie BOUTILLIER, Nadine LEVRATTO et Denis CARRE, *Les écosystèmes entrepreneuriaux. Rencontre entreprise et territoire*, op. cit. p. 42

³ Alain FAURE, « La construction du sens plus que jamais en débats », in *L'action publique et la question territoriale*, Presses Universitaires de Grenoble, coll. « Symposium », 2005, p. 10

⁴ Mickael PIORE et Charles SABEL, *Les chemins de la prospérité*, Hachette., coll. « Mutations économie et société », 1989, 441 p.35

⁵ *Ibid.* p.14

Ainsi on peut saisir dans les discours officiels de la période, l'hypothèse selon laquelle le développement économique local serait susceptible d'être une solution à la crise économique. Ce raisonnement est étayé par l'observation et l'analyse de la situation de certains territoires qui semblaient durant cette période, épargnés par la crise, poursuivant un développement économique et une croissance des emplois qui a étayé ce raisonnement. Le développement local apparaît alors comme « un processus endogène propre qui n'a pas été impulsé par des forces exogènes. »¹ Il n'est pas dans notre propos d'analyser de manière approfondie les caractéristiques de ce développement qui connaît un essor à partir des années 70, sous l'impulsion des collectivités locales. On peut toutefois indiquer que son héritage s'ancre dans les traits du socialisme municipal² qui se caractérise par une forme d'intervention économique des communes au moment de la crise des années 30. Cette intervention s'est poursuivie, a évolué après la deuxième Guerre Mondiale, au côté de l'Etat aménageur, les communes « acquièrent peu à peu des pouvoirs via les infrastructures, les équipements, la maîtrise du sol. »³ Les particularités du développement économique local qui se développe à partir des années 80 se distinguent des situations antérieures.⁴ Il a en effet évolué sous l'effet des politiques de reconversion industrielle mais le contexte d'alors est aussi traversé par « les théories du développement endogène [...] qui fleurissent, présentées parfois comme des alternatives au capitalisme. [...] Une sorte de mythologie du développement local, porteur d'espérances de l'autogestion, »⁵ se développe.

L'omniprésence du développement local constitue une catégorie d'analyse dans les travaux en Sciences Sociales et traverse plusieurs disciplines (science économique, science politique, géographie). Il est mis en scène au sein d'arènes politiques où « le local se présente comme un véritable laboratoire d'expérimentation parce qu'il permet d'appréhender la *totalité* et la *simultanéité* du fait social. »⁶ Au sein de certains de ces travaux, notamment ceux de l'Ecole de la régulation, se développe « l'hypothèse de

¹ Sophie BOUTILLIER, Nadine LEVRATTO et Denis CARRE, *Les écosystèmes entrepreneuriaux. Rencontre entreprise et territoire*, op. cit. p.41

² Patrick LE GALES, « Les politiques publiques de développement économique local », in *Politiques publiques et territoires*, L'Hamattan, coll. « Logiques sociales », 1989, p. 131

³ *Ibid.* p.132

⁴ *Ibid.* p. 132

⁵ *Ibid.* p. 133

⁶ Albert MABILEAU, *A la recherche du local*, L'Harmattan, coll. « Logiques politiques », 1993. P. 11

l'émergence d'une économie territoriale post fordiste. Il y aurait un moment territoire dans la régulation du système économique. »¹

Par ailleurs, le développement local et les SPL en particulier, se caractérisent par l'intervention d'une multitude d'acteurs, c'est l'une de leurs particularités. En observant la *fabrique* du SPL Mecanic Vallée, nous pouvons interroger les phénomènes de socialisation inscrits dans cette scène locale particulière et donner sens à *l'esprit des lieux* de l'Ecole de Chicago.²

C'est dans ce contexte conceptuel que les politiques de développement économique et d'aménagement du territoire vont favoriser et soutenir le développement économique local. La politique des SPL, décidée et mise en place à la fin des années 90, est un des aspects « de la diversité des manifestations de la territorialité dans les reconstructions à l'œuvre³. » Elle s'inspire du modèle des districts italiens mais s'en distingue toutefois.

En nous attachant à l'historicité des évolutions et des changements de ces politiques de développement économique et d'aménagement du territoire - au moins dans certains de leurs aspects - notamment ceux qui ont permis la création du SPL Mecanic Vallée, nous cherchons à comprendre les mécanismes, ainsi que les jeux d'acteurs qui l'ont rendu possible. Ce faisant, nous pouvons saisir les grandes trajectoires qui participent de ces transformations de l'action publique et de l'économie.

Cette observation est rendue difficile par l'imbrication ou la juxtaposition de ces politiques publiques, l'absence parfois de leur coordination ou la survalorisation de certaines d'entre elles. C'est particulièrement le cas de la politique d'aménagement du territoire qui connaît différents aléas en fonction des périodes observées. Utilisée pour assurer la mobilité du capital⁴ dans les années 50, elle s'efface, par exemple au cours de la décennie 80 au point qu'il est envisagé la disparition de la DATAR en 1986. Mais on peut toutefois saisir comment les transformations institutionnelles dans le cadre de la décentralisation accompagnent les évolutions de l'économie française, renforcent les pouvoirs locaux et contribuent à favoriser leurs interventions pour le

¹ Bernard PECQUEUR, « Le tournant territorial de l'économie globale », *op. cit.* p.18

² Alain FAURE, « La construction du sens plus que jamais en débats », *op. cit.* 25

³ Bernard PECQUEUR, « Le tournant territorial de l'économie globale », *op. cit.* p.18

⁴ Jean Luc OUTIN, « Les politiques publiques de reconversion : salariés et sites en devenir », *op. cit.* p. 23

développement local. En effet, le long processus continu, incrémental de la régionalisation et de la décentralisation engagé à partir des années 60, « la montée en puissance des collectivités territoriales [qui] ont provoqué une restructuration du système français d'organisation des pouvoirs dans un contexte marqué par l'institutionnalisation européenne et la pression du marché »¹ va connaître une nouvelle étape décisive à partir des années 80. Au-delà du renforcement des pouvoirs locaux, c'est leurs capacités à agir, à développer des stratégies de développement économique local qui sont rendues possibles. En effet, les différentes lois et les textes législatifs concernant la décentralisation et qui jalonnent la démarche des gouvernements successifs, conduisent notamment, à la fin des années 90, ² à mettre en place « une conception du développement territorial davantage axée sur la concurrence [...] légitimant l'élaboration et la mise en œuvre de l'action publique en fonction de nouveaux critères territoriaux »³ et cet enjeu interroge « la capacité des acteurs du territoire, en particulier des acteurs publics à créer les conditions d'un développement endogène »⁴.

Certes, nous analysons ces changements de manière partielle mais il s'agit plus fondamentalement de montrer que les transformations économiques et institutionnelles aboutissent à la territorialisation de l'économie et de la société française.⁵ Celle-ci « modifie le cadre de production et de répartition des richesses [...] et donne une importance accrue à la dimension spatiale des questions de la redistribution. »⁶

A la conception d'une centralité de l'Etat⁷ s'oppose désormais une pluralité d'acteurs publics et/ou privés qui contribuent à l'élaboration des politiques publiques, « l'Etat est devenu un acteur parmi d'autres, il a perdu le monopole de la décision légitime. »⁸

¹ Bruno PALIER, Peter. A HALL et Pepper D. CULPEPPER, « La France sans boussole au milieu des marchés », *op. cit.* p. 26

² Notamment les lois dites Pasqua (1995) Voynet et Chevènement (1999) relatives au renforcement de la coopération intercommunales

³ Patrick LE GALES, « Les deux moteurs de la décentralisation », in *La France en mutation 1980-2005*, Presses de Sciences Po, 2006, p. 306

⁴ Cécile CRESPIY, « Gouvernance de la Recherche et compétitivité des régions quel rôle pour l'action publique ? », *Politiques et Management public*, vol. 25, n° 2, 2007. p.24

⁵ Patrick LE GALES, « Les deux moteurs de la décentralisation », *op. cit.* p. 304

⁶ *Ibid.* P. 304

⁷ Bruno PALIER, Peter. A HALL et Pepper D. CULPEPPER, « La France sans boussole au milieu des marchés », *op. cit.* p. 22

⁸ *Ibid.* p.22

Ces transformations du rôle de l'Etat sont au centre de nombreux travaux de recherche en Science Politique ainsi que « la territorialisation des politiques publiques [...] qui devient une sorte d'évidence dans l'action publique sans que l'on sache toujours s'il s'agit de déconcentration, de décentralisation ou de management organisationnel. »¹ Mais ces changements intervenus sur un temps particulièrement long, de manière incrémentale, la multitude de dispositifs publics dans le domaine économique ou institutionnel, leurs encastrements masquent, selon nous, l'ampleur des transformations réalisées. La nouvelle organisation de l'économie en réseaux (SPL, grappes d'entreprises, clusters, pôles de compétitivité) caractérise cette complexité. Elle participe de la territorialisation de l'action publique dans le domaine économique dont nous analysons les effets. Nous pensons qu'ils ont rendu possible la création d'une nouvelle configuration productive sur ces territoires ruraux porteurs de handicaps, peu industrialisés ou marqués par des crises industrielles importantes et une histoire sociale forte².

Cette approche nous permet d'examiner la mise en œuvre d'une politique publique, *par le bas* et de mettre en évidence le rôle des acteurs de terrain et du leadership politique local. Nous postulons que la création du SPL Mecanic Vallée à la fin des années 90 s'inscrit dans ce processus de transformation de l'économie dans une vision nouvelle de l'organisation spatiale de l'industrie et de la production. Elle est également le résultat de l'action publique telle qu'elle se définit dorénavant. Elle croise l'intervention et les financements de l'Etat, l'action et la stratégie des pouvoirs publics locaux ainsi que l'intervention des acteurs privés investis de la puissance économique. Cette dernière est déterminante, et les ressources mobilisées par ces acteurs³ sont décisives. Elles vont conduire à l'émergence d'une spécialisation sectorielle et le développement des compétences⁴ dans un lieu donné. On voit également au fil de la structuration et du développement du SPL Mecanic Vallée, se mettre en place une forme d'ordre local⁵ qui n'est pas seulement un ordre local d'action publique.

¹ Alain FAURE, « Territoires/territorialisation », in *Dictionnaire des Politiques publiques*, Presses de Sciences Po, 2005, p. p-430.

² Au sein du SPL se trouve l'ancien bassin minier de Decazeville qui a subi de plein fouet les crises industrielles des années 60 et 80.

³ Olivier BOUBA-OLGA, *Dynamiques territoriales. Eloge de la diversité*, Atlantique, 2017, p.32

⁴ Olivier BOUBA-OLGA, *Dynamiques territoriales. Eloge de la diversité*, Atlantique, 2017, p.33

⁵ Pierre LASCOUMES et Patrick LE GALES, *Sociologie de l'action publique*, 2ème édition., Armand Colin, coll. « 128 », 2017, p.35

L'association Mecanic Vallée, comme moyen de coordination du système, joue principalement ce rôle dans le périmètre de la filière industrielle. Même si, au-delà, chaque collectivité locale développe sa propre stratégie de développement économique celle-ci semble, à quelques exceptions près, déterminée *par* ou *à cause* du SPL Mecanic Vallée.

Ici, le territoire est porteur d'une identité forte, cette dimension constitue un levier symbolique qui permet aux acteurs d'agglomérer des intérêts partagés, de construire une réalité économique et un cadre de référence pertinent qui correspondent aux critères de la politique publique. Ce faisant, nous pouvons percevoir les connivences et les ajustements opérés entre acteurs publics et privés. Cette construction fait apparaître les atouts et les faiblesses de cette forme d'économie territorialisée. Son inscription dans une dimension macro-économique, les questions qu'elle soulève interrogent la légitimité des choix stratégiques de l'économie libérale, mondialisée. En effet les éléments que nous mettons en évidence, tiennent à la conception du SPL Mecanic Vallée. Il n'est pas à proprement parler une filière industrielle de production autour de laquelle les savoir-faire de grandes firmes, comme des PME, coopèrent et concourent au développement de la production d'un même domaine industriel, au sens du SPL ou du district marshallien. Les relations entre les entreprises s'inscrivent le plus souvent dans une logique du donneur d'ordre au sous-traitant.

Le bilan économique du SPL Mecanic Vallée est d'ailleurs mitigé et rejoint les analyses faites par les chercheurs qui ont tenté de réaliser la difficile évaluation de l'efficacité de la politique des SPL et ont constaté le faible rendement économique de la dépense publique.¹

Nous nous appuyons sur les travaux de l'économie de proximité, ceux de l'économie spatiale ainsi que ceux de l'économie industrielle pour déconstruire le processus de création du SPL Mecanic Vallée et nous pensons qu'il constitue sans doute un cas d'école pour la Science politique qui s'interroge sur « comment fabrique-t-on de l'ordre dans une société complexe. »² En effet l'analyse et l'observation du système

¹ Jérôme VICENTE, *Economie des clusters*, La Découverte, coll. « Repères », 2016.

² Pierre MULLER, « L'analyse cognitive des politiques publiques : vers une sociologie politique de l'action publique », *Revue Française de Science politique*, n° 2, 2000.

local lui-même, la manière dont il a été construit, évolue, change d'échelle¹, les effets qui en découlent tout comme les interactions et les dynamiques que construisent les différents acteurs montrent les capacités de résilience des organisations et des territoires.² Le territoire du SPL Mecanic Vallée est composé de territoires aux histoires sociales fortes et différentes. Il s'est ensuite développé pour devenir un territoire de référence de l'industrie mécanique. Ce territoire est circonscrit dans un périmètre aux contours flous mais il est cependant observable dans un espace concret³ au sein duquel se combinent les transformations institutionnelles et économiques en action. Ce travail d'observation « se révèle fructueux, pour saisir les dynamiques de territorialisation »⁴ ainsi que l'évolution de l'action publique « à travers l'analyse des effets directs ou indirects , de la décentralisation »⁵. Il est toutefois nécessaire de considérer que « la force des logiques territoriales à l'œuvre dans l'action publique serait relativement inédite et correspondrait à une transformation en profondeur de la façon de traiter les problèmes publics »⁶. C'est, selon nous, ce qu'illustre l'analyse du processus de création du SPL Mecanic Vallée à travers lequel apparaît « un nouveau mode de légitimation de l'action publique [...] qui insiste sur le fait que c'est en traitant les problèmes au plus près du terrain, de manière concertée, que des problèmes publics seront le mieux pris en charge »⁷.

Pour autant, la question est de savoir si ces nouveaux espaces permettent « de conclure à un changement de logique dans la production de l'action publique [qui opposerait] des *logiques territoriales* grandissantes face à des *logiques sectorielles* »⁸. Dans le domaine de l'économie, la spécialisation des territoires ne conduit-elle pas à une resectorisation territoriale des politiques publiques de développement économique ?

¹ Alain FAURE et Pierre MULLER, « Les changements d'échelle en Science Politique : objet classique questions nouvelles », *Colloque des 4 pays. 8ème congrès AFSP*, Novembre 2005.

² Olivier BOUBA-OLGA, *Dynamiques territoriales. Eloge de la diversité*, op. cit. p.37

³ Bernard PECQUEUR, « Le tournant territorial de l'économie globale », op. cit.p.20

⁴ Anne France TAICLET, « La territorialisation de l'action publique : un mode de gestion politique du déclin économique. », *Droit et gestion des collectivités territoriales*, Tome 31, 2011. p.710

⁵ Anne Cécile DOUILLET, « Fin des logiques sectorielles ou nouveaux cadres territoriaux ? », in , Presses Universitaires de Grenoble, coll. « Symposium », 2005, p. 273

⁶ *Ibid.* p 271

⁷ *Ibid.* p.274

⁸ *Ibid.*p.278

§-2 : une approche politiste et sociologique¹

Cette démarche de contextualisation s'avère indispensable car « la territorialisation de l'action publique [...] comporte souvent des aspects incantatoires [elle] ne constitue pas pour autant une simple rhétorique mais au contraire une tendance observable, matérialisée par la création quasi incessante de structures, l'invention ou le recyclage ininterrompu de dispositifs, facteurs d'une densification du paysage institutionnel.»² Il en est ainsi de la politique des SPL dont la mise en œuvre concrète relève toute à la fois de la volonté de l'Etat et de l'engagement d'acteurs locaux. Cette conception nourrit une confusion des rôles de chaque groupe d'acteurs et le SPL Mecanic Vallée n'apparaît pas à priori comme un territoire de l'action publique. En tentant de « tirer les fils d'analyse par une mise en perspective historique et territoriale ³ nous pouvons démontrer en quoi le SPL Mecanic Vallée est bien le territoire de l'action publique, qu'il « a perdu son apparence d'objectivité pour devenir un espace problématique » ⁴ au sein duquel nous pouvons identifier des intérêts sociaux spécifiques⁵ résultant de l'activité du SPL et de l'action publique qui l'accompagnent. Ceux-ci ont à la fois une dimension économique et sociale qui se conjuguent et influencent le développement du territoire lui-même, mais aussi la situation des salariés, ainsi que la stratégie des collectivités territoriales.

Dans leurs principes fondamentaux, les SPL s'appuient sur la croyance que la concentration des entreprises et des activités industrielles dans le cadre d'une proximité géographique mais aussi organisationnelle et institutionnelle serait une condition indispensable de l'efficacité et de la performance des entreprises, assurant ainsi leur croissance. De plus, le développement au sein du système, par son rayonnement bénéficierait aux autres territoires. Or, le bilan économique du SPL est plus contrasté et les effets attendus du rayonnement ne sont pas effectifs. On constate au contraire, une fragmentation du local⁶ et une mise en concurrence entre les

¹ Pierre LASCOUMES et Patrick LE GALES, *Sociologie de l'action publique*, op. cit. p.4

² Anne France TAICLET, « Le crépuscule des lieux », op. cit. p.33

³ *Ibid.* p.47

⁴ Patrice DURAN, *Penser l'action publique*, L.G.D.J., lextenso éditions, coll. « Droits et société Classics », 2010, 247 p.

⁵ *Ibid.* p.94

⁶ Patrick LE GALES, « Les politiques publiques de développement économique local », op. cit. p. 151

différents acteurs locaux, ainsi que l'émergence de problèmes tels que la pénurie de main d'œuvre qui alimente un dumping social entre les salariés des différentes entreprises de la Mecanic Vallée. Des tensions apparaissent au sein du système masquées par les discours ou les récits évoquant la *success story* de la Mecanic Vallée, la comparant à un eldorado industriel et rural¹. L'analyse de l'efficacité du système dans certains de ses aspects et son mode d'intégration des entreprises nous offre un angle différent, qui permet de développer une autre vision où l'on peut saisir l'évolution du SPL. Devenu un cluster il est régi selon une logique plus affirmée du marché et « une nouvelle articulation entre les territoires et l'économie mondiale [où] les éléments endogènes du territoire sont combinés avec les facteurs exogènes pour capter les flux mondiaux de richesse. »²

Dans cette mise en perspective on peut distinguer deux périodes traversées de contradictions ; l'une marquée par une volonté politique de favoriser le développement local du territoire, l'autre marquée par l'insertion du système local au sein du réseau mondialisé qui change la nature du système local et les objectifs de son développement. Nous pensons que cette situation est la traduction d'une démarche qui combine les politiques nationales de l'Etat et la volonté de l'action publique locale d'insérer le système dans celles-ci. L'action locale est prioritairement guidée par les intérêts du développement local, plutôt que par la mise en œuvre elle-même de la politique de l'Etat. Celle-ci étant alors utilisée, comme le moyen de réaliser les ambitions du développement du territoire et du changement.

Cette transformation accentue l'acuité des effets sociaux découlant de l'activité industrielle. Il y a en quelque sorte, un effet territoire sur la situation des salariés. Une forme de territorialisation du social se développe.

On peut penser que cette situation suscite l'intervention des syndicalistes CGT du territoire et la mise en place d'un collectif CGT Mecanic Vallée, dont la création est davantage une question d'opportunité que de choix rationnel du syndicat. Mais de nouveaux enjeux et tensions traversent les relations entre les acteurs du territoire et prend la forme d'une confrontation idéologique et stratégique sur le sens à donner au développement économique local et la résolution des problèmes sociaux que cette

¹ Article des Echos du 3 mai 2016.

² Sophie BOUTILLIER, Nadine LEVRATTO et Denis CARRE, *Les écosystèmes entrepreneuriaux. Rencontre entreprise et territoire, op. cit.* p.54

nouvelle division du travail territorialisée fait apparaître. Ils deviennent des problèmes publics qu'il convient d'inscrire à l'agenda politique local. La résolution de ceux-ci fait apparaître l'action publique locale comme « un puzzle à résoudre compte tenu de la fragilité des moyens, de l'incertitude, des fins et de l'importance des jeux d'acteurs dans la mise en œuvre »¹. Dans le cadre de la création du SPL Mecanic Vallée, l'action publique locale apparaît le plus souvent comme un choix politique plutôt qu'une décision plus ou moins rationnelle².

Tel que nous le postulons, le territoire est une construction sociale issue de l'action des individus. Le territoire Mecanic Vallée nous apparaît « tout fait », il existe dans un espace délimité donc observable, sans nous exposer à la critique *d'un texte de plus sur le territoire*. Il est le produit de l'action d'individus, d'acteurs qui se sont appropriés cet espace pour développer, à partir d'industries locales, une économie de proximité permettant d'assurer le développement des entreprises et du territoire. C'est une catégorie d'acteurs, (employeurs, élus) « classes ou élites dirigeantes [qui] semblent orientées [...] par leur intérêts »³. Qu'il s'agisse des intérêts particuliers d'une entreprise ou de l'intérêt général lié au développement local, nous analysons les contradictions de cette construction qui s'inscrit dans les grands courants économiques de la logique libérale. Toutefois, le processus de création d'une organisation productive telle que le SPL Mecanic Vallée nous montre comment le développement des territoires, combinant « un ensemble élargi de déterminants potentiels [...] des facteurs en terme de coût mais également des facteurs cognitifs et relationnels influencent la trajectoire économique des territoires »⁴ tel que nous pouvons le saisir au sein du système local Mecanic Vallée.

En nous inscrivant dans une approche par les acteurs, nous tenterons de mettre en évidence le rôle de ceux pour qui le territoire est un enjeu.

¹ Pierre LASCOUMES et Patrick LE GALES, *Sociologie de l'action publique*, op. cit. p.14

² *Ibid.* p.16

³ Alain TOURAINE, « Du système à l'acteur », in Jean BAECHLER, François CHAZEL et Ramine KAMRANE (eds.), *L'acteur et ses raisons*, PUF., 2000, p.114

⁴ Olivier BOUBA-OLGA, « Organisation des activités et dynamiques territoriales : éléments d'analyse et application aux bassins de Cognac et Châtellerauld », *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, Février 2012. p.189

La particularité des politiques publiques qui favorisent et accompagnent le développement local tient dans le renforcement du rôle et de l'intervention des acteurs locaux. Or, il est souvent fait grief aux travaux de recherche sur le territoire, l'absence d'analyse sur le rôle des acteurs. Pourtant, « le territoire est une scène où se jouent des représentations en actes, l'acteur y est donc omniprésent »¹. Lorsqu'on les évoque dans la littérature scientifique, on recourt le plus souvent aux acteurs institutionnels, qui aménagent le territoire et l'organisent c'est-à-dire les responsables politiques, les élus, les experts, professionnels du développement local², les législateurs ou les aménageurs dans une vision globalisante.

Même si le terme d'acteur a remplacé celui d'*agent* pour observer et analyser les logiques d'action à l'œuvre, la dimension spatiale est sous-estimée, « la conception la plus fréquente aujourd'hui dissocie le contenu social du cadre spatial »³. Il ne s'agit pas pour nous d'ignorer les travaux de recherche, ils ont abondamment analysé comment les dynamiques d'acteurs, les initiatives qu'ils ont construites autour de projets de territoire ont favorisé le développement local, créé les conditions d'une nouvelle organisation territoriale. Cependant, même si « le questionnement spécifique portant sur la dimension spatialisée des mobilisations existe, la mobilisation spatiale est traitée sur le mode d'une simple variable, d'un cadre, d'un élément de contexte qui ne joue aucun rôle significatif dans la démarche de recherche. »⁴

En effet, « la sociologie des mouvements sociaux a longtemps privilégié l'historicisation des processus contestataires à l'analyse de leur dimension spatiale et localisée »⁵ et « la dimension spatiale de l'action collective reste peu interrogée ou ne l'est pas de façon approfondie et systématique »⁶. Or, nous pensons que l'observation des dynamiques et des interactions entre les acteurs du SPL Mecanic Vallée montre « qu'il existe des *facteurs spatiaux* ou que l'espace est un acteur participant à expliquer

¹ H. GUMUCHIAN., E. GRASSET, R LAFARGE et E. ROUX, *Les acteurs, ces oubliés du territoire.*, Paris, Anthropos, 2003, 186 p.

² Anne France TAICLET, « Le crépuscule des lieux », *op. cit.*

³ Florence ABRIOX, « Les territoires du sociologue », in Yves JEAN et Christian CALENGE (eds.), *Lire les territoires*, Presses Universitaires François Rabelais, 2002, p.13

⁴ Yves BONY et Sylvie OLLITRAULT, « Pour une approche pluridisciplinaire des mobilisations relatives à l'espace », in *Espaces de vie, espaces enjeux. Entre investissements ordinaires et mobilisations politiques*, Presses universitaires de Rennes, 2012, p.

⁵ Hmed CHOUCKRI, « Les mouvements sociaux sur une tête d'épingle », *Politix*, n° 84, 2008.

⁶ Fabrice RIPOLL, « Espaces et stratégies de résistance : répertoires d'action collective dans la France contemporaine. », *Espaces et sociétés*, n° 134, Mars 2008. p.83

les pratiques sociales »¹ et « cette commune dimension spatiale est peut-être ce qui permet de mettre en rapport les choses là où les frontières, structures, représentations, les uns avec les autres, là où les frontières disciplinaires et des spécialisations infra disciplinaires les séparent. »²

Ainsi, les acteurs du SPL sont multiples et leurs intérêts différents. Au cours de notre enquête nous avons pu mettre en évidence le rôle des élus, des employeurs, de personnes clés dans la construction de ce réseau d'entreprises, révélés par le récit qu'ils font de cette construction

Parmi eux, il existe des figures historiques du SPL Mecanic Vallée. L'une de celles-ci nous paraît occuper une place importante, de par sa fonction et son autorité au sein de la collectivité locale.

Prenant en compte cette dimension, nous retiendrons pour le développement de notre thèse, trois catégories d'acteurs adhérents ou non de l'association Mecanic Vallée. :

- Les élus et institutionnels (maire, conseiller régional ou départemental, CCI et administrations) adhérentes ou partenaires, financeurs de l'association.
- Les employeurs des entreprises adhérentes de l'association et qui participent à son fonctionnement.
- Les syndicalistes CGT des entreprises adhérentes de l'association. Ils n'en sont pas adhérents, l'association est pour l'essentiel une association d'employeurs, mais ils ont saisi l'opportunité³ de cette création, pour développer une activité syndicale singulière. Notre démarche se focalise sur ces acteurs syndicaux, les militants des syndicats CGT des entreprises adhérentes de l'association Mecanic Vallée, support juridique du SPL. Ils ont fait irruption dans l'arène publique locale et troublent ainsi l'ordre établi au sein du système industriel.

Cette entrée en scène des acteurs syndicaux sur le territoire de la Mecanic Vallée ne constitue pas, à proprement parler, un bouleversement, néanmoins, elle crée un phénomène nouveau au sein duquel la question sociale va s'imposer. Au-delà de l'opposition *classique* patronat-syndicat CGT, que soulèvent les choix stratégiques des entreprises pour le développement local et l'emploi, la question de la reconnaissance

¹ Fabrice RIPOLL, *La dimension spatiale des mouvements sociaux. Essais sur la géographie et l'action collective dans la France contemporaine*, Université de Caen, 2005. p. 83

² *Ibid.* p.128

³ Michel CROZIER, *L'acteur et le système*, 1ère publication 1977 Editions du Seuil., Points, coll. « Essais », 2014.

et de la légitimité du collectif CGT Mecanic Vallée comme interlocuteur syndical CGT du territoire que réclament les acteurs syndicaux, constitue un enjeu décisif de confrontation.

En déconstruisant le processus de création du SPL Mecanic Vallée et en analysant le système de relations, ainsi que le mode de coordination mis en place par les acteurs, nous cherchons à comprendre les raisons qui conduisent les militants CGT du terrain, à intervenir et être reconnus en tant qu'interlocuteur syndical pour l'ensemble des salariés des entreprises de la Mecanic Vallée. Ils n'ont pas participé, ni été associés, à cette création ; ce sont les stratégies et les dynamiques produites au sein du territoire qui les contraignent à intervenir.

D'emblée, la posture syndicale nous conduit à interroger la façon dont les militants s'identifient au territoire Mecanic Vallée qui est une construction patronale pour l'essentiel. Le territoire, qu'ils ont en commun avec les autres acteurs du système local, agit-il comme le levier symbolique de l'identité territoriale dans leur engagement ?

C'est ce que nous tentons d'approfondir dans la deuxième partie de la thèse en interrogeant les effets conjugués d'une division du travail territorialisée qui caractérise l'organisation industrielle du SPL. L'analyse de ceux-ci conduit à la nécessité de mettre en place une négociation collective territorialisée, ce que réclament les syndicalistes CGT. Or « la décentralisation des relations professionnelles ne s'est pas accompagnée d'une montée en puissance des régulations territoriales, au sens de normes par leur commune implication géographique. »¹

En nous intéressant à l'engagement des syndicalistes CGT dans cet espace, aux dynamiques qu'ils construisent, nous pouvons percevoir l'importance de leur sentiment d'appartenance au territoire qui participe de leurs parcours d'identification, au même titre que la socialisation militante construite au sein de la famille et de l'organisation syndicale. Sans procéder par amalgames, on peut observer des similitudes avec l'apparition d'une identité professionnelle et territoriale de la Mecanic Vallée mobilisée par les employeurs, et comprendre que ces mécanismes traversent les perceptions des syndicalistes CGT et contribuent à leurs identifications au territoire de la Mecanic Vallée. Ce n'est qu'un des aspects de cette observation, l'essentiel étant

¹ Olivier MERIAUX, « La problématique inscription territoriale du dialogue social », in *L'action publique et la question territoriale*, Presses Universitaires de Grenoble, coll. « Symposium », 2005, p.97

que la démarche syndicale est singulière. En effet l'analyse des pratiques syndicales en action au sein de cette nouvelle organisation productive nous permet de mettre en évidence les ressorts, les solutions d'une tentative de construire une réponse syndicale appropriée à une nouvelle réalité, mais aussi les obstacles et les limites de cette démarche. Nous interrogeons le rôle et les motivations des syndicalistes CGT dans cet espace à travers leurs trajectoires personnelles et militantes. Leurs questionnements mettent à l'épreuve l'organisation syndicale¹, ils évoquent la nécessité de modifier *les habitudes fonctionnelles* et nous conduisent à interroger les pratiques de la confédération CGT, notamment la manière dont elle construit, au cours de son histoire, son rapport à la territorialisation de l'économie et de l'Etat. Quels changements a-t-elle opérés pour saisir les transformations institutionnelles et les évolutions de l'appareil productif ? Comment a-t-elle fait évoluer la dimension spatiale et territoriale de son activité et que peut nous apprendre l'analyse d'une dimension spatialisée et territoriale de l'intervention syndicale CGT ? Les pratiques des militants du terrain posent, sans ambiguïté, la nécessité d'une évolution de la confédération, et nous pouvons saisir dans leurs propos les difficultés pour y parvenir. Confrontés à cette nouvelle réalité, leurs tentatives de réponses et les questionnements qui les accompagnent, constituent, selon nous, un intérêt nouveau et une singularité de leur action syndicale. Elle met en évidence des champs d'intervention nouveaux à investir pour l'organisation syndicale susceptibles de participer à son évolution structurelle et à sa modernisation.

Mais leurs pratiques syndicales se développent dans un contexte où l'organisation structurelle du syndicat constitue une contrainte qui handicape le développement de nouvelles pratiques syndicales. Dès lors, en interrogeant le rapport de l'organisation syndicale à la territorialisation de l'économie et de l'Etat, nous pouvons examiner les transformations qu'elle a opérées pour faire face à ces évolutions de la société.

En nous intéressant à l'histoire du syndicat, nous pouvons saisir les difficultés d'une évolution qui pourtant paraît nécessaire. Celles-ci apparaissent inscrites dans l'histoire du syndicat et constituent une forme de dépendance au sentier. Le passé imprime sa marque sur le présent et les choix faits, alors semblent difficilement révocables et

¹ Sophie BEROU, « Organiser les inorganisés. Des expérimentations syndicales entre renouveau des pratiques et échec de la syndicalisation », *Politix*, vol. 22, n° 85, Janvier 2009.

pèsent sur les modes d'organisation et les manières de faire aujourd'hui. Nous cherchons à comprendre et analyser les raisons de cette situation en nous appuyant sur la dimension empirique de notre démarche et nous posons finalement la question : une modernisation du syndicalisme CGT est-elle possible ?

§ : 3 : pratique syndicale et sociologie du syndicalisme, un dialogue fructueux

Notre connaissance de l'univers syndical de la CGT liée à notre engagement dans l'organisation, que nous développerons dans la suite de notre propos, légitime, selon nous la production d'un discours scientifique sur la CGT et nous autorise à un dialogue avec certains des travaux des chercheurs de cette discipline.

Ainsi le questionnement sur le syndicalisme CGT par une approche de son activité en territoire n'est pas habituelle au sein de leurs travaux. En effet, les travaux de la sociologie du syndicalisme privilégient une vision basée sur l'histoire des syndicats, les origines de leur création et leur fonctionnement. Ils s'intéressent aux grandes périodes de mobilisations sociales, fécondes pour les travaux des chercheurs en Sciences sociales. Depuis plusieurs décennies ce sont les crises et les ruptures, le déclin du syndicalisme, voire les critiques de son institutionnalisation qui intéressent particulièrement les chercheurs, dont la production scientifique, sur ce sujet, est particulièrement abondante.

Leurs textes portent sur la dimension sociologique des transformations et de ces évolutions. Pris ainsi dans sa globalité, en tant qu'objet d'étude, le syndicalisme perd de sa consistance, alors qu'il recouvre une réalité plus complexe. En effet, il est composé d'organisations syndicales diverses, aux histoires, aux conceptions et visions différentes, c'est la spécificité de la situation française. Dans cette recherche étiologique, « le cas de la CGT apparaît central dans la situation française à la fois par son rapport au passé du mouvement ouvrier, au syndicalisme révolutionnaire, au Front populaire à la Résistance, à mai 68... »¹.

¹ René MOURIAUX et Guy GROUX, *La CGT. Crises et alternatives*, Economica., Paris, coll. « La vie politique », 1992. p.39

Ces travaux portant, pour l'essentiel, sur la crise, voire le déclin, du syndicalisme français, semblent unanimes sur l'idée de son inadaptation¹, dans les années 80.

Ils s'appuient sur des faits constatés -désyndicalisation, recul électoral, absence de résultats en faveur des salariés- et ils sont argumentés d'enquêtes qualitatives qui montrent que ce phénomène touche toutes les organisations syndicales, sur le long terme, et donc l'ensemble du syndicalisme. Cependant, des analyses plus précises, montrent que ce phénomène ne touche pas les organisations syndicales de manière identique, il s'inscrit dans un processus marqué par une complexité. La réalité tranche avec la présentation d'un processus linéaire dont l'aboutissement serait le déclin inéluctable du syndicalisme tel que le porte parfois certains travaux de chercheurs. On évoque alors « un basculement culturel qui oblige le syndicalisme à se redéfinir »².

Ces théories, qui divergent, cependant, sur les causes de ce déclin³, nous apparaissent déconnectées du contexte politique et de l'environnement au sein duquel cette situation se produit. Elles apparaissent globalisantes, parfois même réductrices dans leurs conclusions. L'activité syndicale apparaît « univoque [...] Certains débats concernant le syndicalisme nous apparaissent refléter cette tendance à la réification de catégories conceptuelles qui fondent les lectures du syndicalisme »⁴. Or le syndicalisme peut « se définir par un ensemble de pratiques opérant sur des registres variés [...] une appréhension sociologique valable suppose la prise en compte et la différenciation de cet ensemble de pratiques »⁵.

Il nous paraît utile, pour situer notre démarche, d'examiner quelques aspects de ces travaux pour étayer une argumentation qui, non seulement nous distingue de ces approches, mais peut, par des apports nouveaux, renouveler la vision du syndicalisme CGT et les enjeux auxquels il est confronté. Une manière, certes modeste, de contribuer au développement de la pensée théorique de la sociologie du syndicalisme. « En effet le syndicalisme constitue l'objet scientifique d'une communauté de chercheurs, les préoccupations sont communes mais les approches diffèrent. [...] les

¹ Pierre ROSANVALLON, *La question syndicale*, Calmann Lévy-Fondation Saint Simon, coll. « Liberté de l'esprit », 1988. p.14

² *Ibid.* p.153

³ Françoise PIOTET, *La CGT, une configuration syndicale dans sa diversité*, CGT-IRES, 2007. p.15

⁴ Mona Marie Josée GAGNON, « Le syndicalisme : du mode d'appréhension à l'objet sociologique », *Sociologie et société*, vol. 23, n° 2, 1991. p.90

⁵ *Ibid.*

discordances existent au sein d'une communauté de chercheurs pour tel ou tel aspect du syndicalisme. [...] Forçant le trait nous pourrions écrire que le syndicalisme se construit davantage dans une approche disciplinaire par les techniques et les questionnements qui lui sont imposés qu'en tant qu'objet déjà là qu'il s'agirait alors d'examiner »¹.

Notre approche nous permet d'inscrire notre réflexion dans le champ de la discipline tout en déconstruisant certaines affirmations à tel point récurrentes qu'elles paraissent figées dans le temps. Depuis les années 70, date du retournement pour le syndicalisme, qualifié de crise dont la fin semblait programmée, le syndicalisme est un acteur essentiel et incontournable de la société française. En effet, et malgré, ses difficultés, le syndicalisme continue d'occuper une place centrale dans la société encore aujourd'hui. « Son déclin, unanimement décrié comme inéluctable semble [même] enrayé. [...] Ces travaux centrés directement sur les syndicats, qui mettent l'accent sur un processus inéluctable de déclin, restent souvent prisonniers de questionnements normatifs, visant à définir ce que devrait être le syndicalisme, et ils ne sont pas toujours suffisamment fondés sur des enquêtes empiriques »²

En effet, « la thématique de la crise syndicale tend à se substituer comme objet d'étude à l'analyse du syndicalisme dans ses multiples dimensions. »³ et « l'une des caractéristiques les plus fortes de l'objet syndical dans le champ des Sciences humaines [est] sa marginalité relative. »⁴ Dans les années 90, par exemple, l'étude du syndicalisme CGT « ne suscite pas une grande production éditoriale chez les chercheurs »⁵. Seuls les travaux des politologues R. Mouriaux et G. Groux, et l'ouvrage « la CGT. Crises et alternatives », ont une certaine résonance. L'ouvrage est d'ailleurs qualifié de « Bible sur cette organisation [dont] la bibliographie dans une tentative prométhéenne rassemble près de 800 références couvrant le XXème siècle. »⁶

¹ Vincent CHAMBARLHAC et Georges UBBIALI, « Le syndicalisme face aux Sciences sociales », in Vincent CHAMBARLHAC et Georges UBBIALI (eds.), *Epistémologie du syndicalisme Construction disciplinaire de l'objet syndical*, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », 2006, p.9

² Françoise PIOTET, *La CGT, une configuration syndicale dans sa diversité*, op. cit. p. 18 et 19

³ Sophie BEROUUD, « Le syndicalisme construit par la Science politique », in Vincent CHAMBARLHAC et UBBIALI (eds.), *Epistémologie du syndicalisme. Construction disciplinaire de l'objet syndical*, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », 2006, p.p.25

⁴ Vincent CHAMBARLHAC et Georges UBBIALI, « Le syndicalisme face aux Sciences sociales », op. cit. p.7

⁵ Georges UBBIALI, « Syndicalisme en crise, syndicalisme en mutation. Note critique », *Politix*, vol. 6, n° 23, 1993.

⁶ *Ibid.*

Il ne s'agit pas, pour nous, de refuser absolument, une lecture en termes de crise syndicale¹ mais de poser que cette approche conduit à une vision restrictive des phénomènes qui handicapent le développement du syndicalisme CGT et sa modernisation. Notre propos vise « éclairer des dimensions du phénomène syndical que d'autres perspectives n'envisagent pas »² d'autant que « la crise des syndicats n'est plus niée »³ et « c'est presque un lieu commun que de décrire le syndicalisme français comme malade »⁴. Les dirigeants de la CGT eux-mêmes plaident pour la lucidité, ils analysent cette situation sous l'angle des conséquences. Le syndicalisme peut-il de ce fait, faire face à ses responsabilités questionnent-ils. « Ne trichons pas ! C'est un fait que le syndicalisme, tel qu'il est aujourd'hui en France, et bien au-delà, est dans l'incapacité de tenir tête aux ambitions du libéralisme dans le cadre d'une mondialisation débridée »⁵. La désyndicalisation et son corollaire, le recul de l'audience syndicale dans les élections professionnelles, la perte d'efficacité, le fait que depuis plusieurs dizaines d'années, l'action syndicale n'ait apporté aucune conquête significative⁶, sont des sujets importants de réflexion pour les dirigeants de la CGT.

Notre approche se distingue de celle qui conduit l'analyse des difficultés du syndicalisme sous le seul angle de sa crise tel que le mettent en avant certains travaux de chercheurs et dont les traits les plus marquants peuvent être discutés en prenant en compte, à la fois, les facteurs exogènes et les facteurs endogènes. Or, ce n'est pas toujours la démarche des chercheurs. En substance, P. Rosanvallon explique, notamment, pour analyser la baisse de la syndicalisation, qu'il s'agit « d'un phénomène général qui n'est pas que partiellement lié à la conjoncture économique même si celle-ci a pu jouer un rôle déclencheur »⁷. Il reconnaît cependant que « l'emploi décline là où les syndicats étaient traditionnellement implantés et qu'il augmente au contraire là où ils l'étaient moins »⁸.

¹ Sophie BEROUD, *Pour une sociologie politique du syndicalisme : structures, pratiques et représentations*, coll. « HDR », 2017. p.173

² *Ibid.* p.99

³ Dominique LABBE, « La crise des syndicats français », *Revue Française de Science politique*, n° 4, 1992.

⁴ Anne-Marie GROZELIER, « Réinventer le syndicalisme », *Mouvements*, vol. 1, n° 43, 2006.

⁵ Louis VIANNET, « Syndicalisme : quelles perspectives ? », *Mouvements*, vol. 1, n° 43, 2006. p.76

⁶ *Ibid.* p.77

⁷ Pierre ROSANVALLON, *La question syndicale*, op. cit.p.17

⁸ *Ibid.*

Par ailleurs, les enquêtes sur la désyndicalisation et la baisse des effectifs syndiqués conduites par D. Andolfatto et D. Labbé montrent une réalité effective : celle de l'évolution du taux de syndicalisation en France qui est passé de 25% en 1970 à 8% aujourd'hui. Ils réfutent toutefois l'existence de facteurs exogènes. « L'analyse du déclin des syndicats français met le plus souvent l'accent sur les conséquences négatives des transformations de l'appareil productif [...]. L'explication par la crise de l'emploi ne suffit pas. L'exemple d'autres pays européens [...] où la syndicalisation a le mieux résisté, malgré un contexte économique contrasté conduit à la même conclusion. »¹ Dans le cas présent, la comparaison avec les autres pays d'Europe nous paraît globalisante. Elle nécessiterait de prendre en compte la diversité des situations et les conditions historiques de leur développement, notamment la spécificité française.²

En effet, la singularité française, ou même l'histoire du syndicalisme, montre « on le sait bien qu'à de rares exceptions près et pendant de brèves périodes (1920-1936-1945) le syndicalisme français n'a jamais été un syndicalisme de masse. »³ La faiblesse des effectifs du syndicalisme en France s'explique également par le fait que « vu la nature du système de relations professionnelles françaises [les salariés-es] bénéficient dans tous les cas des avantages obtenus par l'activité syndicale »⁴. On peut dès lors en déduire qu'ils n'ont aucun intérêt à se syndiquer. Ce contexte fait apparaître « la spécificité de l'adhésion et [...] l'hypothèse que cette situation se situait au croisement des dispositions d'un individu et d'un contexte. »⁵

Les travaux de D. Andolfatto et de D. Labbé ne semblent pas tenir compte de cette dimension historique du rapport des salariés français à l'adhésion syndicale. Leur thèse postule de manière assez surprenante que « les ressources dont disposent les syndicats constituent sans doute l'une des clés pour interpréter la désyndicalisation⁶».

¹ Dominique ANDOLFATO, *Sociologie des syndicats*, 3ème édition., La Découverte, coll. « Repères », 2011, 128 p. p.109-110

² La syndicalisation en France s'appuie sur une démarche volontaire et en accord le plus souvent avec les valeurs que porte l'organisation, contrairement à d'autres pays européens où le syndicat joue un rôle de services.

³ Françoise PIOTET, *La CGT et la recomposition syndicale*, PUF, coll. « Le lien social », 2009.p.1

⁴ *Ibid.* p.23

⁵ *Ibid.* p.24

⁶ Dominique ANDOLFATO et Dominique LABBE, « La transformation des syndicats français : vers un nouveau modèle social. », *Revue Française de Science politique*, vol. 56, Février 2006. p.292

L'évolution de la fonction du militant, s'accompagnant de sa professionnalisation leur permet d'affirmer qu'« en fin de compte, la relation entre les syndicalistes et les salariés-es apparaît maintenant très comparable à celle qu'entretiennent les députés ou les conseillers régionaux avec les électeurs de leur circonscription»¹. Ils déduisent de cette observation qu'il s'agit d'un nouveau modèle social où prédominerait « une logique de groupe d'intérêt, adossée à un système relativement efficace d'allocations de ressources»² introduisant l'idée de pouvoir syndical.

En réalité, cette question du pouvoir syndical signifie une toute puissance supposée du syndicalisme de régulation sociale qui s'accommoderait de la signature d'accords entérinant des reculs sociaux. L'histoire du mouvement ouvrier montre que toutes les grandes conquêtes sociales ont été obtenues dans le cadre d'un rapport de forces puissant et d'un haut niveau de conflictualité sociale. Si l'étude de l'époque contemporaine fait apparaître des périodes de fortes tensions et de conflictualités (2003-2010), pour autant le rapport de forces n'est pas suffisant pour l'obtention d'avancées sociales. Tout au plus, il permet, de manière défensive, d'empêcher de nouveaux reculs. Mais la question du pouvoir peut être analysée sous d'autres angles, « historiquement les syndicats ont développé des répertoires d'action collective et une variété de formes organisationnelles pour répondre aux particularités des économies politiques dans lesquelles ils évoluent. Selon ces particularités, les syndicats mobilisent des ressources qui définissent leur pouvoir dans une situation donnée. Des variations dans ces ressources mêmes minimales peuvent avoir des conséquences importantes »³. La thèse développée par les auteurs de cet article postule « qu'il est pratiquement impossible de développer des stratégies efficaces en faveur du renouveau syndical sans accorder une grande attention à l'identification des éléments constitutifs du pouvoir et à la manière dont ils sont mis en jeu »⁴. Cette identification des ressources et de leurs évolutions les conduit « à mieux cerner et comprendre comment les leaders syndicaux et les militants-es pensent et développent leurs ressources et routines organisationnelles »⁵ ce faisant ils travaillent l'analyse de la situation du

¹ *Ibid.* p. 289

² *Ibid.* p. 296

³ Christian LEVESQUE et Grégor MURRAY, « Comprendre le pouvoir syndical », *La Revue de l'Ires*, n° 65, Février 2010.p. 41

⁴ *Ibid.* p.42

⁵ *Ibid.* p. 42

syndicalisme par une approche « des ressources de pouvoir syndicales »¹ donnant ainsi à voir une réalité dans toute sa complexité. Par ailleurs ils considèrent que ce processus, au cœur du renouveau du pouvoir syndical doit conduire « les acteurs à un ambitieux projet de travail sur soi [... leur permettant] de mieux cerner les dimensions du pouvoir syndical sur lequel les syndicats doivent et pensent agir pour assurer leur renouvellement »².

J.M Pernot explique « que les financements publics (ou privés) du syndicalisme peuvent sans doute être justifiés mais, ils ne sont pas la cause [des difficultés de l'adhésion], ils ont cependant contribué à déconnecter la vie des organisations de l'adhésion effective des salariés ».³

Les syndicalistes CGT des syndicats de la Mecanic Vallée travaillent dans le secteur privé de la métallurgie. La plupart sont élus ou représentants du personnel et ils exercent leur mandat dans un contexte difficile. Ils caractérisent un syndicalisme CGT de représentation qui « au fil des années maintient une présence syndicale par des contacts individuels, en tête à tête avec ses collègues, mais aussi en présentant une liste aux élections professionnelles et en participant aux instances paritaires»⁴. Nous montrons en quoi ces acteurs sont des acteurs particuliers.

Cependant, la CGT depuis de nombreuses années, s'attache à analyser ses difficultés de développement, et adopte lors de ses congrès, des résolutions pour transformer cette réalité. Ces réflexions suscitent des travaux de recherche, notamment sur les pratiques syndicales à l'œuvre, et abordent le syndicalisme CGT sous un angle qui nous paraît plus fécond et davantage susceptible de contribuer au renouvellement de l'approche de la sociologie du syndicalisme. Ces travaux, et c'est leur intérêt, montrent une réalité complexe du fonctionnement et de l'organisation du syndicat liée à sa structuration historique. A travers leurs analyses nous percevons les questionnements, les tensions internes qui traversent la CGT sur la question de son évolution et sur sa difficulté à

¹ *Ibid.* p.42

² *Ibid.* p .58

³ Jean-Marie PERNOT, *Syndicats : lendemains de crise ?*, Gallimard, coll. « Le Monde Actuel », 2005. p.307

⁴ Jean VINCENT, « Les syndicalistes de base vus par la psychologie des groupes », in Vincent CHAMBARLAHC et Georges UBBIALI (eds.), *Epistémologie du syndicalisme. Construction disciplinaire de l'objet syndical*, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », 2006, p. 158

faire confédération.¹ Les questions ainsi soulevées au sein de l'organisation « énoncés comme des problèmes ou des enjeux [qui] donnent lieu à des débats sur le fonctionnement et les structures du syndicat »² deviennent des objets de recherche. Ces travaux plaident pour une sociologie politique du syndicalisme comme « point de vue sur un objet d'étude susceptible d'être traduit en questions de recherches et en investigation empiriques [...] qui pousse à sortir des frontières disciplinaires historiquement constituées pour enrichir les questionnements, tenter d'établir les passerelles entre des traditions d'étude relativement éloignées »³.

Enfin, les études menées montrent une réalité qui relève du « paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés. »⁴ En effet, « depuis une quinzaine d'années, la part des salariés syndiqués tend à se stabiliser autour de 8 %. Malgré la faiblesse du nombre de leurs adhérents, les organisations syndicales sont assez largement présentes sur les lieux de travail. Leur présence s'est même renforcée entre 1996 et 2005. Plus de 40 % des salariés déclarent en 2005 qu'un syndicat est présent sur leur lieu de travail, plus de la moitié dans leur entreprise ou leur administration. »⁵

L'activité syndicale déployée par le collectif CGT Mecanic Vallée contribue d'ailleurs au renforcement du syndicalisme CGT dans les entreprises de la filière professionnelle tel que nous avons pu le constater.

Autrement dit, face à une réalité complexe, il convient de prendre en compte « les ressources multiples mobilisées par les acteurs ne correspondant pas nécessairement aux représentations les plus courantes du syndicalisme mais contribuant à le faire et à le défaire quotidiennement »⁶. Ainsi cohabitent au sein de la CGT une diversité de situations et d'engagements, ceux que nous venons d'évoquer, et ceux dont la « dimension *privée* voir *individualiste* l'emporte [...] On vante les qualités de bons dirigeants [...] mais cela n'a plus rien à voir avec une histoire ouvrière mythifiée. Ces

¹ Jérôme BEAUVISAGE, « Faire confédération 1876-1895 », *Les Cahiers de l'Institut d'Histoire Sociale*, n° 133, 2017, p.6

² Sophie BEROD, *Pour une sociologie politique du syndicalisme : structures, pratiques et représentations*, op. cit. p.90

³ *Ibid.* p.101

⁴ Loup WOLFF, « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents mais des syndicats bien implantés », *Dares Analyses*, 16.1, 2008.

⁵ *Ibid.* p.1

⁶ Philippe CORCUFF, « Elements d'épistémologie ordinaire du syndicalisme », *Revue Française de Science politique*, n° 4, 1991. p.520

dirigeants seraient d'abord en quête de bonheur simple, d'épanouissement personnel... Ils s'occupent de leur famille, font du sport... et sont syndicalistes. La professionnalisation du syndicalisme perçue comme une fin, explique cette évolution. »¹ En fait « il n'y a pas une mais des CGT »², c'est sans doute, une richesse et une force mais c'est aussi sa principale faiblesse.

Un autre exemple qui nous paraît utile de développer, c'est celui de l'institutionnalisation comme autre grille d'interprétation des difficultés du syndicalisme. Dans cette approche, les chercheurs ne discutent pas le fait que les syndicats soient considérés comme des institutions au sens où on l'entend en général dans les Sciences Sociales. Ils s'interrogent sur les conséquences du processus qui oriente les syndicats vers l'intégration à leur environnement et leur participation à l'organisation de la société. « La représentation sociale tend ainsi à s'autonomiser : elle devient une sorte de *métier* parmi d'autres, qui s'insère dans un système global de spécialisations des fonctions sociales. C'est en ce sens qu'il convient vraiment de parler d'institutionnalisation du syndicalisme »³.

Dit autrement, ces chercheurs posent la question du rôle véritable du syndicalisme et de manière implicite, contestent cette vision de l'institutionnalisation. Dès lors, leurs analyses portent sur une dimension négative de l'évolution supposée du syndicalisme. Ils évoquent la transformation de la nature des fonctions du syndicalisme en *agence sociale* « qui a eu pour résultat de greffer [cette] fonction d'agence sociale sur leur nature première de mouvement social [...]. L'institutionnalisation du fait syndical marque une nouvelle étape [...] elle correspond à une autonomisation de la fonction d'agence sociale qui se dissocie de son support d'origine, le mouvement social. Le fondement sociologique du syndicalisme se distingue ainsi de plus en plus de son rôle objectif »⁴.

Ce faisant ils l'opposent à l'idée d'un mouvement social susceptible de rassembler et de mobiliser les salariés. Ce débat n'est pas nouveau et un certain nombre d'auteurs, dans les années 80, « ont développé [à propos de la crise du syndicalisme] une analyse

¹ Dominique ANDOLFATO, *Sociologie des syndicats*, op. cit. p. 80

² Françoise PIOTET, *La CGT, une configuration syndicale dans sa diversité*, op. cit. p.583

³ Pierre ROSANVALLON, *La question syndicale*, op. cit. p.37

⁴ *Ibid.* p.37-38

du syndicalisme sous la forme d'un mouvement institutionnalisé¹ » désignant « la prévalence de la dimension institutionnelle (intégration croissante du mouvement syndical à l'appareil de l'Etat) et corollairement une distanciation croissante entre les salariés-es et les organisations les représentant »².

La question n'est pas tant « d'appréhender [le syndicalisme] à travers sa dimension organisationnelle et institutionnelle ou encore réglementaire. Le syndicalisme est tout cela »³, mais le réduire à cette dimension, et parfois, subordonner les analyses à cet aspect, comme le font certains chercheurs, conduit à une forme de stigmatisation en affirmant que « son institutionnalisation n'a cessé de l'éloigner de son socle fondateur,⁴ de ses valeurs originelles. Associé, de l'après-guerre aux Trente Glorieuses au fonctionnement d'une société génératrice de progrès, il pouvait s'y mouvoir assez aisément, y trouver son compte et sa légitimité en assumant son rôle de machine revendicative à réduire les inégalités et à harmoniser la redistribution des fruits de la croissance. Confronté à la désintégration de cette logique, il s'est trouvé placé dans l'obligation de donner un nouveau contenu à sa légitimité »⁵.

La question de l'institutionnalisation traverse de manière consensuelle la plupart des travaux sur le syndicalisme. Elle « peut paraître contradictoire »⁶ avec des pratiques syndicales, « elle ne l'est, pour bien des militants que dans la forme. [...] d'une manière générale, l'institutionnalisation des syndicats naît des lois de 1950 qui visent à mieux assurer le SMIG et à définir une politique conventionnelle »⁷.

Enfin, la CGT par exemple, a toujours porté la question de la reconnaissance syndicale et sa légitimité comme un enjeu qui a donné lieu à un âpre affrontement avec les employeurs⁸. Il n'est pas anodin de constater que l'une des premières démarches du Collectif CGT Mecanic Vallée porte sur sa reconnaissance comme interlocuteur légitime représentant des salariés-es du territoire face aux employeurs regroupés dans

¹ Georges UBBIALI, « Epistémologie et sociologie du syndicalisme. », in Vincent CHAMBARLAHC et Georges UBBIALI (eds.), *Epistémologie du syndicalisme. Construction disciplinaire de l'objet syndical.*, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales ». p.145-146

² *Ibid.* p.146

³ *Ibid.* p.149

⁴ Une lecture entre les lignes nous permet de comprendre qu'il est question de la CGT.

⁵ Stéphane SIROT, *Le syndicalisme, la politique et la grève.*, Arbre Bleu, 2011, 357 p. p.330

⁶ René MOURIAUX et Guy GROUX, *La CGT. Crises et alternatives*, *op. cit.* p. 130

⁷ *Ibid.* p.130

⁸ La reconnaissance de la section syndicale à l'entreprise a été portée par la CGT lors du mouvement social de 1968 et constitue un acquis important de ce mouvement.

l'association. Cette reconnaissance, on le verra, ne va pas de soi, elle est l'objet de fortes réticences du patronat.

On peut déduire de cet exemple, que cette démarche de la reconnaissance et de la légitimité syndicale s'enracine dans l'histoire du syndicat dont les récits agissent comme « une sorte d'héritage organisationnel vivant »¹.

Par ailleurs, les instances paritaires où siègent les représentants désignés par l'organisation, sont considérées comme des lieux d'intervention possibles pour l'action syndicale afin de mettre en lumière les revendications des salariés-es.

Mais « à trop insister sur la mission régulatrice, productrice d'ordre on en oublie bien vite que le syndicalisme possède une double nature :

- à la fois force d'intégration
- mais aussi mouvement social ou plus exactement expression du mouvement social »²

C'est ainsi qu'« étudier les processus d'engagement au niveau local permet d'aller au-delà des constats généraux sur la crise du syndicalisme . [...] Cet angle d'approche *par le bas* éclaire l'inscription sociale du syndicalisme, qui se constitue autour de liens noués dans l'entreprise selon également des dispositions acquises dans l'environnement quotidien, au sein de la famille et dans l'espace local »³.

Ainsi, une analyse prenant en compte la complexité de la réalité sociale mettrait en évidence l'actualité d'une richesse de l'intervention syndicale sur tous les terrains.

De la même façon, cette approche pourrait rendre compte des questionnements qui traversent le syndicalisme, en l'occurrence la CGT, sa réflexion et le *travail sur soi* qu'elle a engagé pour affronter ces problèmes majeurs pour son avenir. Les initiatives, les décisions qu'elle prend pour regagner des adhérents, pour agir contre la division syndicale, l'émiettement du syndicalisme qui est sans doute son handicap le plus impérieux. Ces travaux ainsi que « les savoirs mis en œuvre quotidiennement par les acteurs syndicaux participent à la constitution de l'univers syndical. »⁴

Dans la deuxième partie de notre thèse, nous montrons l'état de la réflexion de la confédération sur les facteurs endogènes de cette situation, les diagnostics établis, les

¹ Christian LEVESQUE et Grégor MURRAY, « Comprendre le pouvoir syndical », *op. cit.* p.49

² Georges UBBIALI, « Epistémologie et sociologie du syndicalisme. », *op. cit.* p.150

³ Julian MISCHI, *Le bourg et l'atelier. Sociologie du combat syndical*, Agone, 2016. p.357

⁴ Philippe CORCUFF, « Elements d'épistémologie ordinaire du syndicalisme », *op. cit.* p.517

pistes proposées pour faire évoluer ses structures et de ses modes de fonctionnement. Ce faisant, nous mettons en avant une réelle difficulté de l'organisation syndicale à se transformer pour être plus apte à répondre aux exigences du monde du travail tel qu'il est devenu aujourd'hui. A l'opposé, des conclusions hâtives qui voient « la confédération CGT, née à Limoges en 1895 [...] engagée dans un processus de banalisation qui la porte [...] à devenir un arbre de la forêt du *pôle réformiste* »¹, nous tentons de mettre en évidence certaines des raisons de cette impuissance à évoluer en relation avec l'histoire du syndicat.

Notre thèse postule que les évolutions structurelles de la confédération constituent un enjeu pour le renouveau syndical mais elles nous paraissent improbables dans l'état actuel lié aux principes qui régissent son mode de fonctionnement, hérités de l'histoire, qui paraissent irrévocables.

§-4 : notre rapport à l'objet d'étude et socialisation à la recherche

Lors de notre cessation d'activité, nous avons le désir d'engager une reprise d'études sans pour autant avoir un projet précis. Nous avons alors tenté de mener une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE). Sans le baccalauréat nous ne pouvions accéder à l'université et nous souhaitons valoriser les compétences et les connaissances acquises dans le cadre de l'exercice de notre responsabilité syndicale. Nous avons principalement exercé nos responsabilités au niveau régional comme membre du secrétariat du Comité Régional CGT Midi-Pyrénées puis comme secrétaire du dit Comité Régional. Nous assumions également un mandat d'élue au CESR Midi-Pyrénées, responsable du groupe CGT et membre du bureau de l'institution. Cette fonction et nos responsabilités régionales nous ont permis d'appréhender les politiques publiques régionales, celles de l'Etat en région. Notre bilan de compétences effectué, les formations proposées à Sciences Po Toulouse dans le cadre du Master 2 Recherche, spécialité « Conseil, expertise et action publique » correspondaient, selon nous à notre profil et auraient permis de sanctionner notre parcours militant du diplôme du Master 2 Recherche de Sciences Po. Il ne nous a pas été possible de franchir les différentes étapes du processus de la VAE, notre dossier a été rejeté de manière particulièrement

¹ Stéphane SIROT, *Le syndicalisme, la politique et la grève.*, op. cit. p.337

condescendante par la responsable de la cellule VAE de l'université. Issue du monde du travail, syndicaliste CGT nous cumulons les handicaps de notre position sociale ainsi que l'absence de diplôme sanctionnant un parcours classique d'étudiant dans un contexte marqué par une réticence générale de l'université, à mettre en œuvre la VAE au risque de *brader ses diplômes*.

Ce refus, vécu comme un revers injuste - situation que les syndicalistes ont l'habitude d'affronter – a eu l'effet, pour nous d'un défi à relever. Nous avons alors demandé notre admission au cycle de formation du Master à Sciences Po que nous avons intégré, difficilement toutefois, grâce à la législation sur la validation des acquis.¹ Nous espérons que notre démarche a fourni à l'institution une vision différente du syndicalisme CGT et de ses dirigeants. En effet, nous pensons que ceux-ci sont susceptibles de détenir des savoir-faire et des connaissances, ainsi que des capacités de production de textes, d'analyses, de documents, de communications qui s'inscrivent dans le champ de la Science Politique. Notre expérience syndicale, ainsi reconnue et validée, nous a permis d'intégrer et d'obtenir le Master2 Recherche spécialité « Conseil, expertise et action publique ».

Le travail réalisé pour le mémoire de Master ² nous a ouvert de nouvelles clés de compréhension des phénomènes sociaux. Certains récits d'acteurs, par ailleurs rencontrés, leurs actions et les approfondissements théoriques auxquels ils ont donné lieu, ont fait écho à des questionnements ancrés dans une pratique syndicale de près de trois décennies³ notamment dans la période de notre responsabilité de secrétaire régionale de la CGT Midi-Pyrénées.

Pour autant et malgré les encouragements du jury du Master nous avons longuement hésité à nous engager dans un cursus de 3^{ème} cycle en 2012. Notre inscription en thèse est devenue effective en 2013 après un long processus de nouvelles difficultés et de blocages pour obtenir les accords préalables à cette inscription. Notre engagement dans un travail de thèse est le résultat d'un cheminement personnel où se mêlent l'envie d'aller plus loin dans une démarche de recherche avec les perspectives que nous avons

¹ Il existe plusieurs textes de référence notamment la loi du 27 janvier 1984, celle du 20 juillet 1992 et la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

² Martine BERNARD-ROIGT, *Acteurs syndicaux et politique publique, la réhabilitation du site industriel, JOB 7Deniers*, Mémoire de master-IEP Toulouse, 2010.

³ Adhésion à la CGT en 1973, élue délégué du personnel à Euromarché en 1974. Permanente syndicale de 1977 à 2007.

entrouvertes et la crainte face aux difficultés que nous percevions déjà. Nous n'avons bénéficié d'aucuns soutiens particuliers, ni financiers. Cependant les encouragements et l'intérêt manifestés par nos proches et nos amis de la CGT, de l'Institut Régional CGT d'Histoire Sociale que nous présidions ainsi que ceux de l'Institut d'Histoire Sociale de la CGT où nous sommes membre du conseil d'administration, ainsi que les conseils et aides de nos jeunes collègues doctorants ont été précieux pour avancer dans ce long cheminement.

L'entrée plus avancée dans le monde académique par notre insertion à l'activité de notre laboratoire de rattachement, fût une épreuve de plus. Nous familiariser aux codes du discours académique constitua un premier enjeu de compréhension et de socialisation à la recherche. L'acquisition des apprentissages de la méthodologie, un autre enjeu que nous ne sommes pas persuadée, d'avoir complètement assimilé. De même que nous repérer dans les méandres des différents et multiples concepts, notions, disciplines, sous disciplines et du cloisonnement entre ces différentes disciplines consiste à essayer de traverser un maquis particulièrement impénétrable. Toutefois notre participation aux séminaires, colloques, à la formation du parcours doctoral, au difficile exercice d'écriture pour un article ou une communication et notre activité d'histoire sociale au sein de l'IHS CGT ont constitué autant d'expériences bénéfiques par leurs apports scientifiques et théoriques importants. Ils nous ont permis de mieux nous socialiser à la recherche. Le matériau recueilli dans le cadre de notre enquête de terrain a contribué à conforter notre démarche et l'intérêt de notre objet d'étude. Il serait présomptueux de notre part d'affirmer que nous maîtrisons tous les outils conceptuels du travail du chercheur, nous avons cependant acquis des connaissances nouvelles, des savoirs décisifs qui se combinent avec notre patrimoine de connaissances tacites et nos capacités d'analyse, d'expertise résultant de notre expérience syndicale, puisqu'en effet certains travaux de recherche postulent « que les acteurs syndicaux rencontrés utilisaient dans leurs actions quotidiennes des ressources interprétatives et argumentatives ayant des parentés avec celles utilisées par les Sciences Sociales »¹.

¹ Philippe CORCUFF, « Elements d'épistémologie ordinaire du syndicalisme », *op. cit.* p.518

4-1 : une pratique syndicale en territoire

L'intérêt pour le territoire et les dynamiques qui le construisent, le traversent est, sans doute, particulièrement dû à l'exercice de notre responsabilité au niveau régional.

Nous avons été le témoin d'expériences syndicales singulières qui donnaient au syndicalisme CGT une portée nouvelle et plus dynamique.

Nous avons, par exemple, suivi la mobilisation sociale autour de la réhabilitation du site industriel Job, implanté au cœur d'un quartier populaire les 7 Deniers à Toulouse. Cette mobilisation fût occasionnée par l'opposition des habitants du quartier au projet de la municipalité, qui envisageait de transformer le site en habitat résidentiel clos confié à des promoteurs privés. La mobilisation fût aussi le résultat de la rencontre entre les habitants du quartier, réunis dans différentes associations, et les syndicalistes CGT licenciés de l'usine dont ils n'ont pu empêcher la fermeture. La conscience pour ces différents groupes sociaux qui se rassemblèrent dans un seul collectif, de l'intérêt patrimonial et social du bâtiment principal, et sa possible transformation en espace social et culturel a constitué le ciment d'une mobilisation qui dura près de 10 ans. Elle déboucha sur le rachat du bâtiment par la municipalité de Toulouse et sa réhabilitation en équipement public. Nous avons d'ailleurs réalisé notre mémoire de Master sur cette mobilisation et cette rencontre singulière entre les habitants du quartier et les syndicalistes CGT de l'ancienne usine.

Du fait de notre responsabilité et du statut plus souple de l'organisation syndicale ¹ que nous dirigeons, nous avons pu expérimenter des initiatives différentes, initier des rencontres syndicalistes-chercheurs. Celles-ci nous paraissaient en phase avec le nouveau mot d'ordre de la confédération des années 2000 « protester et résister-proposer et agir » et lui donnaient du sens. Or, cette vision d'une activité syndicale en territoire aux problématiques élargies, confortait l'idée du besoin de « *faire évoluer l'outil syndical* » dans ces modes d'organisation et de fonctionnement. Cette question récurrente à tous les congrès, n'est toujours pas résolue, malgré les diagnostics, les états des lieux effectués, les résolutions prises. Par ailleurs, dans le cadre de notre mandat

¹ Le Comité régional CGT Midi-Pyrénées et tous les autres comités régionaux ont été créés au sein de la CGT au moment des lois sur la régionalisation en 1969 au 37^{ème} congrès. Ils ne disposent pas des mêmes droits statutaires que les unions départementales ou les fédérations.

d'élue au CESR¹, nous avons pu observer l'action publique régionale dans sa construction, ses effets et la montée en puissance du phénomène territorial. Les systèmes productifs locaux en Midi-Pyrénées firent, par exemple, l'objet d'une étude au CESR au cours de la période de leur mise en place en région. L'analyse et l'expertise produite dans le cadre d'un avis rendu public en juin 2001 par le CESR Midi-Pyrénées, nous fit percevoir un phénomène nouveau mais abstrait. La mobilisation des syndicalistes CGT du terrain à propos du SPL Mecanic Vallée donna une perspective concrète à une réalité qui prenait forme et se développait.

Ces expériences sont venues renforcer la vision d'un syndicalisme différent, plus en prise avec la réalité sociale régionale, elles guidèrent notre démarche dans la conduite de notre responsabilité de dirigeante syndicale.

Cependant, il est probable que cet intérêt pour le territoire s'inscrive également dans notre histoire personnelle.

4-2 : éléments du parcours personnel :

En effet, notre parcours personnel ne nous inscrit pas dans une relation identitaire forte au territoire. Les aléas de la vie familiale et les déplacements successifs de l'habitat ne nous ont pas permis d'inscrire notre histoire dans les héritages familiaux ancrés sur un territoire.

Notre socialisation s'est construite au sein d'une famille pauvre. Notre mère était ouvrière textile et cette filiation nous inscrivait quasi automatiquement à devenir, à notre tour, ouvrière comme le fût notre sœur aînée. Par chance, l'institutrice de notre 1^{ère} année de certificat d'études a repéré nos éventuelles capacités et nous a orientée vers le lycée. Seule de la famille à y accéder, cet événement fût pour nous une découverte extraordinaire révélant des perspectives d'un autre possible. Cependant, contrainte de travailler dès notre plus jeune âge, l'été puis durant l'année scolaire à temps partiel dans le commerce, notamment l'année de la préparation du baccalauréat, il fût mal aisé de concilier études et travail salarié. Cette situation ne nous permît pas d'obtenir ce diplôme, pourtant convoité. Nous sommes donc restée caissière de

¹ De 1988 à 2007

supermarché avec l'objectif d'obtenir par la voie de la formation continue, ce diplôme qui nous aurait permis d'envisager la poursuite d'études à l'Université.

Notre engagement syndical à la CGT date de cette période. Il est le résultat du sentiment d'injustice vécu au sein d'un milieu social défavorisé dans lequel nous avons grandi et au sein duquel nous n'avons pu bénéficier d'aucune socialisation politique. Ce contexte a plutôt forgé une volonté farouche de trouver la voie d'une émancipation sociale et nous rendait disponible aux rencontres et aux expériences en milieu du travail.

Ainsi, dès notre adhésion à la CGT, on nous a proposée comme candidate aux élections professionnelles où nous fûmes élue déléguée du personnel dans une grande surface de Toulouse. Nous avons ensuite intégré les instances syndicales de la profession, puis de la localité et du département, et enfin de la région. Ce cheminement ressemble à un parcours ascensionnel, il ne s'agit pourtant pas d'une progression hiérarchique (elle n'existe pas au sein de la CGT) mais plutôt d'opportunités, de circonstances où l'on nous a proposée d'assurer des fonctions qui n'étaient pas pourvues à ce moment-là. Les responsabilités que nous avons occupées nous ont conduite, notamment, à assister en tant qu'invitée statutairement mais toutefois témoin et acteur, aux différents congrès de la CGT ainsi qu'aux réunions du CCN de la CGT tout au long de cette période.¹ Cette précision nous paraît utile pour comprendre des propos ou une argumentation qui peuvent relever parfois, davantage de l'implicite que d'une démarche scientifique.

La longévité de notre parcours comme permanente au sein de différentes structures de la CGT s'explique par le fait qu'étant issue du secteur privé, et en l'absence de droits syndicaux, en acceptant un poste de permanent salarié au sein de l'organisation syndicale, nous perdions de fait notre emploi dans l'entreprise qui nous employait sans possibilité de négocier un retour possible dans un poste équivalent.² Malgré quelques

¹ En 1978 et 1982 nous avons assisté au 40^{ème} et 41^{ème} congrès de la CGT en notre qualité de secrétaire générale d'Union Locale. Puis de 1996 à 2007 nous avons assisté à tous les congrès et CCN en notre qualité de secrétaire régionale et participé à plusieurs commissions confédérales comme par exemple la commission qui a préparé le document d'orientation du 46^{ème} Congrès, commission animée par B. Thibault.

² Ce qui se pratique de plus en plus souvent aujourd'hui, pour les militants du secteur privé détachés de l'entreprise pour assurer un mandat au sein de leur organisation. Le détachement, sans rémunération de l'entreprise fait l'objet d'une convention avec l'employeur il prévoit la réintégration du salarié dans son poste à l'issue de son mandat.

tentatives et une envie de reconversion professionnelle, nous n'avons trouvé aucun employeur susceptible de nous embaucher, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public. Cette réalité, comme les pressions multiples que subissent les élus du personnel en général, et plus particulièrement les militants de la CGT explique en partie les difficultés du syndicalisme à se développer dans notre pays.

4-3 : notre posture de chercheure :

Le chercheur, pour les besoins de son enquête, va s'immerger dans son terrain d'étude mobilisant ainsi les outils de l'observation participante ou de la participation observante¹. D'autres « chercheurs engagés politiquement étudient les groupes protestataires et les mouvements dans lesquels parfois ils sont eux-mêmes mobilisés »². L'étude des dynamiques des acteurs syndicaux du terrain de la Mecanic Vallée nous conduit à étudier un objet que nous connaissons. Dès lors, notre mode d'entrée pour l'étude est particulier, nous pensons qu'on peut l'identifier au « passage de la participation pure » à l'observation par une « conversion à la recherche. [...] La difficulté consiste alors à s'extraire, dans une certaine mesure, des habituelles façons de faire et de penser, afin de développer une réelle capacité d'analyse »³.

Il est probable que notre parcours conduit à nous classer dans ce qu'on peut nommer *les professionnels* du syndicalisme au sens idéologique du terme, même si : « militer, à fortiori être permanent, est donc devenu un véritable métier... »⁴. Au-delà de cette classification globalisante ou celle d'identifier le plus souvent les militants de la CGT comme des spécialistes du droit du travail, nous pourrions montrer qu'il existe des sphères de représentation où des militants siègent et doivent produire un discours sinon savant, au moins crédible et légitime, qui pose la question de l'appropriation de connaissances du sujet traité et de l'accès à des connaissances théoriques pour en comprendre toute la complexité. Pour de nombreux militants-es, l'accès à cette

¹ Bastien SOULE, « Observation participante ou participation observante ? Usages et justifications de la notion de participation observante en Sciences sociales », *Recherches qualitatives*, vol. 27, n° 1, 2007.p.127

² Elise CRUZEL, *Attac : de l'engagement à l'institution*, Science Politique, Université Toulouse Capitole, Toulouse, 2014. p.35

³ Bastien SOULE, « Observation participante ou participation observante ? Usages et justifications de la notion de participation observante en Sciences sociales », *op. cit.*p.130

⁴ Dominique ANDOLFATO, *Sociologie des syndicats*, *op. cit.* p. 77

connaissance théorique, les questionnements nés d'une pratique de terrain, ainsi que l'observation de faits sociaux, se nourrissent mutuellement et permettent de comprendre le monde. La question pour nous n'est donc pas de transposer ou d'instrumentaliser les discours savants, comme s'en inquiètent des « universitaires inquiets, des usages de la connaissance, confrontés à son instrumentalisation permanente, soucieux aussi bien de la validité de la science que de leur propre utilité, qu'elle soit sociale ou politique »¹. Notre parcours constitue un élément important qui nous permet de développer une pensée qui s'appuie aussi sur une démarche empirique. Elle se nourrit des travaux des chercheurs, les discute. Nous pensons qu'elle peut faire apparaître un aspect différent et/ou nouveau dans les analyses produites. Il en est ainsi, par exemple, de la théorie du jeu des acteurs, comme nous le montre l'analyse du jeu des acteurs syndicaux de la Mecanic Vallée, leur vision du développement du territoire et les propositions qu'ils formulent, ouvrent une autre vision du monde.

Cependant nous n'ignorons pas les exigences de l'objectivité scientifique et le travail de recherche nous a conduit à changer notre regard, nous mettre à distance pour produire une réflexion qui ne se réduise pas une catégorisation partisane.

Toutefois, nous souhaitons préciser que nous ne voulons pas nous situer en chercheur distancié, surplombant son sujet pour l'analyser, ni même « explorer [notre] expérience vécue »² mais les caractéristiques de cette expérience constitue un matériau fécond pour notre recherche. Les questionnements sont nés de notre pratique syndicale en territoire. En effet, le statut de l'organisation syndicale que nous dirigeons nous permettait d'expérimenter, d'explorer des initiatives en relation avec les politiques publiques territoriales, mais l'absence de statut identique³ aux autres structures, ainsi que les difficultés à conduire une politique syndicale territoriale au niveau national aboutissaient en quelque sorte à rendre invisible l'activité en territoires. Cette situation de décalage permanent entre une pratique de terrain et une réalité d'organisation fût source de nombreux débats existentiels au sein des réunions nationales de secrétaires

¹ Johanna SIMEANT, « Friches hybrides et contrebandes : de la circulation et la puissance militantes des discours savants », in Philippe HAMMAN, Jean-Mathieu MEON et Benoît VERRIER (eds.), *Discours savants, discours militants, mélange des genres*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques politiques », 2002, p.47

² Pierre BOURDIEU, « Objectivation participante », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales Le Seuil*, vol. 5, n° 150, 2003.p.44

³ Par exemple, les secrétaires régionaux sont invités au Comité Confédéral National, la plus haute instance dirigeante de la CGT entre deux congrès mais ne votent pas les textes, les résolutions.

régionaux dont témoignent plusieurs documents que nous avons pu trouver au cours de notre travail sur les archives. En conséquence, notre posture d'observation participante nous permet de mettre en évidence les contradictions de la démarche syndicale marquée par une tension entre une difficulté à appréhender la territorialisation du social et des expériences sociales innovantes, territorialisées constituant un enjeu de mobilisation pour des acteurs syndicaux.

Nous montrerons que ces difficultés et contradictions apparaissent héritées de l'histoire, de l'approche par la confédération de ces enjeux territoriaux nouveaux dans les années 60 et de sa capacité à saisir les évolutions sociologiques de la société. Dès l'origine, elle tente de concilier le respect de ses valeurs fondatrices -qui structurent l'organisation du syndicat autour de deux grands piliers que sont les fédérations d'industrie d'un côté et les unions départementales de l'autre- et les besoins d'évolution qui nécessitent de faire évoluer les structures « historiques ». Cette posture conjoncturelle n'est pas sans soulever de nombreuses contradictions et questions, elles figent dès lors le processus d'évolution structurelle et de modernisation du syndicat. Nous assumons donc une dimension subjective de notre travail, notamment dans la partie de l'enquête par les entretiens, sachant toutefois que « la neutralité de l'enquêteur [...] comme condition nécessaire de l'analyse »¹ a fait débat dans les travaux de Sciences sociales, qu'elle est « une fausse évidence »² et paraît utopique. Par ailleurs, des travaux ont montré « comment la subjectivité ainsi que les difficultés rencontrées au cours de l'objectivation scientifique pouvaient constituer les conditions mêmes de la production de connaissances. »³ Nous espérons toutefois que cette observation de l'intérieur ne nous exposera pas « au soupçon de la confusion des genres. »⁴

Toutefois, il est utile de dire que nous avons construit notre travail d'enquête avec méthode et de manière indépendante, après avoir identifié les acteurs présents dans et autour de l'association Mecanic Vallée. Pour autant, notre statut de syndicaliste CGT, retraitée et doctorante nous place d'emblée devant un dilemme : taire ou donner à nos

¹ Jean-Baptiste LEGAVRE, « La «neutralité» dans l'entretien de recherche. Retour personnel sur une évidence », *Politix*, vol. 9, n° 35, 1996, pp. 207-225.

² *Ibid.* p.208

³ Flora BAJARD, « Enquêter en milieu familial », *Genèses*, n° 90, 21 Août 2013, pp. 7-24.

⁴ P. Emmanuel SORIGNET, « Double appartenance et objectivation », *Ethnographies du travail artistique*, 2006.

interlocuteurs des informations concernant notre situation ? Nous avons contourné la question en indiquant dans nos courriers de demande d'entretien « je viens du monde du travail et j'ai longtemps été élue au CESR de Midi-Pyrénées ». Nous n'espérions pas que cette formule nous ouvre plus facilement les portes, nous craignons (à tort sans doute) avoir à nous expliquer sur le sens de notre démarche.

Ce postulat nous a fermé certaines portes, notamment dans le milieu des employeurs de PME adhérents de l'association Mécenic Vallée et d'une manière parfois vindicative qu'éclairent certains propos tenus au téléphone que nous relatons ici :

Q: je souhaite vous rencontrer dans le cadre de l'enquête de terrain de la thèse que je réalise à propos de Mécenic Vallée

R: je ne veux pas vous rencontrer, je me suis renseigné. Je sais qui vous êtes !...

Q : mais je fais un travail universitaire et votre point de vue d'employeur m'intéresse...

R : Non ! Ça ne m'intéresse pas et mon point de vue il vaut mieux pour vous, ne pas le connaître... !

Les employeurs qui ont accepté de nous recevoir l'ont fait de manière courtoise même si celle-ci était teintée d'une certaine méfiance.

« Enquêter en milieu familial »¹ fut à la fois plus simple mais parfois plus laborieux. Nous connaissions un certain nombre de syndicalistes, et il fût aisé de les rencontrer. Néanmoins, mon statut de syndicaliste CGT, retraitée, doctorante créait d'emblée une distance, une certaine inquiétude voire de la méfiance. En précisant notre démarche inscrite dans un projet personnel clairement explicité, sans aucun lien avec l'organisation – nous n'étions pas en service commandé cherchant à capter une parole...- en montrant que nous nous intéressions à eux, à leur histoire, leurs parcours même si n'avons pas pu, parfois, lever toutes les réticences, nous avons pu libérer une parole. En effet, il existe au sein du collectif Mécenic Vallée, non pas des rivalités mais des jeux d'acteurs qui témoignent de contradictions, d'opinions différentes sur le sens à donner à l'activité CGT sur le territoire.

Les relations avec les syndicalistes occupant des postes de responsabilités au sein d'une union départementale, d'une fédération ou d'un comité régional ou même de la confédération furent plus complexes, marquées parfois par un discours officiel « tout

¹ Flora BAJARD, « Enquêter en milieu familial », *op. cit.*

fait » chez certains de nos interlocuteurs. Leurs analyses oscillent entre le réalisme et la distance avec le réel, l'aveu d'impuissance parfois, les questions sans réponses. L'attitude de certains d'entre eux –elles, fût marquée par une tendance à nous prendre à témoin : « *tu es bien placée pour le savoir, tu connais la réponseTu me poses une question à la c.... !* » tentant ainsi de nous enfermer dans une connivence servant à masquer une réalité ou une question sensible sur laquelle il était difficile de mettre des mots ou de se risquer à trop s'engager par une parole non officielle. Ce sont les entretiens avec lesquels nous avons eu le plus de difficultés avec la prise de distance, l'attitude de ces interlocuteurs nous conduisait à une participation plus interactive au cours de l'entretien pour tenter d'obtenir des réponses.

§- 5 : présentation et Méthodologie de la thèse :

L'observation et l'analyse de la création puis de l'activité industrielle du SPL Mecanic Vallée, des conditions de la coordination au sein du système par l'association Mecanic Vallée ainsi que l'analyse des dynamiques des acteurs nous conduisent à mobiliser les travaux de plusieurs disciplines de la Science Politique, de la Science économique, de l'histoire, de la géographie : sociologie de l'action publique, analyse des politiques publiques et de l'action publique locale, sociologie des organisations, économie industrielle, économie de proximité, sociologie des relations professionnelles ou du syndicalisme. Leurs apports s'avèrent indispensables pour comprendre la *fabrique* du territoire productif Mecanic Vallée. Ce dépassement des frontières disciplinaires s'est imposé à nous de manière logique et nous permet de caractériser la complexité des processus à l'œuvre. Au fond cet aspect de notre démarche rejoint l'idée que « l'intérêt d'une approche centrée sur la question territoriale réside précisément dans l'obligation au panache des outils d'analyse, bref au bricolage *d'une boîte de dialogue* [...] une voie analytique qui ne s'enferme pas dans l'alternative de l'institutionnalisme ou du constructivisme,¹ des procédures ou des croyances, de l'Etat ou de l'Acteur. »

De même que la notion de *fabrique* s'est avérée pertinente pour qualifier les arrangements qu'opèrent, par exemple, les acteurs locaux avec les décisions et l'action publique.

¹ Alain FAURE, « La construction du sens plus que jamais en débats », *op. cit.* p.12

Notre démarche de recherche s'appuie sur des sources écrites et une enquête de terrain au cours de laquelle nous avons pu recueillir notre matériau.

5-1 : les sources :

- Les entretiens : (cf. annexe : liste des personnes interrogées). Nous avons réalisé 39 entretiens semi directifs sur la cinquantaine de personnes que nous avons identifiées, principalement sur le territoire concerné par le SPL Mecanic Vallée à Rodez, Decazeville, Figeac, Tulle, Brive, Cahors mais aussi à Toulouse et à Paris. Le choix de ces interlocuteurs fût fonction du rôle qu'ils occupent ou ont occupé dans la création puis l'animation de l'activité de l'association Mecanic Vallée. Nous avons rencontré ces interlocuteurs sur le lieu où ils exercent leurs fonctions : sièges de l'association Mecanic Vallée, des entreprises, des mairies ou des conseils départemental et régional, CCI ainsi que les locaux syndicaux des syndicats CGT dans les entreprises. Parmi les 39 personnes rencontrées 13 sont adhérentes de l'association Mecanic Vallée mais ne sont pas investies de la même façon dans son fonctionnement. Dans ce premier groupe on trouve, les employeurs, les responsables d'institutions (CCI, ADIMAC) ainsi que les responsables des formations des lycées professionnels et le directeur de l'IUT de Figeac. Au titre des élus nous avons focalisé nos entretiens avec les élus des communes et des départements constituant l'ossature du SPL, au moins à sa création. Puis compte tenu de l'importance de leur rôle nous avons rencontré le Président de la communauté du Grand Figeac, également président du Conseil Régional de Midi-Pyrénées ainsi que le SGAR et le Commissaire au Redressement Productif de Midi-Pyrénées. Sur les 19 syndicalistes interviewés, 13 sont issus des syndicats CGT des entreprises de la Mecanic Vallée, 6 ont des responsabilités au niveau confédéral. Excepté 4 entretiens, tous ont été enregistrés et retranscrits intégralement.

-les sources écrites : la majorité de nos sources écrites émanent des publications scientifiques (livres, articles de revues scientifiques, rapports de recherche, thèses). Nous nous sommes également appuyée sur des données statistiques de l'Insee, la Dares, des rapports officiels, des avis du CESR Midi-Pyrénées. Ne maîtrisant pas la langue anglaise, nous n'avons pas pu accéder aux ressources documentaires ou

scientifiques anglo-saxonnes ou développées en anglais notamment dans le domaine de l'Economie.

Nous avons réalisé un important travail de recherche dans les archives de la confédération CGT que nous avons consulté dans les locaux de l'IHS CGT au cours de 9 séances de 2014 à 2016. Nous avons principalement consulté :

- les documents de congrès (document d'orientation, programme d'action) des années 1960 à 2016
- la collection du journal *Le Peuple* sur la même période
- les documents archivés de l'espace Syndicalisme et Société ayant trait aux questions de la décentralisation et de l'activité des Comités régionaux
- une partie de la collection des Cahiers du CCES des années 1970 à 2000
- des documents de la commission administrative préparatoire au 37^{ème} congrès de 1969 où furent créés les comités régionaux

L'intérêt d'examiner les textes de congrès de la CGT permet de « saisir les contenus singuliers [parce qu'ils] constituent un moment important de l'histoire de celle-ci. Ils ponctuent [son] évolution, marquent [ses] orientations pas toujours linéaires, donnent lieu à des infléchissements programmatiques importants et informent sur l'équilibre des forces internes »¹. A ce titre les textes de congrès constituent « un objet pertinent d'analyse »².

Nous avons pu ainsi dégager un matériau exploitable important et utile pour notre argumentation. Nous avons également eu accès de manière permanente aux archives du Comité Régional CGT Midi-Pyrénées.

5-2 : présentation de la thèse :

Bien que plusieurs politiques publiques soient concernées nous concentrons notre analyse dans la première partie de la thèse sur l'évolution de la politique d'aménagement du territoire au sein de laquelle se situent les SPL et le développement de l'industrie. Nous inscrivons notre démarche dans une mise en perspective historique

¹ Sophie BEROUUD et Jean Michel DENIS, « Les congrès syndicaux, un objet d'étude sociologique », *Socio Logos*, n° 11, 2015.

²² *Ibid.*

qui nous permet de saisir l'évolution de ces différentes politiques publiques et le rôle de l'Etat dans la mise en œuvre de cette configuration territoriale.

Dans le 1^{er} chapitre nous abordons une conception de l'industrie, pivot de la politique de l'aménagement du territoire, puis nous analysons comment les crises industrielles des années 70-80 ont conduit à un changement stratégique de l'Etat.

La régionalisation et la décentralisation constituent un long processus de plus de cinq décennies, mais nous mettons en évidence comment, à partir des années 80, le processus engagé a favorisé le développement local et conduit à l'émergence de nouvelles stratégies de gouvernement local. Ce contexte institutionnel accompagne l'évolution de l'économie et sa territorialisation guidée par la recherche de solution à la crise économique. Les secteurs de l'industrialisation diffuse qui ont persisté sur des territoires ruraux notamment, et malgré la crise, ouvrent de nouvelles perspectives de développement. Les SPL s'insèrent dans cette démarche qui traduit une nouvelle division du travail et sa spécialisation souple.

Une monographie des territoires concernés par le SPL Mecanic Vallée nous permet de montrer que ceux-ci n'ont pas à l'origine une vocation industrielle. Ils sont ancrés dans des espaces profondément ruraux, certains d'entre eux ont été durement fragilisés par les crises industrielles (mine, sidérurgie) tandis que les autres connaissent un difficile et lent passage d'une économie rurale puis agricole à un début d'industrialisation. Ils vont cependant être au centre d'un nouveau type de développement et de croissance dont en retour les territoires vont bénéficier et se développer. Mais au sein de l'espace du SPL Mecanic Vallée ils ne vont pas tous évoluer de la même façon. Ce constat est en partie lié à leur propre histoire de développement qui s'avère être soit un atout, soit une contrainte ou un handicap.

Dans le 2^{ème} chapitre, nous évoquons la genèse de la création du SPL Mecanic Vallée par les acteurs économiques et publics. Le territoire particulièrement difficile ainsi que des conditions de vie rudes, exercent une contrainte sur les acteurs et les entreprises de ce territoire. Il dispose cependant de quelques atouts industriels qui ont pu maintenir une activité, malgré les crises industrielles. Ces atouts sont principalement constitués par la présence de plusieurs PME et d'une firme principale, dont le développement et la croissance constituent une contrainte pour l'action publique locale. La création du

SPL Mecanic Vallée est au croisement de cette tension entre l'exigence de la firme et la nécessité du développement des PME d'un même territoire, contribuant au développement économique local. En nous appuyant sur l'enquête que nous avons réalisée auprès des acteurs, nous montrons comment ceux-ci ont construit une représentation de la réalité économique et un cadre de référence nécessaire à la labellisation du territoire en SPL en 1998. Cette construction fait apparaître les ajustements, les arrangements entre l'action publique locale et l'action privée des industriels en dehors de toute rationalité parfois. Nous mettons en évidence le système de relations au sein du système local et les registres symboliques mobilisés autour d'une identité territoriale de la Mecanic Vallée. Nous montrons les effets plutôt contrastés du SPL sur son environnement

Dans la 2^{ème} partie nous nous attachons à mettre en évidence et à analyser les effets sociaux de cette division du travail territorialisée. Nous analysons les transformations à l'œuvre et leur complexité. Le SPL produit des effets qui impactent à la fois les conditions de travail des salariés mais également l'environnement du territoire. L'irruption des syndicalistes dans l'arène publique locale conduit à faire émerger des problèmes publics que les différents acteurs doivent résoudre. Les collectivités locales sont très impliquées dans le règlement d'un certain nombre d'entre eux tandis que les questions sociales restent un sujet de confrontation entre les syndicalistes et les employeurs, ceux-ci ne reconnaissent pas de légitimité du nouveau collectif CGT Mecanic Vallée.

Le 3^{ème} chapitre nous conduit à identifier les acteurs du SPL et leurs logiques et à analyser leurs relations. Nous avons identifié 3 groupes d'acteurs : les élus locaux, les industriels et les syndicalistes CGT du territoire. Tout en analysant ces différents groupes sociaux, nous nous focalisons toutefois sur ce dernier groupe, et nous montrons en quoi les acteurs syndicaux de ce territoire sont des acteurs particuliers, en raison de leur histoire, leurs trajectoires personnelles et leur engagement. Par leurs fonctions de représentants du personnel ils incarnent ce que l'on appelle le syndicalisme de représentativité.¹ Nous montrons également quelles sont leurs

¹ Thomas BRED A, *Les représentants du personnel*, Sciences Po Les Presses, 2015.

motivations et les raisons pour lesquelles ils se mobilisent au sein du Collectif CGT Mecanic Vallée sur les questions qui touchent au développement du territoire et aux conséquences sociales de cette forme d'économie territorialisée.

Le chapitre 4 nous permet de caractériser la transformation de la réalité sociale, sa nouvelle complexité. Quels sont les effets sociaux de l'activité économique du SPL ? Ceux-ci impliquent-ils de nouveaux rapports sociaux territorialisés ? Sans les aborder tous, nous en identifions cependant quelques-uns. Dans ce chapitre nous analysons la posture des employeurs responsables de l'association et leur refus à la fois de reconnaître le collectif CGT Mecanic Vallée et d'engager des négociations sur les problématiques communes aux salariés du territoire. Ils ne veulent pas créer un espace de négociation territorialisée qui paraît pourtant nécessaire comme moyen de la régulation sociale du système local. Cette posture est un sujet de confrontation entre ces acteurs différents sans toutefois justifier une mobilisation d'ampleur des syndicalistes. Cependant leurs demandes sont désormais dans l'arène publique.

Nous analysons également la création du collectif CGT Mecanic Vallée, sur quoi s'est-elle fondée et comment produit-elle un intérêt collectif permettant de construire une activité syndicale singulière, quel est son mode de fonctionnement, ses relations entre les syndicats au sein du collectif, ainsi que les relations avec les autres organisations territoriales de la CGT, quelle est sa capacité d'obtenir des résultats et quelles sont les contraintes et les limites de cette forme d'organisation syndicale territoriale qui n'a pas d'existence statutaire. L'agenda revendicatif du collectif se distingue de la forme syndicale traditionnelle, la montée en puissance de son action nécessite une évolution de son statut et pose la question d'une évolution nécessaire des organisations présentes sur le territoire. Les questionnements que les syndicalistes évoquent, interrogent la confédération elle-même.

Dans le Chapitre 5, il s'agit de saisir comment la mise en place du collectif CGT Mecanic Vallée et l'engagement des militants des entreprises offre « d'un point de vue méthodologique une perspective intéressante parce que le regard porté sur eux

conduit, au-delà de l'intérêt qu'ils constituent en eux-mêmes, à s'intéresser aux systèmes de relations dans lesquels ils évoluent »¹.

Il convient, alors, d'interroger ce nouveau mode d'organisation et d'action territoriales ; bouleverse-t-il les pratiques des acteurs syndicaux dans les entreprises, les localités, les départements ou même les régions ? Ces bouleversements imposent-ils plus généralement au syndicalisme d'interroger son mode d'organisation ? Son rapport au territoire ? Quelles réponses construit-il ? Par une mise en perspective historique nous montrons comment la confédération dès son origine, construit son rapport au territoire en conjuguant la question sociale et la question territoriale.

Puis, l'évolution du contexte institutionnel à l'œuvre dès les années 60, et la régionalisation, conduit la confédération CGT à s'adapter à ce nouveau contexte. Elle le fait avec retard, et les décisions qu'elle met en œuvre conduisent peu à peu à déconnecter la question sociale de la question territoriale. L'analyse du discours et de la posture syndicale, qui s'institutionnalise au cours des années 80 sous l'effet des lois de décentralisation, nous montre une activité importante mais diverse et l'existence d'une littérature syndicale prolifique sur ces questions. Elle montre également que l'activité CGT dans les territoires c'est-à-dire l'activité touchant aux questions sociales qui traversent les territoires est une activité déconnectée de l'activité générale et pose la question de la cohérence de la démarche syndicale ainsi que celle de son mode d'organisation.

Cette interrogation, conjuguée à une transformation en profondeur de la composition sociologie du monde du travail aboutit à statuer un mode d'organisation qui est aujourd'hui bloqué.

Dès lors, l'enjeu pour la confédération CGT est de mettre en œuvre les évolutions structurelles qu'elle a identifiées depuis plusieurs congrès. Cette approche nous conduit à identifier et à analyser les contraintes, les blocages qu'elle rencontre et poser la question : une modernisation du syndicalisme CGT était-elle possible

¹ Adelheid HEGE, Christian LEVESQUE, Gregor MURRAY et Christian DUFOUR, « Les délégués, acteurs stratégiques du renouveau syndical ? », *La Revue de l'Ires*, n° 68, pp. 3-18. 5

PREMIÈRE PARTIE :
MECANIC VALLEE, TERRITOIRE DE
L'ACTION PUBLIQUE ?

Introduction de la 1^{ère} partie

Nous nous proposons dans cette première partie d'examiner comment les acteurs ont mobilisé les instruments de la politique publique d'aménagement du territoire, et celle du développement économique pour construire un territoire adossé à une filière industrielle, la mécanique. Il s'agira d'examiner l'évolution des politiques publiques qui a conduit au contexte institutionnel dans lequel ont pu se développer les SPL à la fin des années 90 en considérant cette « action publique comme une stratégie volontaire d'intervention guidée en ce sens par une réflexion fondée en raison »¹. En effet, nous sommes dans un contexte marqué par un affaiblissement durable de la place de l'industrie en France et dans le monde. 25% de la population active travaille dans l'industrie dans les années 50, 22% en 1980, 18% en 1990.

Parallèlement, « les années 80 correspondent à une profonde remise en cause du modèle politico-administratif français. L'une de ces évolutions prend la forme d'une crise de l'approche sectorielle des problèmes économiques et sociaux alors qu'apparaissent à la faveur de la décentralisation de nouvelles stratégies de gouvernement local »².

Dans cette évolution de l'action publique, il nous paraît important de montrer comment les SPL se sont inscrits dans les dispositifs d'actions publiques, permettant aux acteurs de terrain de construire des stratégies qui mêlent initiatives privées et publiques pour faire en sorte que le SPL Mecanic Vallée puisse prendre forme et émerger en tant que réalité territoriale et rendre possible le développement d'une économie de proximité sur un territoire porteur de handicaps.

Les SPL participent d'une réorientation de la politique industrielle autour du développement des clusters. Ils n'ont pas vocation à s'inscrire dans une logique de reconversion industrielle de territoires fragilisés par les crises, ils n'ont pas vocation non plus à corriger les handicaps, ils témoignent de la volonté publique de développer les atouts industriels d'une même filière industrielle au sein de territoires liés par une proximité géographique. C'est une conception qui fixe résolument le développement

¹ Patrice DURAN, *Penser l'action publique*, op. cit. p.35

² Pierre MULLER, « Les politiques publiques entre secteurs et territoires », *Politique et management public*, vol. 8, n° 3, 1990. p.20

économique comme objectif de l'action publique. La particularité du SPL Mecanic Vallée tient au territoire sur lequel il s'est développé, profondément rural disposant de peu de ressources industrielles. Elle tient également dans la démarche des élus locaux pour faire évoluer ce territoire

C'est pourquoi il convient de montrer par une mise en perspective historique, les facteurs qui ont permis de faire émerger ce territoire industriel situé à l'origine¹ sur trois départements (Aveyron, Corrèze, Lot) et deux régions (Midi-Pyrénées et Limousin). En effet, « les trajectoires économiques des territoires dépendent elles-mêmes de leur passé. Comprendre la situation actuelle des territoires et leurs possibilités de développement suppose donc d'avoir une certaine intelligence de ces trajectoires »².

Notre propos se focalise sur ces trois départements limitrophes, aux histoires et aux particularités différentes au sein desquels s'est constitué le système productif local Mecanic Vallée. L'Aveyron, par son histoire industrielle ancienne, dispose d'une activité dans le domaine de la métallurgie et de la sidérurgie. Ce n'est pas le cas du département du Lot, essentiellement rural, le moins industrialisé de France jusqu'au début du 20^{ème} siècle. Le département de la Corrèze a développé une activité industrielle à partir de l'économie rurale et agricole. Il développera ensuite une activité industrielle liée à la présence d'usines d'armement transférées par l'Etat à la veille de la 1^{ère} Guerre Mondiale. L'Aveyron a subi de plein fouet la crise industrielle dès les années 60, notamment dans le secteur minier implanté à Decazeville, puis dans la sidérurgie dans les années 80.

Malgré le déclin qui a touché l'ensemble des activités industrielles de notre pays, le secteur de la métallurgie est présent dans ces trois départements. Et c'est bien l'existence d'un tissu industriel historiquement implanté sur ces trois territoires qui a contribué à ancrer et à développer le SPL Mecanic Vallée. En retour, il a donné une visibilité à un territoire porteur d'une histoire pour pérenniser et développer des activités industrielles. C'est ce que nous proposons d'analyser dans le premier chapitre.

¹ Il a été depuis étendu au département de la Haute-Vienne avec Limoges

² Olivier BOUBA-OLGA, *Dynamiques territoriales. Eloge de la diversité*, op. cit. 78

Chapitre I : la fabrique du territoire Mecanic Vallée au prisme des transformations de l'action publique.

*Quel âge as-tu ? - Seize ans. - De quel pays es-tu ?
D'Aubin. - N'est-ce pas là, dis-moi, qu'on s'est battu ?
On ne s'est pas battu, l'on a tué. - La mine
Prospérait. - Quel était son produit ? - La famine.
Oui, je sais, le mineur vit sous terre, et n'a rien.
Avec la nuit de plus, il est galérien.*

Victor Hugo-1869
Extrait de l'Ode à la misère

L'intervention de l'Etat, et les politiques publiques, de soutien à la reconversion des sites en grande difficulté, furent emblématiques de l'importance des enjeux à affronter pour l'action publique. Mais à la faveur des politiques d'aménagement du territoire et plus particulièrement, dans les années 80, de « la décentralisation [apparaissent] de nouvelles stratégies de gouvernement local et de fragmentation de l'agenda politique»¹.

La création du SPL Mecanic Vallée est issue de l'appel d'offres lancé par la DATAR en 1998 et de sa labellisation parmi les 200 projets proposés au niveau national. Sa mise en œuvre est au croisement de la politique publique nationale et des politiques de développement local qui l'ont accompagnée. Elle constitue un changement de la conception de l'aménagement du territoire qui désormais inscrit le développement économique dans son orientation.

Dans quelles conditions cela s'est-il produit ? Quelles sont les effets et les nouvelles dynamiques sociales à l'œuvre ?

Nous abordons ces dimensions de l'action publique puis nous proposons de présenter quelques caractéristiques de l'évolution de chaque département à partir desquelles le SPL Mecanic Vallée s'est développé. Cette mise en perspective nous permet en premier lieu de situer l'espace où se déroulent les événements dont nous parlons. Elle

¹ Pierre MULLER, « Les politiques publiques entre secteurs et territoires », *op. cit.*

permet de nous poser la question « où sont les acteurs en action car cette action est nécessairement matérialisée, réalisée quelque part, pas ailleurs. »¹ En contextualisant le cadre dans lequel interviennent les acteurs de Mecanic Vallée, nous pouvons comprendre leurs logiques, les interactions, les tensions et les contradictions qui se jouent au sein du jeu de ces acteurs.

¹ Fabrice RIPOLL, « La dimension spatiale des mouvements sociaux. Essais sur la géographie et l'action collective dans la France contemporaine », *op. cit.* p.133

Section I : l'évolution des politiques d'aménagement du territoire

Le développement industriel des territoires de notre étude est en partie favorisé par leur insertion au sein du SPL Mecanic Vallée. C'est pourquoi il est nécessaire d'examiner les politiques publiques qui ont été mobilisées pour permettre l'émergence, puis le développement de ce territoire et sa filière industrielle de la mécanique. Bien que plusieurs politiques publiques soient concernées, nous concentrons notre analyse sur les politiques publiques d'aménagement du territoire et de développement de l'industrie. Nous inscrivons notre démarche dans une mise en perspective historique. Elle nous permet de saisir l'évolution de ces différentes politiques publiques et le rôle de l'Etat dans la mise en œuvre de cette configuration territoriale.

En effet, les systèmes productifs locaux, créés à la fin des années 90, sont issus d'une politique d'incitation de la DATAR¹ en 1998. Elle a pour objectif l'ancrage territorial des entreprises et des firmes, le développement économique local par la spécialisation industrielle des territoires. En cela, elle souhaite favoriser l'attractivité de la France par l'installation d'entreprises étrangères plus nombreuses. L'action publique s'inscrit dans la recherche de solutions à un mode d'organisation industriel en crise ? en posant les bases d'une nouvelle organisation.

Le SPL Mecanic Vallée s'est développé pour devenir un territoire de référence de l'industrie mécanique, il s'insère aujourd'hui dans un contexte institutionnel qui évolue en faveur de la création et du développement des clusters en France.

En effet, dans la continuité de la création des SPL en 1998, l'Etat a mis en place la politique des pôles de compétitivité en 2005, puis celle des grappes d'entreprises en 2009. Il existe aujourd'hui en France 71 pôles de compétitivité et 120 grappes d'entreprises qui participent de cette nouvelle organisation industrielle.

Cette situation témoigne de l'évolution, des inflexions et des changements de la politique publique. Elle croise à la fois les enjeux de l'aménagement du territoire et du développement économique. On peut ainsi saisir comment on est passé d'une

¹ Créée en 1963.

logique d'aménagement et de développement sectoriel à une logique de développement local.

§-1 : une conception de l'industrie pivot de l'aménagement du territoire

L'organisation et l'aménagement du territoire sont une préoccupation ancienne pour les pouvoirs publics, mais ceux-ci ne peuvent apparaître « qu'après l'émergence du territoire en tant que collectif support de l'action publique »¹. Cette découverte du territoire trouve son origine dans le développement des transports qui a favorisé les échanges, la circulation des biens et des personnes entre les différents lieux. L'étude des statistiques au 19^{ème} siècle a montré des disparités de développement entre les territoires. Elles font naître un sentiment d'inégalité qui nécessite pour les responsables publics, d'agir. Dès lors, aménager suppose de contrecarrer ces déséquilibres.

Mais la nécessité de la reconstruction du pays après la 2^{ème} Guerre Mondiale bouleverse cette conception et constitue une période importante pour l'aménagement (1944-1950). En effet, un Ministère de la Reconstruction et de l'Urbanisme (MRU) est créé, ainsi que le Commissariat Général du Plan de Modernisation et d'Equipement. « Il faut planifier pour reconstruire et bâtir l'avenir. »²

Cependant, c'est au cours de la période suivante (1950-1960), que les objectifs de la reconstruction sont atteints et que s'affirme une orientation plus volontariste. « La mise en place d'une politique d'aménagement du territoire trouve son origine dans la volonté de De Gaulle qui affirme, *il faut aménager le territoire, c'est-à-dire remodeler la structure et la figure de la France* »³.

L'industrie est au centre de cet objectif, elle constitue le moyen de la modernisation de l'économie française. En effet, même si les activités industrielles n'ont jamais occupé une place centrale, la France compte parmi les pays industrialisés les plus anciens. « C'est seulement après la 2^{ème} Guerre Mondiale que l'industrie se trouve au

¹ Christelle ALVERGNE et François TAUVELLE, *Du local à l'Europe. Les nouvelles politiques d'aménagement du territoire*, PUF., 2002. p.16

² Christelle ALVERGNE et Pierre MUSSO, *Les grands textes de l'aménagement du territoire et de la décentralisation*, La Documentation Française, coll. « DATAR », 2003. p.103

³ Christelle ALVERGNE et François TAUVELLE, *Du local à l'Europe. Les nouvelles politiques d'aménagement du territoire*, op. cit. p.41.

cœur du dispositif économique. Des années 1950 jusqu'en 1974 [...] on peut parler de *centralité industrielle*. C'est une véritable révolution politique et culturelle qu'a connue la France en faisant de l'industrie le moteur de la croissance économique durant les *Trente Glorieuses* »¹.

Cette période de l'immédiat après-guerre est donc décisive, c'est celle de la reconstruction, les bases de son essor sont posées et marqueront durablement l'économie du pays. L'objectif est de permettre à la France de redevenir une puissance économique, mais la démarche s'engage dans un cadre préétabli et « va se réaliser sous l'influence déterminante des Etats Unis, selon des conceptions économiques et politiques de Washington. [...] La France s'engageait officiellement à adhérer au libre-échange, au libéralisme douanier, à la libre concurrence [...] Après que le plan Marshall a clairement dégagé les moyens pratiques d'aide américaine ; la politique économique menée par les ministres des Finances [...] s'inscrit dans le cadre d'une stricte économie libérale »².

Selon certains observateurs « c'est la période la plus importante du siècle »³.

C'est au cours de cette période que va s'opérer une transformation profonde de l'appareil de production. Si « la France au 19^{ème} siècle apparaît comme le pays par excellence de l'économie artisanale [...] après la 2^{ème} Guerre Mondiale, [elle] s'est convertie par un choix politique délibéré de ses dirigeants en une économie de production en série »⁴. Celle-ci s'est imposée au cours du 19^{ème} et constitue un basculement dans l'organisation industrielle qu'elle domine désormais en opposition avec la production artisanale. Cette forme d'organisation privilégie les coûts de production qu'elle entend réduire en remplaçant le travail et les savoir-faire humains par des machines. Or l'économie française se caractérise par l'existence d'une multitude d'entreprises de tailles différentes fonctionnant en réseau et selon les principes de la production artisanale. Celle-ci conçoit la machine et les progrès technologiques comme une aide au travail humain et aux savoir-faire des artisans.

¹ Jean-Paul CHARRIE, *Les activités industrielles en France*, Masson, coll. « Géographie », 1995, 240 p.

² René GIRAULT, « La France et les autres », *Colloque La France en voie de modernisation 1944-1952*, Tome 1 fascicule 4, 1981, coll. « Sciences Politiques Bibliothèques ». p.10

³ Jacques WOLFE, « Données matérielles économiques 1944-1950 », *Colloque La France en voie de modernisation 1944-1952*, Tome 1 Fascicule 8, 1981, coll. « Sciences Politiques Bibliothèques ». p.24

⁴ Mickael PIORE et Charles SABEL, *Les chemins de la prospérité*, op. cit. p.10

Cette forme de production s'est maintenue malgré la domination de la production en série dans l'organisation industrielle. Plusieurs entreprises et secteurs industriels ont continué à fonctionner selon les principes de la production artisanale ; ils participent à l'essor de l'industrie et de l'économie française. « Lorsqu'on arrive aux années 1980, s'il subsiste une quelconque relation entre la concentration industrielle et la réussite économique, elle est à l'inverse de celle qu'attendait Henri Ford »¹.

Malgré les difficultés, cette dualité industrielle constitue un atout. Elle ouvre pour les responsables politiques des perspectives de solutions à un modèle de production désormais en crise et des issues nouvelles pour le développement économique.

A bien des égards, la nouvelle division du travail, l'organisation industrielle et sa spécialisation flexible au sein du SPL Mecanic Vallée constituent des éléments d'une alternative globale au fordisme et donne l'apparence d'une « forme nouvelle de la logique artisanale »². Cet aspect, que nous développerons plus amplement dans le chapitre 2, explique les raisons pour lesquelles nous insistons sur l'importance de la période. Il s'agit de comprendre les mécanismes de l'action publique. Celle-ci a réorienté ses politiques de développement économique et met en leurs centres des dispositifs et des instruments qui favorisent l'essor des petites et moyennes entreprises et les orientent au service des besoins des grandes entreprises comme nous le verrons dans l'étude des relations entre les entreprises du SPL Mecanic Vallée. Cet aspect de l'économie s'inscrit dans la théorie du dualisme industriel, dualisme qu'on retrouve aujourd'hui au sein du système local objet de notre étude.

a) : du rôle de l'Etat :

« L'intervention de l'Etat ne s'est pas imposée comme une évidence après la guerre [...] mais elle a été facilitée par l'affaiblissement provisoire des élites traditionnelles et l'apparition d'un parti modernisateur »³. Mais c'est au cours de cette période charnière de l'après-guerre que l'Etat assoit la direction du développement de l'économie. C'est le contexte historique qui nécessite cette orientation nouvelle. En effet « il n'existe pas de projet modernisateur élaboré avant la Libération [...] la

¹ *Ibid.* p.38

² *Ibid.* p.11

³ Elie COHEN, *L'Etat brancardier*, Calmann Lévy, coll. « Sciences Humaines et Essais », 1994.p.315

volonté de renouveau économique, social et politique conduit la plupart des dirigeants de la Résistance [...] à envisager au moins de manière transitoire une direction relative de l'économie par l'Etat »¹.

Ces questions ne sont pas nouvelles, elles sont présentes dans le débat politique dès la crise des années 30. Les solutions mises en place alors autour d'un Ministère de l'Economie Nationale n'ont pas eu de véritable efficacité. Le Régime de Vichy édicte les premiers instruments de la planification de l'économie par l'Etat mais ses réalisations restent limitées.

Les enjeux de la reconstruction du pays, ainsi que la nécessité de réformes sociales et politiques et les problèmes de la vie quotidienne des français, interpellent fortement la responsabilité de l'Etat. C'est dans ce contexte que De Gaulle opte pour un Ministère de l'Economie Nationale² « qui dirige effectivement la politique économique immédiate » dont Pierre Mendès France devient le Ministre, le 9 septembre 1944. Il s'agit de gérer à la fois les enjeux immédiats et ceux à plus long terme, notamment autour des objectifs du Plan qui reste à élaborer.

C'est le 6 janvier 1946 qu'est mis en place le Commissariat Général au Plan. Jean Monnet, artisan de la planification, en fût le Commissaire Général. L'objectif des premiers plans vise à maintenir la domination de la France sur l'Allemagne vaincue et à renforcer l'Economie française.

Puis l'évolution du paysage politique lors des élections d'octobre 1945³ « relance l'idée d'un plan de modernisation à long terme »⁴. Le plan adopté - Plan Monnet 1946-1950 - sera le premier Plan quinquennal de modernisation et d'équipement, un plan de reconstruction de l'économie nationale. L'industrie française bénéficie ainsi « du soutien constant de l'Etat depuis la Libération. Les différents plans quinquennaux ont consacré la prééminence du secteur industriel dans l'économie française. »⁵ Le plan se caractérise par des objectifs à la fois, qualitatifs et quantitatifs, et une démarche de

¹ Michel MARGAIRAZ, « La mise en place de l'appareil de direction économique 1944-45 : des objectifs lointains au choix du moment », *Colloque La France en voie de modernisation 1944-1952*, Tome 1 Fascicule 9, 1981, coll. « Sciences Politiques Bibliothèques ». p.1

² *Ibid.* p.4

³ La SFIO et le PCF obtiennent la majorité des suffrages.

⁴ Michel MARGAIRAZ, « La mise en place de l'appareil de direction économique 1944-45 : des objectifs lointains au choix du moment », *op. cit.* p.17

⁵ Jean-Paul CHARRIE, *Les activités industrielles en France*, *op. cit.* p.8

soutien sectoriel par des investissements aux secteurs prioritaires pour la croissance. Cette période est souvent qualifiée « d'âge d'or du Plan et du dirigisme industriel »¹. Les orientations préconisées dans les différents plans, ainsi que les nationalisations des banques et des grandes entreprises françaises, consacrent le rôle de l'Etat sur l'économie et inaugure « la politique de l'économie concertée »². Cette forme de macro régulation de l'économie montre au cours de cette période un Etat très actif dont les décisions combinent tout à la fois le soutien aux entreprises prometteuses et exportatrices, les exonérations fiscales encourageant les fusions et les regroupements d'entreprises, la limitation de la demande intérieure par le contrôle des salaires....

Plus qu'une politique contributive ou incitative, la politique des aides publiques (crédits, exonérations fiscales) bénéficie aux entreprises qui s'engagent dans les orientations décidées par l'Etat. La réorganisation de l'appareil productif français par la constitution de grands groupes industriels constitue le socle de la nouvelle politique industrielle de l'Etat. « La loi du 12 juillet 1965 [par exemple] autorise un traitement fiscal privilégié aux protagonistes des opérations de concentrations »³. Le 6^{ème} Plan (1966-1974) « propose de constituer ou de renforcer, lorsqu'ils existent, un petit nombre de firmes ou de groupes de taille internationale capables de soutenir la compétition des groupes étrangers dans l'indépendance technologique, les séries de production, la taille de services commerciaux. Dans la plupart des secteurs, le nombre de ces groupes devrait être limité à un ou deux. »⁴

Cette politique d'aides et de financement des entreprises par les fonds publics, sous différentes formes, constitue un axe majeur de la politique économique de l'Etat, quels que soient les gouvernements qui se sont succédé. Elle marque durablement le rapport Etat-entreprises dans le domaine de l'industrie comme dans celui de l'aménagement du territoire comme nous le verrons à la création, puis durant le fonctionnement, du SPL Mecanic Vallée.

On peut également relever que les politiques de développement économique des collectivités territoriales aujourd'hui sont pour l'essentiel centrées sur les aides aux

¹ Elie COHEN, *L'Etat brancardier*, op. cit. p.300

² Mickael PIORE et Charles SABEL, *Les chemins de la prospérité*, op. cit. p.181

³ Jean Pierre GILLY et François MORIN, *Les groupes industriels en France. Concentration du système productif depuis 1945.*, Paris, La Documentation Française, coll. « Notes et études documentaires », 1981, 144 p. p.121

⁴ Jean-Paul CHARRIE, *Les activités industrielles en France*, op. cit. p.33

entreprises, soit directement, soit à travers les outils économiques ou financiers qu'elles ont mis en place (agences de développement, Institut de Recherche et de Développement Industriel (IRDI).

Nous pouvons distinguer au cours de l'Histoire quelques périodes charnières du dirigisme d'Etat monopoliste. L'année 1958 nous paraît, de ce point de vue, constituer un repère important. « Les conditions de base du développement économique vont changer radicalement. La mise en place d'une nouvelle Constitution et d'un nouveau régime, la signature du Traité de Rome [...], le renforcement du plan et de ses incitations apparaissent bien comme des facteurs nouveaux qui vont progressivement et sûrement transformer en profondeur l'appareil de production français. »¹

Jusqu'à la fin des années 80, on peut distinguer plusieurs grandes périodes décisives de l'intervention de l'Etat dans le remodelage de l'industrie :

- les années 66-70 constituent une phase marquante. En effet, les ordonnances de 1967 renforcent les avantages fiscaux visant les opérations de concentration. Le résultat de cette politique aboutit à une concentration globale de l'appareil productif. Elle a doublé en 20 ans. Ainsi, en 1981 « les 500 premières entreprises françaises représentent [...] 60% du système productif. En 1958, leur poids dépassait à peine 30% »².

- les années 70-80 correspondent à la période du régime giscardien marquée par une forme « de myopie sur la nature de la crise »³ et une volonté d'amplifier le mouvement de désengagement de l'Etat dans la direction de l'économie, amorcé par le gouvernement Pompidou. En effet, « dans un premier temps, la crise est niée, qu'elle soit réduite à l'état d'accident ou considérée comme le produit de la conjonction de divers facteurs externes⁴ »⁵. L'irruption de la réalité dans cette ambition du laisser-faire et les retards pris pour faire face à la situation comme les erreurs commises dans

¹ Jean Pierre GILLY et François MORIN, *Les groupes industriels en France. Concentration du système productif depuis 1945.*, op. cit. p.29-30

² *Ibid.* p.26

³ Elie COHEN, *L'Etat brancardier*, op. cit. p. 307

⁴ « Raymond Barre considère que la crise résulte de quatre facteurs : le dérèglement monétaire depuis 1968, la vague inflationniste de 1971-1974, la hausse pétrolière et son effet déflationniste sur les pays industriels, le choc pétrolier et l'émergence des pays en voie de développement sur la scène internationale. » Lucette LE VAN LEMESLE, « Les théories économiques et la crise de 1973 », op. cit. p.89

⁵ *Ibid.* p.89

les politiques poursuivies ont contribué à affaiblir l'économie et l'industrie dans son ensemble.

- à partir de 1981, la nationalisation d'un certain nombre d'entreprises, imprime « un nouveau cours à la politique économique et à l'intervention de l'Etat [...]. Une politique radicalement différente fondée sur une plus grande intervention de la puissance publique. »¹ Au cours de cette période le rôle du Ministère de l'Industrie est renforcé, il est doté de nouvelles compétences et l'industrie occupe une place plus importante dans la politique économique.

Mais la crise a bouleversé l'équilibre économique, politique, social et la dynamique de croissance qui marque la période antérieure. Cette situation contraint l'action publique à des changements et des ruptures pour y faire face.

L'ampleur et la nature de cette crise n'ont pas été analysées dans leur véritable portée, du moins à ses débuts. Il n'est pas dans notre propos d'analyser les raisons de cette crise, de nombreux travaux de recherche en Sciences Sociales l'ont fait. On peut toutefois souligner que le retard pris par les responsables politiques à appréhender la gravité de la situation, son caractère structurel et « une technique douce de gestion politique du déclin de l'économie française... »² a été un facteur d'aggravation de la situation, d'autant plus que les principales industries de base avaient subi une première crise dans les années 60.

b) : les crises industrielles et le changement stratégique de l'Etat

Ces industries de base constituent le socle sur lequel s'est construit l'essor de l'industrialisation en France au 19^{ème} siècle. Elles sont considérées par l'Etat comme des activités stratégiques, et à ce titre, elles ont fait l'objet, plus que d'autres, de politiques d'aides publiques pour favoriser leur évolution et leur modernisation. « Le domaine des industries de base est un de ceux où la concentration de l'appareil productif a été poussée au maximum... »³, la France doit, en effet, disposer de

¹ Elie COHEN, *L'Etat brancardier*, op. cit. P.309

² *Ibid.* p.306

³ Jean-Paul CHARRIE, *Les activités industrielles en France*, op. cit. p.176

« champions nationaux »¹, susceptibles de s'adapter aux transformations actuelles et à la compétition internationale.

Une première crise affecte les industries de base dès les années 60-70 en premier dans le secteur minier confronté à la fermeture définitive de tous les sites d'extraction, comme on l'a constaté pour le bassin de Decazeville qui intervient au cours de cette période.

Mais la crise, qui s'installe durablement depuis le choc pétrolier de 1973, d'abord envisagée comme un fait conjoncturel, s'avère avoir une dimension structurelle fondamentale. Elle accentue les difficultés dans les industries de base notamment dans la sidérurgie. Si la réduction de la demande en produits de base, ainsi que la concurrence de nouveaux pays producteurs sont à l'origine de ces difficultés, il n'en demeure pas moins que la recherche de la réduction des coûts de production pour des gains de productivité pousse les firmes françaises à délocaliser leur production et aggrave les difficultés de l'économie.

C'est « l'ensemble des activités industrielles formant les biens intermédiaires a perdu près de 300 000 emplois de 1980 à 1991. Un peu plus de la moitié de ces pertes est intervenue dans les branches de l'industrie de base »². Cette situation contraint le gouvernement, qui a renoncé à sa politique de relance en 1983, à modifier sa stratégie, « la politique industrielle de l'Etat se rapproche de celle qui était pratiquée jusqu'alors : ménager les transitions sociales dans les secteurs en difficultés, favoriser les nouvelles technologies de pointe »³. Cette conception d'un Etat correcteur des inégalités sociales, territoriales, très présente dans la vision de l'aménagement du territoire, au moins à ses débuts, imprègne désormais la politique industrielle de l'Etat. Face à la grave crise qui touche les industries de base, plus particulièrement la sidérurgie et de nombreux territoires, la politique d'aides financières sera particulièrement mobilisée pour la reconversion des bassins des régions industrielles spécialisées dont la physionomie, ainsi que les perspectives de développement futures, ont été anéanties.

L'ampleur de la reconversion industrielle des territoires liés à une désindustrialisation massive devient une question centrale de la politique industrielle et de l'aménagement

¹ *Ibid.* p.175

² *Ibid.* p.194

³ *Ibid.* p.36

du territoire des années 80-90. De nombreux dispositifs d'aides tant nationaux, qu'europeens sont mis en place.

Le bassin de Decazeville qui a connu plusieurs crises industrielles successives (mines puis sidérurgie) a bénéficié de l'aide à la reconversion. Celle-ci est d'abord principalement conçue comme un moyen d'atténuer les effets de la crise. Pour autant qu'elle fût importante, cette politique de reconversion industrielle, qui mêle acteurs privés et l'Etat dans sa mise en œuvre, ne permit pas la réalisation des effets attendus sur l'emploi et sur un nouveau développement territorial du bassin decazevillois comme des autres régions sinistrées.

§-2 : l'échec de la politique publique de reconversion industrielle et le tournant des années 80

Cependant cette politique est rendue nécessaire par « les bouleversements économiques sans précédents [...] des mutations aussi brutales dans l'espace et dans le temps rapides et concentrés »¹. Dès lors, au nom d'un Etat garant de la solidarité nationale et de l'équilibre des territoires, la reconversion devient « une ardente obligation »², mais ces objectifs sont modifiés.

Dans un premier temps, une véritable administration publique de la reconversion se met en place, dotée d'instruments chargés de la mise en œuvre des dispositifs d'aides. Certains, comme le CIASI³, mise en place en 1974, ou la DATAR, créée en 1963, ont un rôle de coordination et d'animation.

Jacques Chérèque, syndicaliste CFDT, est nommé préfet délégué à la reconversion de la Lorraine, puis Ministre chargé des conversions dans le gouvernement Rocard.

C'est « une administration de mission qui colmate les brèches politiques et sociales du décrochage industriel »⁴. Elle va permettre à l'Etat de contrôler la gestion publique de la désindustrialisation, puis de passer d'une démarche de reconversion industrielle à une démarche de développement territorial.

¹ François GROSSE, *La reconversion, une ardente obligation. Rapport au 1er Ministre*, Paris, La Documentation Française, coll. « Rapports officiels », 1996.p.17

² *Ibid.* p.8

³ CIASI, Comité interministériel pour l'Aménagement des Structures Industrielles

⁴ Elie COHEN, *L'Etat brancardier*, *op. cit.* p.19

Parmi les nombreux dispositifs d'aides et de financements publics mis en œuvre, il convient de retenir les deux dimensions essentielles de la politique de reconversion de l'Etat au cours de cette période. L'une s'attache au traitement social des conséquences de la désindustrialisation. Elle intervient en soutien aux entreprises, secteurs, territoires en difficulté dans une volonté de pérenniser les emplois et l'activité industrielle avec la volonté de prévenir et « maîtriser des explosions sociales. »¹ Tandis que l'autre impulse et accompagne la transformation des structures d'un secteur de production pris dans le système d'ensemble du territoire.

La crise s'est élargie à d'autres secteurs d'activités et « accroît les difficultés d'adaptation des anciennes régions industrielles et commande une réflexion globale qui tient compte d'accumulation qui fonctionnent comme autant de freins du développement »². C'est une approche économique différente qui ambitionne de compenser la perte d'emplois par la création d'activités nouvelles. « L'Etat change de stratégie : les analyses sur *la crise des activités* laissent la place à des réflexions sur *la crise des territoires* »³. La nouvelle orientation prend en compte l'ensemble du territoire concerné dans toutes ses composantes et se donne « l'ambition d'un redéveloppement économique et territorial appuyé sur une pluralité d'entreprises. »⁴ Cette nouvelle période s'ouvre à partir de 1984 où 15 pôles de conversion sont retenus par le gouvernement Mauroy. En Midi-Pyrénées les bassins Albi-Carmaux et Decazeville remplissent l'ensemble des critères⁵ pour être éligibles à la labellisation comme pôle de conversion. Les objectifs de cette nouvelle phase visent au reclassement des personnels, à la création d'emploi par le développement de l'activité économique endogène et exogène et une nouvelle qualification des territoires, notamment par la spécialisation industrielle.

¹ François GROSDIDIER, *La reconversion, une ardente obligation. Rapport au 1er Ministre, op. cit.* p.20

² Christophe BESLAY, Michel GROSSETTI, François TAULELLE, Denis SALLES, Régis GUILLAUME et Michel DAYNAC, *La construction des politiques locales. Reconversions industrielles et systèmes locaux d'action publique*, L'Harmattan, coll. « Logiques politiques », 1998. p.12

³ *Ibid.* p.12

⁴ François GROSDIDIER, *La reconversion, une ardente obligation. Rapport au 1er Ministre, op. cit.* p.22

⁵ « - un taux de chômage élevé

- une forte dépendance envers une ou plusieurs industries dominantes

- un sous équipement significatif en moyens de communications modernes

- un environnement économique retardataire (formation insuffisante, sous qualification du personnel)

- un cadre de vie dégradé

- une faiblesse du réseau de PMI et du secteur tertiaire

- une crise culturelle et identitaire » in *La reconversion une ardente obligation* François GROSDIDIER.

Néanmoins, le bilan de la reconversion pointe l'échec de cette politique publique et de l'Etat si l'on tient compte du rapport entre les financements publics engagés et le nombre d'emplois créés. On dispose par exemple de données quantitatives publiées en forme de bilan, pour le bassin de Decazeville par la SORID¹, en charge de sa reconversion industrielle. Celui-ci, présenté en 2000, dresse un état² de treize années d'interventions sur cet ancien bassin minier. La SORID indique être intervenue « à hauteur de 115 MF auprès de 60 entreprises en création ou en développement contribuant ainsi à la création de 1 106 emplois. » Il est utile de rappeler que le bassin a perdu, en moins d'un an, 1 500 emplois industriels lors de la crise de la sidérurgie des années 80.

Cependant, ce bilan semble sujet à débat et l'on trouve une forme de valorisation de ses résultats dans certains travaux de recherche en Sciences Sociales où l'auteur explique que la reconversion industrielle du bassin conduit à une amélioration incontestable, et qu'il constate « la très bonne capacité de résistance de l'emploi industriel »³ au cours de la période 1990-1998. Il s'appuie pour cela sur des données publiées par l'ASSEDIC.

Cette affirmation nous conduit à analyser les données statistiques observables et elles contredisent ces affirmations. Nous montrons en effet que l'emploi industriel à Decazeville est en régression continue, inexorable. Sa part dans l'emploi total est passée de 54% en 1990 à 10,6% en 2013⁴. Nous montrons également qu'on peut observer des tendances similaires concernant la démographie de la commune dont le nombre d'habitants est passé de 7 754 en 1990 à 5 911 en 2013.⁵

Pour autant, l'hypothèse de l'auteur de ce travail, consiste à considérer que les mouvements démographiques et les mutations économiques s'inscrivent dans « une épaisseur temporelle différente. »⁶ Cette hypothèse ne résiste pas, selon nous à l'analyse de ces données statistiques. Nous considérons que cette posture s'inscrit

¹ SORID Société de Reconversion filiale de SOFIREM de Charbonnages de France.

² LA DEPECHE DU MIDI, « 115 millions investis par la Sorid », *Aveyron*, 11 décembre 2000, p.

³ Régis GUILLAUME, « Systèmes productifs localisés, action publique et innovation : l'exemple de la « Mecanic Vallée » », *Revue canadienne des Sciences Régionales*, 2001, p.125

⁴ INSEE Dossier complet de Decazeville-RP 2008-2013 exploitations principales. En 2014 la commune de Decazeville recense 2 459 salariés dont 261 (10,6%) travaillent dans l'industrie. 1 306 soit 53,11% travaillent dans l'Administration publique, la Santé et l'Action Sociale.

⁵ *Ibid*

⁶ Régis GUILLAUME, « Systèmes productifs localisés, action publique et innovation : l'exemple de la « Mecanic Vallée » », *op. cit.* p.127

« dans les discours institutionnels et experts qui ont exagéré les côtés positifs des [évolutions] soit en manquant de prudence soit de façon volontaire pour mieux faire *accepter* les conséquences néfastes des restructurations»¹.

L'impasse des politiques de reconversions industrielles en dépit des moyens utilisés² conduit à l'élaboration et la mise en œuvre de politiques d'aides différentes, centrées sur la prise en compte de l'ensemble du développement du territoire. Si la politique industrielle est une composante de l'aménagement du territoire, la crise de l'industrie et ses conséquences pour les territoires posent les enjeux de l'aménagement de manière renouvelée qu'il convient d'appréhender dans ses principaux aspects.

En effet, le constat est sans appel : la crise de 1973-75 constitue un choc pour l'industrie française, les industries de base sont engagées dans la voie d'un déclin irréversible. La place de l'industrie dans l'économie française est en constant recul. Dans les années 50, l'industrie employait 25% de la population active. Ce niveau reste stable jusque dans les années 1970, puis connaît une baisse continue depuis les années 80 comme le montre le tableau ci-dessous :

Part de la population active dans l'industrie	1950	1970	1980	1990	2000	2014
	25%	25%	22%	18%	13,6%	12,4%

Données issues du livre « Les activités industrielles » de Jean Paul Charrié et du site du Ministère de l'Industrie

La région Midi-Pyrénées n'est pas une région industrielle mais on peut observer les mêmes tendances³ du rapport de la population active dans l'industrie :

1980	1990	2000	2014
20,7%	18,4%	15,98%	13,7%

Source Insee

¹ Alain BOSCUS, « Les reconversions « ratées » du bassin de Decazeville sous l'oeil de la CGT (1960-2000) », in *Territoires européens du charbon. Des origines aux reconversions.*, Presses Universitaires de Provence, coll. « Le temps de l'histoire », 2006, p.207

² Le bassin de Decazeville, déclaré pôle de Conversion en 1984 bénéficiait, le premier en France du Programme National d'intérêt communautaire décrété par la CEE

³ Insee-Tableaux Economiques de Midi-Pyrénées, 1983-1998.

Par ailleurs, la résistance et les luttes sociales à la désindustrialisation des territoires qui s'est traduit par la fermeture de nombreuses entreprises et des milliers de licenciements, se développent. Elles expriment à la fois les revendications sociales immédiates et le refus des salariés et des populations au déclin de l'emploi et des territoires. De ces mobilisations émerge une exigence sociale forte celle « de vivre et de travailler au pays » notamment dans le bassin de Decazeville où les mobilisations sont importantes. Et il est admis désormais que « les mobilisations sociales [...] en revendiquant le vivre et le travailler au pays dans les années 60 »¹ ont contribué à une prise de conscience de l'importance des territoires.

§-3 : de l'attractivité des territoires au développement économique local

La répartition des activités industrielles et des entreprises est depuis longtemps une préoccupation de l'Etat. Il s'est doté de moyens à travers des politiques d'aides financières, qu'elles soient incitatives ou correctrices, d'orienter et d'équilibrer la répartition des activités sur l'ensemble du territoire. C'est là une mission essentielle de la politique d'aménagement du territoire.

Pour ce faire, l'Etat crée par exemple, en 1955, la prime spéciale d'équipement qui se transforme en prime pour le développement régional (PDR) en 1972. Cette dernière est plus spécifiquement orientée vers l'industrialisation des territoires. Accompagnée d'allègements fiscaux, elle apparaît « comme un instrument essentiel de l'intervention de l'Etat dans le domaine de l'aménagement du territoire »² et soutient les projets des entreprises industrielles qui s'installent dans les zones particulièrement fragilisées.

Durant cette période, l'industrie continue de jouer un rôle moteur dont on considère que les effets de l'activité peuvent être positifs pour les territoires. Cette conception de l'industrie-moteur de l'économie s'inscrit dans la continuité des théories de l'économie du développement qui ont prévalu après la guerre. L'enjeu est de revitaliser une activité industrielle dans des espaces dégradés du fait de la crise localisée d'une

¹ Martin VANIER, *Le pouvoir des territoires. Essai sur l'interterritorialité.*, Paris, Economica Anthropos, 2008, 160 p.p.2

² Marianne ANDRAULT, « Une évaluation de l'impact des primes de développement régional », *Politiques et Management public*, vol. 1, n° 4, 1983. p.24

filière mono industrielle (mines, textile...). Mais la généralisation des conséquences de la crise sur l'économie de l'ensemble des territoires conduit l'Etat à modifier la PDR¹. De ce fait, elle sera accordée désormais aux seules « entreprises qui créent des activités nouvelles, étendent leurs activités [...], assurent le maintien d'activités existantes [...] ou permettent de résoudre des problèmes d'emplois d'une particulière gravité. »²

Ces évolutions et ces inflexions de l'action de l'Etat visent en priorité la restructuration de l'appareil productif et le développement de l'emploi et laissent la politique d'aménagement du territoire au second plan. La PDR devient de fait « une prime à l'emploi »³ et les conditions de son attribution aux entreprises dépendent de critères d'éligibilité au sein de périmètres qui établissent les zones prioritaires. Celles-ci sont ainsi établies au plan national comme au plan européen et les aides correspondant à ces zones sont régies par un dispositif complexe. L'action publique d'aménagement du territoire se réduit à l'animation et la coordination de cette politique de zonage. Elle prend de l'ampleur au cours des années 80-90 avec l'une de ses mesures phares : la Prime à l'Aménagement du Territoire (PAT)⁴. Gérée par les régions, elle a pour objectif l'installation de nouvelles entreprises dans les zones ciblées.

Le dispositif d'attribution des aides aux entreprises est simplifié à partir de 1981, tandis qu'en lien avec la décentralisation des dispositifs décentralisés sont créés comme :

- la Prime Régionale à la Création d'Entreprise (PRCE)
- La Prime Régionale à l'Emploi (PRE)

La PAT continue cependant de bénéficier aux régions en difficultés, elle est réservée aux entreprises industrielles, puis élargie aux entreprises de services. En 2015, elle soutient l'investissement pour l'implantation et le développement d'entreprises dans les zones prioritaires de l'aménagement du territoire⁵ (cf. annexe Prime à l'Aménagement du Territoire). Pour autant, son impact est controversé du fait de l'absence d'une véritable évaluation de ses effets et du risque d'un « accroissement de

¹ Prime de Développement Régional.

² Marianne ANDRAULT, « Une évaluation de l'impact des primes de développement régional », *op. cit.* p.24

³ *Ibid.* p.26

⁴ Elle est issue de la Prime de Développement Régional (PDR)

⁵ Zones éligibles aux aides à finalité régionale. Le montant est de 15 000€ par emploi créé. 30 milliards d'euros sont investis chaque année par l'Etat dans cette action.

la fragilité de certains territoires si les entreprises ou les secteurs ciblés sont en difficultés, les aides ne faisant que retarder l'inéluctable. »¹

De nombreux territoires de Midi-Pyrénées sont classés en zone PAT ainsi qu'une partie de la Corrèze pour soutenir les projets industriels (cf. carte du zonage PAT).

Cette politique de « zonage de l'espace français et l'affectation à ce zonage de crédits étaient [...] le monopole de l'Etat »² de même que « l'Etat reste très clairement au centre du dispositif dont il est le principal moteur tant financièrement qu'organisationnellement »³ de la politique de reconversion industrielle. Elle s'inscrit dans une logique d'accompagnement des effets de la crise.

Le tournant qui va s'opérer au début des années 80 change la logique de la politique publique. Il prend en compte le territoire, son développement dans une dimension locale. Il est conforté en cela par les orientations européennes.

a) : la politique régionale de l'Europe

En effet, la CEE a mis en place une politique régionale dès 1972. Décidée au Sommet des Chefs d'Etat de Paris, elle se concentre dans un premier temps sur les régions caractérisées par un déséquilibre résultant, soit d'une prédominance agricole soit de mutations industrielles ou d'un sous-emploi structurel. A l'origine, cette politique régionale s'appuie pour l'essentiel sur l'attribution d'aides financières réglementées dans le cadre d'un fond régional (FEDER)⁴ mis en place en 1973 et régi par des critères politiques, économiques et sociaux. L'objectif de la politique régionale communautaire vise à atténuer les effets des déséquilibres structurels régionaux risquant d'affecter la réalisation de l'union économique et monétaire. La politique régionale de l'Europe a ensuite évolué pour soutenir de manière plus offensive le développement territorial. Ainsi par exemple, le traité d'Amsterdam en 1997 a fait de

¹ Nicolas FLEURY, « L'impact des aides publiques », in *Relocalisations d'activités industrielles en France*, PIPAME DATAR, 2013, p.88

² Christelle ALVERGNE et François TAUVELLE, *Du local à l'Europe. Les nouvelles politiques d'aménagement du territoire*, op. cit.p.217

³ Anne France TAICLET, « Le développement territorial au regard des hypothèses de la gouvernance territoriale », in *La gouvernance territoriale. Pratiques, discours et théories.*, LGDJ, coll. « Droits et Société », 2007, p.112

⁴ Fond Européen de Développement Economique Régional

l'emploi une priorité commune de l'Union Européenne. A ce titre, fût mise en place une stratégie commune en faveur du développement de l'emploi. Elle s'est accompagnée d'une révision des règlements des fonds structurels avec l'objectif de « renforcer le contenu en emploi des politiques structurelles notamment par la mobilisation locale »¹. La Commission Européenne appuie sa démarche sur celle des Pactes territoriaux pour l'emploi qu'elle considère être une réussite et elle affecte des moyens pour le développement et la cohésion d'un territoire donné, dans le cas d'un programme d'actions défini et porté par plusieurs parties prenantes.

Cette orientation concerne les régions en retard de développement éligibles à l'Objectif 1, c'est-à-dire les régions dont le niveau de développement appuyé sur le PIB par habitant représente moins de 75 % de la moyenne communautaire. L'objectif de la politique communautaire étant « de promouvoir le développement et l'ajustement structurel des régions en retard de développement. »² Les régions en reconversion, c'est-à-dire les régions industrielles en mutations socio-économiques éligibles à l'Objectif 2, bénéficient d'un soutien visant à « favoriser l'émergence d'actions décentralisées qui s'appuieront sur la mobilisation d'acteurs et de territoires organisés»³.

La politique régionale est devenue la principale politique d'investissement de l'Union Européenne, au sein de laquelle l'enjeu politique de la cohésion territoriale s'est renforcé. C'est ainsi par exemple que dans la programmation 2014-2020, « l'approche territorialisée et une plus grande sensibilisation au territoire »⁴ sont mises en avant comme une des conditions de l'efficacité de la mise en œuvre de la politique de cohésion préconisée dans la Stratégie Europe 2020. Pour la Commission Européenne, il apparaît que « le recours à une approche territorialisée semble offrir une réponse efficace à certaines difficultés rencontrées par des approches plus traditionnelles, généralement politiques sectorielles et descendantes »⁵. Elle appuie cette affirmation sur l'analyse de vingt et une études de cas de pratiques et d'initiatives réussies au sein

¹ Fonds structurels UNION EUROPEENNE, *Guide des pactes territoriaux pour l'emploi 2000-2006*, Commission européenne., 1999. p.7

² *Ibid.* p.8

³ *Ibid.* p.9

⁴ Commission EUROPEENNE, « Agenda territorial 2020 mis en pratique », *Politique Régionale et Urbaine*, 2015. p.1

⁵ *Ibid.* p.1

de différents pays de l'Union Européenne qui illustrent l'intérêt d'une approche territorialisée.

Cette approche préconisée par l'Union Européenne renforce l'intervention et l'action publique au niveau local d'autant qu'en France, la loi de modernisation de l'action publique territoriale et l'affirmation des métropoles du 27 janvier 2014 a confié aux Conseils régionaux la gestion d'une partie des fonds européens, notamment le FEDER et le FEADER.¹ Lors de la Conférence des territoires² organisée en Midi-Pyrénées le 9 décembre 2013 dans le cadre de la concertation régionale 2014-2020 des programmes européens, Martin Malvy, Président du Conseil Régional, s'est exprimé ainsi,

« Je souhaite ainsi que cette nouvelle période, en privilégiant en particulier la complémentarité entre les diverses sources de financement, Europe et contrats de Plan, soit l'occasion d'engager en Midi-Pyrénées un nouveau Pacte territorial basé sur la solidarité entre les territoires et leur mobilisation pour l'emploi. »³

Cette conception et l'importance accordée au développement territorial sont encouragées par la stratégie européenne et impliquent l'engagement de nouveaux acteurs locaux. Qu'il s'agisse des industriels ou des collectivités territoriales dont les initiatives et politiques publiques locales deviennent possibles avec les lois de décentralisation (Cf. annexe : principaux textes de lois sur la Décentralisation), nous verrons comment leurs interventions contribuent à faire évoluer les politiques publiques, à transformer leur nature, à modifier le rôle de l'Etat ainsi que son rapport avec les acteurs du territoire.

b) : les effets de la territorialisation de l'économie

En effet, la politique de zonage est remise en cause et les interventions de l'Etat s'adaptent à la nouvelle situation. Par ailleurs, pour être possible, le développement local doit trouver sa justification dans la mobilisation et la valorisation des ressources

¹ Fond Européen Agricole de Développement rural.

² Elle réunit avec le Préfet de région, le Président du Conseil Régional, les présidents et les représentants des Conseils Généraux, des Pays, des Parcs Naturels, des Groupes d'Action Locale de Midi-Pyrénées.

³ Martin MALVY, « Un nouveau pacte territorial en Midi-Pyrénées », *Communiqué de presse*, 10 Décembre 2013.

propres au territoire et dans « une définition localisée des problèmes publics et des moyens de [leur] prise en charge. »¹

Dans ce contexte, la question de l'attractivité du territoire devient une problématique centrale pour les responsables politiques locaux ou nationaux dans un environnement particulièrement dégradé. Cette question est utilisée comme ressource constituante de la qualité des services et des externalités positives dont pourront bénéficier les entreprises qui s'installeront dans cet espace rénové. En la matière, il ne s'agit pas seulement du coût du travail, de la question des infrastructures, de la main d'œuvre qualifiée disponible mais aussi de la qualité de vie, de l'environnement politique qui sont des conditions à réaliser pour rendre cette attractivité possible.

Les politiques incitatives, qui seront mises en œuvre pour favoriser le développement local, ainsi que les politiques publiques territoriales, ont comme principaux effets :

- une nouvelle organisation spatiale de l'industrie se dessine, elle est considérée comme « un mouvement profond de rééquilibrage des activités industrielles dans l'espace français. »²

- une politique industrielle des régions se met en place peu à peu. En effet, la vision de la politique industrielle de l'Etat a changé. Elle est « moins globale et sectorielle [...] [même si] les choix sont encore inscrits dans une logique largement nationale »³ mais en dotant « la région de compétences larges en matière d'intervention économique »⁴, les lois de 1982 favorisent l'émergence de la politique industrielle des régions.

- une implantation des entreprises étrangères qui s'est renforcée et pose de nombreuses questions dont celle de leur ancrage territorial. Si en Midi-Pyrénées, cette pénétration reste faible, à peine 10,5% des salariés de l'industrie sont employés dans les entreprises à participation étrangère⁵ en France, en 2000, « les sociétés à capitaux étrangers

¹ Anne France TAICLET, « Le développement territorial au regard des hypothèses de la gouvernance territoriale », *op. cit.* p.113

² Jean-Paul CHARRIE, *Les activités industrielles en France*, *op. cit.* p.226

³ Michel DAYNAC, « Politiques industrielles et régions : l'exemple des reconversions. », *in Industrie et territoires*, La Documentation Française, 1993, p.157

⁴ *Ibid.* p.157

⁵ René UHRICH, *La France Inverse. Les régions en mutation*, Economica, 1987.p.61

contrôlent près d'un tiers de l'emploi industriel (contre 18% en 1980) et 40% des exportations du secteur industriel »¹.

Dans le SPL Mecanic Vallée plusieurs entreprises étrangères sont installées Bosch à Rodez, Borg Warner à Tulle, ou sont passées sous capitaux américains comme Ratier devenue UTC Aerospace Systèmes, ou Blanc Aéro à Villefranche de Rouergue devenue LISI Aerospace.

- un risque renforcé du nomadisme des entreprises. Le nomadisme, est ici compris comme l'effet pervers de la politique des aides financières publiques et de la surenchère des exonérations fiscales. Elles ont favorisé les comportements opportunistes des entreprises. Cet aspect est également renforcé par des politiques publiques locales. Elles sont désormais engagées dans les contraintes d'une stratégie d'attractivité pour leurs territoires et « se voient entraînés dans une logique de concurrence [...] qui n'est pas nécessairement positive pour les territoires »². Par ailleurs, le rôle des acteurs publics et privés, leur engagement dans cette stratégie et les moyens mis en œuvre, ainsi que les soutiens obtenus ne sont pas identiques d'un territoire à l'autre. « S'il y a des régions qui gagnent, il y a des régions qui perdent »³.

Sur cette question importante, nous verrons, plus fondamentalement, que le nomadisme ou l'ancrage territorial des firmes n'est pas une simple question de localisation mais s'analyse à partir des facteurs qui fondent leur pérennité et leur rapport aux territoires. De ce point de vue, le regard que nous portons, dans le prochain chapitre sur l'entreprise Ratier à Figeac nous paraît pertinent pour appréhender ces facteurs. Ils nous paraissent utiles à l'analyse des rapports entreprises-territoires.

Ces évolutions, et leurs conséquences que nous mettons volontairement en évidence ne sont que quelques exemples d'une nouvelle complexité qui se développe non seulement sur les territoires mais également au sein des logiques qui guident les politiques publiques de l'aménagement du territoire et du développement industriel. Dans leur définition et leur mise en œuvre, elles ont entraîné des dérives et des

¹ Christelle ALVERGNE et François TAUVELLE, *Du local à l'Europe. Les nouvelles politiques d'aménagement du territoire*, op. cit. p.245

² Jean Benoît ZIMMERMANN, « Entreprises et territoires entre nomadisme et ancrage territorial », *La Revue de l'Ires*, n° 47, 2005.p.22

³ *Ibid.*, p. 22.

pratiques de guichet de la part des entreprises, d'autant plus que «le système de contractualisation présente de grandes défaillances,»¹ au point de devenir un problème public qu'il faut résoudre et inscrire à l'agenda politique. Pour y faire face, on va dorénavant privilégier une démarche qui rapproche « les lieux de décision publique, des lieux de vie et d'élaboration des projets collectifs »² que l'on résume à une formule générique *un territoire, un projet, un contrat*. L'enjeu politique est de « de promouvoir des territoires de projet et des territoires de vie à la place d'une logique de guichet »³. En réalité, elle inaugure un changement de conception de la politique d'aménagement du territoire. Celle-ci ne « serait plus conçue comme une démarche régaliennne venue de Paris mais comme une mobilisation citoyenne de tous les partenaires du terrain »⁴, les français devenant « les cartographes de leurs territoires vécus »⁵. C'est donc un changement fondamental qui se prépare à la fin des années 90.

§-4 : les systèmes productifs localisés

Les SPL participent de ce changement politique dans le domaine de l'action publique de développement économique. Toutefois, ils ont une vocation spécifique liée au secteur industriel et à l'évolution de son organisation. Conçus autour d'une démarche de spécialisation d'une filière industrielle, ils aboutissent à la spécialisation des territoires. Ce ne sont pas les seules initiatives en faveur de la spécialisation du territoire. Au cours de cette période de la fin des années 90, une multitude d'instruments et de dispositifs publics⁶ vont favoriser ce mouvement.

Lorsqu'on évoque la création des SPL, il est communément fait référence dans les travaux de recherche au succès des districts italiens. Cette *success story*⁷ a fonctionné comme un révélateur de nouvelles opportunités de développement pour la France c'est

¹ Jean AUROUX, « Rapport au 1er Ministre- Réforme des zonages et de l'aménagement du territoire 1998 », in *Les grands textes de l'aménagement du territoire*, La Documentation Française, 2003, p. 289

² *Ibid.*

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

⁵ *Ibid.*

⁶ Développement de la formation et du transfert de technologies, pépinières d'entreprises, incubateurs ...etc.

⁷ Jérôme VICENTE, *Economie des clusters*, op. cit.

ce que nous explique l'ancien responsable de l'ADIMAC, considéré comme la cheville ouvrière du SPL Mecanic Vallée,

« J'étais à l'ADIMAC, Guigou a mis en place les SPL, Guigou, le mari de Madame qui était directeur de la DATAR qui a trouvé ça génial. Il avait été faire un voyage d'études en Italie, il avait vu les districts industriels italiens. Il s'est dit quand il est revenu « c'est ça qu'il faut faire ». Donc on a été profondément portés là-dessus. »¹

En effet, on établit souvent un lien avec le concept de *district industriel*² dans l'analyse théorique mais « le SPL est une notion synthétique qui est au carrefour de plusieurs approches théoriques tendant à repenser la question de leur développement à partir d'une réflexion centrée sur les dynamiques productives et organisationnelles et leurs rapports à l'espace »³.

Tout en s'inspirant des districts italiens, les SPL français, s'en distinguent du fait des caractéristiques et des particularités du développement économique français ainsi que du volontarisme politique qui anime leur mise en place.

a) : du district industriel marshallien aux districts italiens

La théorie du district industriel est définie par Alfred Marshall au 19^{ème} siècle. Son idée principale est de « mettre en balance l'efficacité respective des formes de division du travail au sein d'une grande firme et au sein d'un système localisé de petites et moyennes entreprises [...] qu'il nomme district industriel. [...] les bénéfices retirés de la colocalisation de plusieurs entreprises de petites tailles au sein d'une industrie peuvent-être supérieurs à ceux retirés d'une grande firme. »⁴

L'atmosphère industrielle décrite par A. Marshall provient du processus de production réparti entre plusieurs entreprises participant aux étapes de la production d'un même produit dans le cadre d'une chaîne productive. Le développement et son évolution sont ainsi favorisés au sein du district tourné, vers la performance et dont les compétences des travailleurs, héritées ou transmises, s'associent et se déploient créant ainsi une

¹ Entretien avec l'ancien responsable de l'ADIMAC le 15 juin 2015 à Decazeville.

² Notion issue des travaux d'Alfred Marshall

³ Claude COURLET, « Globalisation et territoire : le cas des SPL dans les pays en voie de développement. », *FACEF-PESQUISA*, vol. 6, n° 3, 2003. P. 103

⁴ Jérôme VICENTE, *Economie des clusters*, op. cit. p.8

atmosphère favorable. Toutes les entreprises, liées entre elles par une forme de solidarité et d'émulation qui n'exclue pas la concurrence, bénéficient du développement. Elles évoluent en s'adaptant aux nouvelles technologies présentes. Celles-ci leur permettent de maintenir un haut niveau de performance. Ce sont les principaux avantages observés au sein d'un district industriel, ils sont liés « au rassemblement de ressources humaines spécifiques, notamment à travers la constitution d'un marché local pour un même type de qualification [...] et à l'interdépendance technique des activités [...] d'une industrie principale, d'industries auxiliaires situées techniquement en amont et en aval de celle-ci au sein d'une même filière productive. »¹

Les travaux de recherche menés sur la 3^{ème} Italie² ont fait apparaître au sein des régions italiennes du Centre et du Nord Est « une réalité plus complexe qui se caractérisait par la présence diffuse de petites entreprises s'engageant victorieusement sur le marché mondial à travers une industrie spécialisée. »³ Ces travaux permettent notamment de formaliser « un modèle interprétatif des formations régionales à l'économie diffuse. »⁴ Cette forme d'organisation industrielle territorialisée est constituée d'une multitude de petites entreprises artisanales dont le type d'organisation et les relations entre les entreprises mélangent la concurrence, l'émulation et la coopération. L'homogénéité culturelle, sociale et politique, la flexibilité du travail ainsi que la coordination par le Marché et la réciprocité sont les caractéristiques principales de cette forme d'organisation. Elle rappelle aux chercheurs italiens⁵ le concept marshallien du district industriel. Dans ce concept du district industriel, il n'y a pas à l'inverse des pôles de développement, une grande entreprise dominante. Les chercheurs constatent par exemple que le taux de croissance de ces régions est supérieur à la moyenne nationale ainsi qu'à celui des régions les plus industrialisées. La croissance s'accompagne de la modernisation de l'appareil productif. Entre ces petites entreprises géographiquement voisines se constitue « un système d'entreprises dont l'unité de référence devient alors

¹ Claude COURLET, « Les systèmes productifs localisés : un bilan de la littérature », *INRA Editions, Etudes et Recherches sur les Systèmes Agraires et le Développement*, 2002. p. 29

² Notamment ceux de A. Bagnasco

³ Claude COURLET, « Les systèmes productifs localisés : un bilan de la littérature », *op. cit.* p.30

⁴ Arnaldo BAGNASCO et Carlo TRIGILIA, *La construction sociale du marché. Le défi de la 3ème Italie*, ENS de Cachan, 1993.

⁵ Giacomo Becattini

le district industriel [...] Les plus simples de ces districts sont caractérisés par une spécialisation à caractère typique, qui résulte souvent de l'évolution d'une tradition artisanale antérieure [...]. Les ensembles de production qui se forment de la sorte peuvent atteindre une force économique notable en maintenant une structure centrée sur la petite et moyenne entreprise. »¹

Le succès des districts industriels fût interprété², « comme un cas particulier d'une tendance beaucoup plus générale [...] et qu'à la production fordiste rigide structurée allait succéder un régime fondé sur la spécialisation flexible dont la forme spatiale serait le district comme le circuit de branche était une forme spatiale du déploiement fordiste. »³

b) : un modèle qui s'internationalise

Plusieurs pays dont l'Allemagne, les Etats Unis et le Japon ont développé des SPL qui sont particulièrement dynamiques. Ils existent également dans les pays en développement, notamment en Inde où certains SPL connaissent un succès économique important et exportent leurs produits vers l'Union Européenne et les Etats Unis et le Japon.⁴ L'ONUDI⁵ a favorisé la mise en place de systèmes productifs locaux selon le modèle des districts italiens dans les pays en développement. L'objectif vise à aider les acteurs économiques locaux des PME artisanales qui sont nombreuses dans ces pays à développer une véritable économie locale dont l'activité serait susceptible de créer des emplois et ainsi faire reculer la pauvreté. La démarche de ce programme de l'ONUDI « se fonde en effet sur le principe selon lequel les petites et moyennes entreprises ont un rôle essentiel à jouer dans la croissance économique et le développement équitable des pays en développement »⁶. Pour parvenir à cet objectif il faut créer des relations et des coopérations entre les acteurs d'un même secteur

¹ Arnaldo BAGNASCO et Carlo TRIGILIA, *La construction sociale du marché. Le défi de la 3ème Italie*, op. cit. p.55-56

² Notamment les travaux de Michael Piore et Charles Sabel

³ Georges BENKO et Alain LIPIETZ, *Les régions qui gagnent*, PUF, coll. « Economie en liberté », 1992, 424 p. p.25

⁴ Ces exportations représentent parfois 80% de l'ensemble des exportations indiennes de ces marchandises, Source : Programme ONUDI Vienne 2002.

⁵ ONUDI, Organisation des Nations Unies du Développement Industriel

⁶ Programme ONUDI, « Développement des systèmes productifs locaux et réseaux de PME », 2002. p.5

d'activité et l'ONUDI a constaté qu'il existe dans un certain nombre de pays en développement, des agglomérations de PME, c'est un phénomène répandu. Or du fait de leur petite taille, ces PME n'ont pas les moyens de mettre en place une organisation du travail efficace et les marges bénéficiaires qu'elles dégagent ne leur permettent pas d'améliorer de manière significative leur outil de production ou leurs procédés de fabrication. Mais selon l'ONUDI, c'est moins leur petite taille que leur isolement qui est un handicap majeur et sources de difficultés, d'autant que « la coopération entre les entreprises est accidentelle voire inexistante [...] le manque de confiance mutuelle de leurs membres, les conflits latents et une concurrence acharnée entre les entreprises, les enferment dans le cercle vicieux de la stagnation et de la pauvreté.»¹ L'objectif des SPL vise donc à promouvoir la confiance et le dialogue entre les acteurs de ces entreprises afin de leur permettre de surmonter ces situations et de définir une stratégie et des objectifs de développement communs, essentiels. Ainsi les acteurs pourront mobiliser les capacités productives de chacune de leur entreprise au service de ces atouts communs et construire une filière industrielle cohérente et territoriale.

Afin de soutenir cette démarche, l'ONUDI a mis en place en 2002, un programme pour le développement des systèmes productifs locaux et des réseaux de PME. L'objectif de ce programme est de « faciliter l'établissement de relations entre les entreprises et l'instauration de rapports de collaboration avec les institutions locales d'appui [et] d'aider les PME à conjuguer leurs efforts et à exploiter ensemble des débouchés commerciaux ou à résoudre des problèmes communs »². Cet objectif recouvre les notions de solidarité et d'entre aide mutuelle telles qu'elles existent dans les districts industriels italiens. L'ONUDI apporte une assistance technique dans le but « d'amener les membres de groupements à envisager leur développement dans une perspective commune »³ dès lors que les activités appartiennent à un même secteur ou à des secteurs complémentaires dans une proximité géographique. Ce programme vise aussi bien la constitution de réseaux entre les PME et les grandes entreprises car celles-ci recourent le plus souvent aux fournisseurs étrangers pour leurs besoins propres plutôt qu'à l'industrie locale. Dans cette perspective, il s'agit d'aider à rétablir des liens de

¹ *Ibid.* p.8

² *Ibid.* p.4

³ *Ibid.* p.9

confiance et de coopération avec les PME de l'industrie locale. Les liens ainsi rétablis doivent favoriser l'échange et la réciprocité entre les acteurs du réseau.

Ce programme de l'ONUDI pour favoriser les SPL et les réseaux de PME et assurer le processus de leur développement contient des outils et des méthodes, ainsi que la mobilisation du personnel de l'ONUDI dans le cadre de l'assistance technique des projets qu'elle soutient, principalement orientés vers le diagnostic et la formation des acteurs locaux (cf. annexe des SPL de l'ONUDI). Cette dimension internationale des SPL nous permet de saisir l'importance de leur rôle pour favoriser le développement local.

c) : similitudes et distinctions des SPL

La manière dont nous abordons la question des SPL rend compte de la complexité de ce développement industriel et son organisation spatiale. En effet, ceux-ci ne relèvent pas de la génération spontanée, de même qu'ils ne peuvent pas être créés au sein d'un territoire dépourvu de ressources. Leur émergence en France s'inscrit dans « un ensemble plus vaste de l'industrialisation diffuse »¹. La particularité des analyses sur les SPL a montré qu'il existait antérieurement des configurations territoriales formant un système productif localisé. En ce sens ? elles sont identiques aux configurations localisées qui composent les districts italiens.

Cette forme d'organisation est issue de l'Histoire de l'industrialisation au 19^{ème} siècle. Elle s'est développée dans le cadre d'un paradoxe, celui du dualisme industriel, qui fait se côtoyer une industrie de type tayloriste et fordiste de production en série et une industrie de production artisanale au sein de petites et moyennes entreprises.

Cette petite industrie est caractérisée par une dispersion de ses structures, plus particulièrement implantées en milieu rural, mais elle peut également se développer au sein des villes. A la fin du 19^{ème} siècle, cette petite industrie représente « 70 à 75% de la force de travail et 60% de la valeur de la production industrielle »².

¹ Claude COURLET, « Le SPL de quoi parle-t-on ? », in *Industrie, territoires et politiques publiques*, L'Harmattan, coll. « Logiques économiques », 1994, p. 18

² Claude COURLET et Bernard PECQUEUR, « Systèmes productifs localisés », in *Industrie et territoires*, La Documentation Française, 1993, p. 61

Ce type d'industrialisation, loin de disparaître avec le développement des grandes fabriques concentrées et mécanisées, a perduré, s'est développé en configurations locales autour d'un métier, d'un produit dans un partage des tâches et des savoir faire originaux et autonomes, marqueurs d'une identité professionnelle forte liée au territoire. A l'inverse, le territoire peut par ses ressources spécifiques constituer la marque de l'identité d'une filière de production. Ces systèmes productifs localisés sont encore nombreux à la veille de la seconde guerre mondiale et concernent plusieurs régions¹. Ils se distinguent « des régions industrielles stricto-sensu (Nord, Normandie, Haut Rhin) aux dimensions géographiques plus vastes »² et leur localisation « correspond à un développement industriel de type diffus »³ constitué de « véritables nébuleuses industrielles »⁴. En 1991, parmi les systèmes productifs localisés, identifiés en France on peut trouver par exemple :⁵

- Aéronautique : Toulouse
- Industrie du cuir : Albi-Carmaux-Millau

d) : caractéristiques des SPL français :

Les SPL français s'inspirent de la théorie du district industriel mais ils sont profondément marqués par la particularité du système productif français dont le dualisme industriel en a modifié la conception. Cette évolution et le système qui prend forme en France, à la fin des années 90 a selon nous, peu de filiation avec le district industriel, ses caractéristiques, ses valeurs. En effet, en France on a retenu cette nouvelle organisation territoriale, elle « connaît des formes plus mixtes voire ambiguës que la DATAR a cru bon de labelliser SPL »⁶. Cette forme modélisée et labellisée vise, en réalité, à favoriser au sein du SPL une nouvelle division du travail et sa spécialisation souple, tel que le déroulement de notre propos le montre.

¹ Lyonnais, Ouest, Languedoc-Roussillon.

² Claude COURLET et Bernard PECQUEUR, « Systèmes productifs localisés », *op. cit.* p. 62

³ *Ibid.* p. 65

⁴ *Ibid.* p.61

⁵ *Ibid.* p.64

⁶ Dominique RIVIERE et Serge WEBER, « Le modèle du district italien en question. Bilan et perspective à l'heure de l'Europe élargie. », *Revue géographique des pays méditerranéens.*, vol. 106, 2006. p.58

On peut considérer qu'il s'agit d'une nouvelle phase du développement du capitalisme industriel malmené par la nouvelle économie financiarisée et mondialisée. C'est ce qui distingue les SPL des districts industriels.

Certains chercheurs voient dans les SPL de nouveaux défis à relever tandis que d'autres ne considèrent pas les SPL « comme un modèle global, opposable et opposé aux autres formes de structuration spatiales des activités productives »¹.

On évoque également le caractère institutionnel du SPL, c'est une donnée incontournable et une caractéristique essentielle, non pas en tant que structure formelle mais par la présence active des institutions publiques (collectivités territoriales) ou semi publiques (CCI, agences de développement) qui conditionne la régulation du système. Cependant, la structure support du SPL Mecanic Vallée, est une structure de type associatif dont l'animation est laissée aux seuls acteurs privés investis de la puissance économique, les employeurs.

Le succès des districts italiens et l'histoire qui les accompagne donnent lieu à de nombreux travaux et études, au sein de différents pays, qui généralisent et élargissent la notion du concept du *district industriel*. En France par exemple, la DATAR a introduit dans les SPL, l'idée que la grande entreprise peut y être présente, aux côtés des PME/PMI. Ce faisant, ces travaux et les différents usages dont il a été l'objet, ont eu pour conséquences d'affaiblir le concept. De ce fait, le *district industriel* « perd de sa rigueur théorique, notamment quant à son homogénéité économique et aux caractéristiques socio-culturelles qui le fondent. »²

A partir de notre analyse de la réalité du SPL Mecanic Vallée nous partageons les réflexions qui déduisent de ces travaux « que le district marshallien ou à l'italienne ne peut pas être érigé en véritable paradigme »³ pour comprendre la réalité de ces formes d'organisation industrielle localisée.

Cependant, l'observation des districts italiens dans les années 70-80 montre une réalité économique différente, complexe, mais elle produit des résultats suffisamment importants pour être remarqués dans un contexte de crise, qui plus est. Cette

¹ Claude COURLET et Bernard PECQUEUR, « Systèmes productifs localisés », *op. cit.* p. 65

² Claude COURLET, « Les systèmes productifs localisés : un bilan de la littérature », *op. cit.* p.31

³ *Ibid.* p.31

observation oriente le projecteur et inspire l'action publique française. Cette façon de concevoir la politique publique interroge et l'on peut faire un parallèle, certes dans un contexte historique différent, avec une autre période, celle de l'après-guerre où l'on observe une tendance identique à importer des modèles extérieurs. Cette obsession du modèle¹ « suppose l'existence d'un modèle générique de développement économique »² qu'on aurait identifié, et dont les caractéristiques produiraient les mêmes effets. Cette posture questionne, selon nous, les capacités de l'action publique, celle de l'Etat à construire une véritable politique de développement économique qui prenne en compte les richesses et les spécificités du système productif français d'autant que les échecs des modèles antérieurs importés (taylorisme, fordisme) ont montré les failles d'une telle démarche.

Dans le cas des SPL, la démarche de l'Etat, à travers sa politique d'aménagement du territoire, consiste à adapter le modèle italien du district à la réalité du dualisme industriel français. Cette orientation pose questions comme on peut le lire dans le rapport du CESR Midi-Pyrénées.³

« Les Systèmes productifs locaux français comportent la particularité d'être ouverts aux grandes entreprises qui sont souvent les locomotives du SPL. Cette différence dans la composition nous semble importante, voir fondamentale elle va conditionner le fonctionnement et sa finalité »⁴.

Ou encore,

« Le concept *DATAR SPL* est beaucoup plus vaste et s'apparente parfois à un *fourre-tout* plus ou moins applicable à tout territoire et à toute entreprise ou établissement. »⁵

Le SPL à la française se définit alors « comme une configuration d'entreprises regroupées dans un espace de proximité autour d'un métier, voire de plusieurs métiers industriels. Les entreprises entretiennent des relations entre elles et avec le milieu

¹ Olivier BOUBA-OLGA, *Dynamiques territoriales. Eloge de la diversité*, op. cit. p.13

² *Ibid.* p. 79

³ CESR MIDI-PYRENEES, « Les Systèmes productifs locaux en Midi-Pyrénées : vers une nouvelle dynamique territoriale. », *Rapport*, 28 Mai 2001.

⁴ Georges PICARD, explication de vote au nom du groupe CGT sur le Rapport « *Les systèmes productifs locaux en Midi-Pyrénées : vers une nouvelle dynamique territoriale* » séance du 28 mai 2001, p.119

⁵ Monsieur TOURNIER, explication de vote au nom du collège des employeurs sur le Rapport « *Les systèmes productifs locaux en Midi-Pyrénées : vers une nouvelle dynamique territoriale* » séance du 28 mai 2001, p.125

socio-culturel d'insertion [...] le métier dominant n'exclut pas la possibilité de l'existence de plusieurs branches industrielles. Souvent on fait référence à des systèmes de PME ; cependant il existe aussi des relations très territorialisées entre grandes entreprises, entre grands groupes et PME »¹.

Le SPL Mecanic Vallée s'apparente à cette définition, comme on peut le déduire des propos de l'animateur délégué de l'association Mecanic Vallée,

« Les trois quart des entreprises sont de la métallurgie mais un quart vont être des gens qui sont pour le service à l'industrie ou qui vont être dans des métiers différents et en conséquence et pour nous, ils sont fondamentaux parce que sinon on est effectivement..., on ne se différencie pas de la branche professionnelle ou on ne se différencierait pas d'un club d'industriels. »²

Cette conception française du SPL s'apparente à une nouvelle division du travail entre les entreprises dans un environnement où une ou plusieurs d'entre elles dominent. Leurs relations sont liées par une forte dépendance et caractérisées par les mécanismes combinés du « marché et de la réciprocité. »³ On nous explique qu'en effet au sein du SPL MV il y a une entreprise phare, qui joue en quelque sorte le rôle de chef de file, pour négocier des contrats, et qui s'engage.

Enfin, dans les SPL, la localisation des entreprises liées par la proximité géographique rend possible les économies sur « les coûts marginaux de l'industrie au sein d'un même lieu »⁴ et les externalités positives dont peuvent bénéficier les entreprises du fait de l'action publique locale (aides financières, équipements...).

e) : appel à projet et labellisation des SPL

En France, à la fin des années 90, la DATAR s'appuie sur un travail de recherche qu'elle a impulsé, qui permet de repérer « 74 nébuleuses d'entreprises organisées selon le modèle des districts italiens »⁵. En même temps, « 1364 tissus spécialisés

¹ Claude COURLET, « Le SPL de quoi parle-t-on ? », *op. cit.*

² Entretien avec l'animateur délégué de l'association Mecanic Vallée, le 8 juillet 2014 à Decazeville.

³ Claude COURLET, « Le SPL de quoi parle-t-on ? », *op. cit.* p.19

⁴ Jérôme VICENTE, *Economie des clusters*, *op. cit.* p.27

⁵ Christelle ALVERGNE et François TAUVELLE, *Du local à l'Europe. Les nouvelles politiques d'aménagement du territoire*, *op. cit.* p.253

d'établissements »¹ sont identifiés. C'est à partir de ces études qu'elle peut engager un appel d'offre national restreint. Elle le conditionne à des critères qui lui permettent de définir plusieurs types possibles de SPL. Elle a établi ces critères selon « deux logiques de repérage, »² l'une à partir d'enquêtes régionales conduites par les DRIRE³, l'autre à partir d'analyses statistiques nationales. Il ressort de ces enquêtes qu'il existe 98 concentrations sectorielles répondant aux critères définis⁴ que la DATAR classifie selon plusieurs types de SPL :

- les SPL dont l'activité est traditionnelle et historiquement ancrée au territoire
- les SPL émergents à fort contenu technologique plutôt d'origine urbaine
- les SPL reposant sur une activité de sous-traitance liée à des donneurs d'ordre
- les SPL à construire par le volontarisme politique

Selon les principes qui régissent désormais les politiques d'aménagement du territoire et industrielle, et pour être éligible à la labellisation du SPL et aux aides publiques, c'est aux acteurs du territoire qu'il appartient d'élaborer leur projet de développement et de le soumettre à l'appel d'offre.

C'est le CIADT⁵ du 15 décembre 1997 qui lance l'appel à projet restreint « afin de favoriser au niveau local la constitution ou la consolidation de réseaux de PME et renforcer les structures locales d'appui. »⁶ Il est doté de 14 millions de Frs, l'appel est lancé publiquement en mai 1998, 124 dossiers sont transmis aux préfetures, 60 sont sélectionnés dont 5 en Midi-Pyrénées (cf/annexe carte des SPL). Le deuxième appel à projet restreint est lancé le 5 janvier 2000 et 36 projets sont retenus avec un financement de l'Etat de 10 millions de Frs. Ils correspondent en majorité à la catégorie des SPL émergents, l'action publique lancée comprend 96 SPL labellisés au plan national.

La labellisation bénéficiera aux SPL repérés par les enquêtes régionales ou selon les critères de l'analyse statistique que nous avons évoquée plus haut. Il est toutefois

¹ *Ibid.* p.253

² CESR MIDI-PYRENEES, « Les Systèmes productifs locaux en Midi-Pyrénées : vers une nouvelle dynamique territoriale. », *op. cit.* p.13

³ DRIRE, Direction Régionale de l'Industrie ? DE LA Recherche et de l'Environnement.

⁴ Le territoire du SPL doit comprendre : au moins 5% des établissements de son territoire concernés par une activité identique, représentant au moins 5% de l'emploi dans la zone d'emploi et représentant au moins 5% de la branche d'activité

⁵ CIADT, Comité Interministériel d'Aménagement du Territoire

⁶ CESR MIDI-PYRENEES, « Les Systèmes productifs locaux en Midi-Pyrénées : vers une nouvelle dynamique territoriale. », *op. cit.* p.17

intéressant de relever que le CESR Midi-Pyrénées les caractérise selon 5 éléments qu'il explique ainsi :

- « l'existence d'une concentration de PME fonctionnant en réseau
- l'appartenance des PME à un secteur ou à un couple produit/marché
- l'existence de relations interentreprises [...]
- l'accès à un ensemble de services marchands ou non marchands [...]
- l'idée d'une *atmosphère industrielle* et plus largement un système de valeurs partagées. »¹

En Midi-Pyrénées 11 projets² ont été retenus au total à la fin de la procédure d'appel d'offre.

f) : rôle du politique

La place du politique au sein du SPL comme enjeu de régulation du système est essentielle. Il permet d'assurer le fonctionnement et la coordination entre les différents acteurs et les institutions publiques, principalement les collectivités territoriales en charge de l'action publique locale. La forme de cette régulation peut être différente selon les SPL mais on distingue « trois pôles principaux [qui] constituent les rouages de base du système³ :

- les entreprises
- les institutions privées ou publiques, semi-publiques, associatives qui favorisent la rencontre des entreprises entre elles et organisent la visibilité du SPL
- les institutions publiques en l'occurrence les collectivités locales, les services déconcentrés de l'Etat n'y participent pas.

¹ *Ibid.* p.16

² -Mecanic Vallée (Sud-Ouest Massif Central)- Textile (Lavelanet- Bois Meuble (Aveyron)- Salaisons (Lacaune)- Santé (Toulouse)- Granit (Sidobre)- Textile (Montagne Noire, Pays d'Olmes)- Forêt Bois Papier (Couserans Comminges)- Equipements électriques (Tarbes)- Electronique (Montauban)- Electronique embarquée (Toulouse)

³ Bernard SOULAGE, « La place du politique dans les systèmes productifs localisés. », *in Industrie, territoires et politiques publiques*, L'Harmattan, coll. « Logiques économiques », 1994, p. 226

Nous considérons qu'il n'existe pas de modèle préétabli ou « d'idéal type »¹ de fonctionnement de la régulation au sein du système qui dépend selon ce que nous avons pu observer au sein du SPL Mecanic Vallée, de l'histoire, celle des différentes territoires qui le composent, de la conception qu'en ont eu les responsables qui l'ont modélisé. Il dépend également de la nature des liens entre les différents acteurs, de la présence ou de la défaillance des institutions publiques qui permettent à la régulation de fonctionner de manière convergente ou déséquilibrée.

Cependant, les travaux de recherche réalisés sur la régulation au sein des SPL permettent de distinguer quatre modes de régulation des systèmes locaux de production² :

- la régulation par la domination d'un groupe industriel sur le territoire
- la régulation par l'autonomie et l'interdépendance des relations entre entreprises
- la régulation publique dans les situations de crise notamment
- la régulation partenariale entre acteurs privés et publics

La présentation des SPL français et leur particularité nous permet de mieux appréhender la réalité de la création du SPL Mecanic Vallée qui apparaît dans l'histoire récente du territoire. Elle est, selon nous, liée au volontarisme politique et à une industrialisation de moindre importance mais traditionnellement ancrée. En conséquence, l'observation de la démarche politique qui a prévalu nous permet d'interroger l'importance de la place et du rôle du politique, dont l'analyse s'avère utile pour interroger « l'ensemble du système de régulation politique dans sa confrontation au local. »³

De ce point de vue, la politique des SPL est une politique publique nationale de l'aménagement du territoire et du développement industriel. Il n'en demeure pas moins que c'est l'action publique locale des collectivités territoriales qui l'a effectivement mise en œuvre, dans un mouvement différent de la logique classique du centre vers la périphérie. C'est en ce sens que selon nous, le SPL Mecanic Vallée est bien le territoire de l'action publique.

¹ *Ibid.* p.227

² Michel DAYNAC, « Politiques industrielles et régions : l'exemple des reconversions. », *op. cit.* p.168

³ Bernard SOULAGE, « La place du politique dans les systèmes productifs localisés. », *op. cit.* p.223

Pour autant, nous ne l'analysons pas comme un mouvement inverse du bas vers le haut, du local vers le national, dans la mesure où le projet industriel local s'insère dans un cadre préétabli par l'Etat qui continue d'orienter et de contrôler la politique d'aménagement et de développement du territoire. Mais pour le moins, on constate que de nouvelles relations, un nouveau mode de régulation de l'économie s'installe et que la forme originale d'organisation territorialisée que l'Etat a favorisée connaît un nouvel essor au début des années 2000. Cette situation influence la firme, son organisation, son fondement stratégique qui « ne peut plus être pensée au regard de ce qui se passe en son sein mais doit s'appuyer et jouer sur les paramètres de son environnement»¹.

Nous pensons que la politique des SPL, dans leur dimension et leur mise en œuvre restreinte, inaugure une nouvelle forme spatiale d'organisation industrielle en réseau « dont le modèle séduit « en ce qu'il s'oppose au monde très *industriel* des années 60 » et dans lequel « [la] flexibilité, [la] capacité [des personnes] à s'adapter et à apprendre sans arrêt deviennent des atouts majeurs, qui passent avant leur expertise technique [...] et leur expérience»².

Il existe d'autres formes d'organisation caractérisées par les relations en réseaux tels que les pôles de compétitivité ou les clusters. Ces nouvelles formes cohabitent et donnent une vision hétérogène de l'organisation de l'économie, fluctuant au gré des modes et des réussites économiques médiatisées. Nous postulons que ces nouvelles formes d'organisation productive participent d'un continuum et que la création de chacune d'entre elles constitue un élément du processus d'une politique nationale cohérente qui évolue en parallèle au développement historique du capitalisme et de ses crises. C'est ce que nous disent les analyses de certains travaux de géographes ou de sociologues urbains, qui « défendent l'idée que les transformations de la gouvernance urbaine et du contenu des politiques urbaines devraient s'analyser au regard des mutations du capitalisme – passage d'un régime d'accumulation fordiste à un régime post fordiste d'accumulation flexible – et leur accompagnement par l'Etat»³.

¹ Jérôme VICENTE, *Economie des clusters*, op. cit. p.21

² Luc BOLTANSKI et Eve CHIAPELLO, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 2010. p.203

³ Jérôme AUST, Cécile CRESPIY, Renaud EPSTEIN et Hélène REIGNIER, « Réinvestir l'analyse des relations entre l'Etat et les territoires », in *L'Etat et ses territoires*, Sciences et Société., Presses Universitaires du Mirail, 2014, p.12

Au final, ce sont ces processus qui participent de la territorialisation de l'économie. Il faut comprendre ici cette notion comme étant distincte de la localisation ou de l'implantation d'activités, puisqu'elle induit une organisation en réseaux entre l'industrie, l'éducation et la recherche notamment, ainsi qu'un mode de régulation et de gouvernance entre une multitude d'acteurs.

Cette politique s'inscrit tout à la fois dans la continuité de celle des SPL mais s'en différencie par sa spécialisation territoriale poussée, son contenu technologique, sa plus grande flexibilité et son développement à une plus grande échelle. En effet, cette spécialisation concerne désormais un plus grand territoire comme l'ensemble d'une ou plusieurs régions. Ainsi, par exemple, l'une des caractéristiques principales de la région Midi-Pyrénées est la spécialisation de son industrie, l'aéronautique, dont la promotion joue comme une vitrine valorisante pour l'ensemble du territoire. Une partie du territoire de la région et plusieurs départements de l'Aquitaine constituent l'espace du pôle de compétitivité Aerospace Valley¹ (Cf. annexe Pôles de compétitivité en France et Pôle Aerospace Valley). Le territoire du SPL Mecanic Vallée s'insère dans ce nouvel espace.

Dans ces configurations à vocation mondiale, le rôle des firmes et des multinationales est prépondérant, ce sont « des espaces de compétitivité, qui ne font que partiellement et momentanément territoires »².

Il ne s'agit pas pour nous d'analyser les nouveaux rapports entre l'Etat et les entreprises des pôles, mais de préciser toutefois que cette politique induit une double mutation, celle de l'appareil productif, tourné vers la seule compétitivité mondiale, et celle de la nature de l'intervention publique, de son mode de régulation de l'économie guidée par la norme du Marché. L'organisation en réseau et son système de valeurs - le marché- se généralise peu à peu au point qu'elle déborde du cadre des entreprises et « que la métaphore du réseau tend progressivement à prendre en charge une nouvelle représentation générale des sociétés »³.

¹ Pôle de compétitivité aéronautique et spatial

² Jacques PERRAT, « Des SPL aux pôles de compétitivité. Enseignements des nouvelles politiques publiques françaises. », in *Les territoires productifs en question (s) transformations occidentales et situations maghrébines.*, Institut de recherche sur le Magheb Contemporain., coll. « ALFA », 2006, p.2

³ Luc BOLTANSKI et Eve CHIAPELLO, *Le nouvel esprit du capitalisme*, op. cit. p.207

Il existe en Midi-Pyrénées 14 clusters et 5 pôles de compétitivité.¹

¹ CESR MIDI-PYRENEES, *Quel futur industriel pour Midi-Pyrénées*, Toulouse, 2014.

Section II : de la politique sectorielle à une politique de développement local

La politique publique des SPL signe la volonté de l'Etat de structurer une nouvelle organisation industrielle qui s'appuie sur le développement local alors que le dirigisme industriel, au cours des trois décennies de l'après-guerre, avait conduit l'Etat « à maîtriser par le haut la cohérence de l'économie nationale au sein de l'économie mondiale en particulier par la recherche volontariste d'un équilibre jugé souhaitable entre les différentes activités»¹. Cette démarche de soutien aux secteurs industriels permet leur essor mais donne une image de l'industrie cloisonnée et hiérarchisée qui prend peu en compte la dimension de l'environnement dans lequel se déploie cette approche sectorielle.

L'abandon peu à peu de cette logique en faveur de la promotion du développement local conduit à des changements de l'action publique et à sa territorialisation.

Le développement local est ainsi omniprésent au sein des discours ministériels notamment ceux de l'aménagement du territoire pour qui il est devenu « un mode d'approche, une méthode d'appréhension globale des problèmes locaux qui peut s'appliquer aussi bien à des politiques sectorielles [...] que des politiques prioritaires»².

§-1 : théories et réalités du développement local

Au sein de la DATAR, le concept de développement local se définit « comme la mise en œuvre [...] dans un cadre de coopération intercommunale, d'un projet global associant les aspects économiques, sociaux, culturels du développement »³.

Il ne se réduit donc pas « aux retombées locales de programmes définis par les structures centralisées (grandes entreprises, Etat...). C'est le processus par lequel une population acquiert une plus grande autonomie dans la définition et la satisfaction de

¹ Jacky FAYOLLE, « La désindustrialisation française : 10 ans de controverses sur les délocalisations et la politique industrielle », *Relocalisations d'activités industrielles en France. Revue de littérature. PIPAME*, Décembre 2013. p.70

² Jean Louis GUIGOU, « Le développement local : espoirs et freins. », in *Le développement local et la décentralisation*, Editions régionales européennes SA, 1986, p. 50

³ *Ibid.* p.49

ses besoins, dans la solution de ses problèmes et l'élaboration de son devenir. »¹ Le développement est également perçu comme la traduction d'une résistance des populations, liées par une solidarité face à l'agression de la crise, marquées par un attachement au territoire comme lieu de vie dont le groupe d'appartenance serait doté « d'une sorte de droit au développement local »².

Cette perception s'appuie sur une réalité sociale qui se manifeste par des mobilisations fortes des populations qui résistent au déclin et le traduisent en problème public obligeant les autorités publiques à s'en saisir. Le concept de développement local est tout à la fois cela.

La résistance au déclin, à la désindustrialisation, a eu pour effet de montrer « l'importance de la question de la visibilité et de l'invisibilité de la souffrance sociale »³. Elle a contraint les responsables politiques à rechercher et à développer de nouveaux modes d'organisation économique et sociale. Nous postulons que ceux-ci se réalisent, s'expérimentent sur un territoire, en principe connecté à un environnement régional, national voire international, dont les effets ont une influence réciproque sur les différents niveaux. L'observation de ces phénomènes montrent qu'ils sont puissants et importants, ils impactent l'action publique qui doit les prendre en compte ; ils peuvent ainsi expliquer la mise en valeur du développement local au sein des discours de la période. La volonté de généraliser sa diffusion, tout en niant l'idée qu'il serait « un remède ou une réponse directe à la crise »⁴, pointe les limites du modèle sectoriel et « la crise de l'économie administrée c'est-à-dire un système qui confère à l'Etat le rôle moteur dans la gestion du développement économique et social »⁵.

Les lois de décentralisation vont créer les conditions de ce déploiement et l'accompagner par un profond changement des structures administratives de l'Etat. C'est une nécessité qui s'impose aussi par les exigences du développement local, lui-même qui ne peut s'accommoder d'un Etat centralisé, hiérarchisé, jugé conservateur, au risque qu'il ne se déploie uniquement dans les zones périphériques marginales. La

¹ Olivier GODARD et Jean Paul CERON, « La décentralisation en France : un levier pour le développement local ? », *in* , Editions régionales européennes SA, 1986, p. 150-151

² Bernard PLANQUE, « Observations et interprétations de la dynamique spatiale contemporaine », *in* *Le développement décentralisé*, LITEC, coll. « GRAL », 1983, p. 8.

³ Gérard NOIRIEL, *Les ouvriers dans la société française*, Seuil, coll. « Points », 2002. p.5

⁴ Jean Louis GUIGOU, « Le développement local : espoirs et freins. », *op. cit.* p.52

⁵ Pierre MULLER, « Les politiques publiques entre secteurs et territoires », *op. cit.* p.30

centralisation de l'Etat est une conséquence de l'Histoire, elle est considérée par certains comme un obstacle majeur qui conduit « à l'impuissance généralisée et à la frustration des responsables »¹.

C'est en ce sens que les politiques de décentralisation en même temps qu'elles procèdent à des réformes institutionnelles vont favoriser le développement local.

En parallèle, et même parfois l'anticipant, les entreprises de l'industrie ont amorcé une évolution au sein de leurs structures. Certaines d'entre elles ont, par exemple, déplacé les fonctions les plus qualifiées, ainsi que les fonctions de responsabilités, vers les régions du Sud identifiées comme territoires d'un possible renouveau économique.

Cette situation résulte du mouvement de déconcentration économique engagé depuis une longue période mais qui s'est accéléré du fait de la crise des années 70. Ce mouvement accentue la transformation du schéma classique centre-périphérie pour lui substituer « une nouvelle carte de l'organisation spatio économique [...] à la fin du 20^{ème} siècle [...] vers une structure moins polarisée »². L'entreprise « qui se dessine au début des années 80 entre dans une démarche de désintégration verticale, une stratégie qui s'inscrit dans l'objectif de recentrage sur le métier de base »³. Il faut comprendre « le métier de base comme une compétence ou un ensemble de compétences que détient l'entreprise »⁴. La proximité de ces mouvements dans le temps montre « un certain parallélisme »⁵ entre la décentralisation de l'économie et la décentralisation politique.

§-2 : le volet économique et la spécialisation territoriale

L'action de l'Etat de soutien à l'économie s'oriente alors principalement vers les actions de promotion des initiatives locales qui sont encouragées. Les risques de la

¹ Jean-Marie DENQUIN, « Gaullisme et décentralisation », in *Décentraliser en France*, François Xavier Guibert, coll. « Actes du Colloque du Centre 28/29 novembre 2002 », 2003, p.242

² Bernard PLANQUE, « Décentralisation économique et décentralisation politique en France. », *Revue canadienne des Sciences Régionales*, Automne 1985. p.339

³ Thierry SAUVIN, *Entreprises et territoires. Des liaisons dangereuses*, Armand Colin, coll. « U », 2015. p. 89

⁴ *Ibid.* p.91

⁵ Bernard PLANQUE, « Décentralisation économique et décentralisation politique en France. », *op. cit.* p.339

délocalisation des firmes vers des territoires aux services plus attractifs sont avérés et posent l'urgente question de leur pérennisation et de leur ancrage territorial.

Ce ne sont pas les seules difficultés auxquelles est confrontée l'action publique locale. En effet, la notion de projet de développement local, qui se développe au milieu des années 80, impose aux responsables politiques locaux de trouver les moyens de sa concrétisation à partir des spécificités et des atouts dont dispose le territoire. C'est une conception radicalement différente qui s'apparente à une nouvelle vision d'un développement « par le bas »¹, opposée à la vision classique d'un développement « par le haut », dont les mécanismes ne fonctionneraient plus du fait de la crise et de ses conséquences. Il ne s'agit pas d'encourager une forme de développement autonome, repliée sur le territoire mais avec la décentralisation et la régionalisation « on découvre [...] que les relations entre acteurs locaux peuvent contribuer à la compétitivité des activités industrielles ou des services »².

Cette vision du développement économique met en évidence que la crise a non seulement démanteler l'appareil productif dans son organisation ancienne de concentration industrielle, mais également mis en péril l'avenir des territoires concernés. Ses conséquences ont rendu nécessaire un nouveau modèle de développement économique dont le territoire constitue une composante. Il n'est plus seulement une problématique ou le « réceptacle de l'activité économique »³ « un objet en tant que tel de l'action publique [...] un espace à aménager »⁴.

Ce constat découle de l'observation de deux phénomènes qui apparaissent dans les travaux de recherche en économie sur la crise économique et ses effets sur les territoires :

- l'un montre, par exemple, une évolution de l'emploi au cours de la période 1975-1980 qui conduit à « un décalage dans l'espace [...] au profit des régions du quart

¹ Bernard PLANQUE, « Observations et interprétations de la dynamique spatiale contemporaine », *op. cit.* 5

² Georges BENKO, Mick DUNFORD et Jennifer HEURLEY, « Districts industriels. 20 ans de recherche », *Revue Sciences et Sociétés*, n° 88, 1997.

³ Jean Benoît ZIMMERMANN, « Entreprises et territoires entre nomadisme et ancrage territorial », *op. cit.*, p. 22.

⁴ Patrick HASSENTEUFEL et Jane RASMUSSEN, « Le (s) territoire (s) entre le politique et les politiques. Les apports de la Science Politique. », in *Territoires sous influence*, Paris, L'Harmattan, coll. « Communication et civilisation », 2000, p. 64

Sud-Ouest du pays »¹. En effet, le taux de croissance de l'emploi de ces régions augmente au cours de la période de crise alors qu'il diminue dans les régions du Nord et de la région parisienne, fortement industrialisées. Ces régions, parmi lesquelles on trouve Midi-Pyrénées, sont des régions, à dominante rurale, peu industrialisées, dont certaines connaissent des difficultés. Elles sont pour la plupart « demeurées en dehors [du] processus d'industrialisation lancé au siècle dernier [...] leur mode de production propre n'a pas été complètement détruit »², elles paraissent donc en situation de pouvoir saisir les opportunités qui découlent de ce constat à condition que, sur le terrain, des acteurs soient en capacité de se mobiliser.

- l'autre phénomène observable découle du mouvement de concentration de l'appareil productif. Engagé antérieurement, il a notamment favorisé la constitution de pôles de croissance dans le secteur industriel. Ces pôles correspondent à une nouvelle phase d'accumulation du capital qui peut continuer de se déployer. Ce mouvement a eu pour effet de contribuer à la création d'une multitude de petites entreprises travaillant pour les entreprises du pôle et sa firme principale ou son « unité motrice »³. On peut observer ce phénomène autour de l'implantation de l'industrie aéronautique à Toulouse. En dehors des pôles, on trouve un phénomène identique, notamment autour d'une entreprise dominante dans un territoire donné, comme par exemple à Figeac, avec l'entreprise Ratier. En effet, pour ses besoins propres, cette entreprise a généré dans son environnement, la création d'un certain nombre de PME dans le secteur de la machine-outil.

Ainsi on constate que sur certains territoires, un secteur industriel existe même s'il est parfois fortement dépendant de la grande entreprise ou firme. Dans les trois départements concernés par la création du SPL Mecanic Vallée, ce tissu existe sous la forme d'un réseau de PME, c'est ce que nous explique le président du Conseil régional de Midi-Pyrénées,

¹ Philippe AYDALOT, « Crise économique, crise de l'espace, crise de la pensée spatiale », in *Le développement décentralisé*, LITEC, coll. « GRAL », 1983, p.89

² *Ibid.* p. 103

³ François ICART, « La politique d'aménagement du territoire en 1977 », in *Les grands textes de l'aménagement du territoire*, La Documentation Française, 2003, p. 220

« Vayrac c'est la jonction de la Corrèze et à Vayrac il y avait de petites entreprises, petit canton rural il y avait de petites entreprises sur la zone. En 1970 et à ce moment-là je m'étais rendu compte, il ne fallait pas être très intelligent pour le voir, qu'il y avait des liens avec Saint-Céré, la SERMATI et puis à Vayrac c'était DIACE avec Figeac bien sûr et puis avec Decazeville.»¹

Il ressort de cette observation deux données essentielles :

- le territoire apparaît comme un élément d'un autre possible et cette évidence qui s'impose introduit « une vision spatiale des dynamiques économiques »².
- le tissu industriel des PME-PMI peut jouer un rôle décisif. « Elles sont reconnues plus créatrices d'emplois que les grandes entreprises et les grands groupes. »³ Elles sont pour la plupart ancrées sur un territoire, elles peuvent contribuer à améliorer son environnement et favoriser l'essor du développement local à propos duquel les collectivités territoriales sont investies de nouvelles compétences par les lois de décentralisation. Elles ont désormais de nouvelles possibilités d'agir. Cet aspect du dynamisme des PME avait déjà été observé avant la crise économique des années 70 à tel point « que le phénomène [...] paraît capable de marquer l'avenir aussi bien la structure de l'industrie que l'équilibre spatial des pays industrialisés »⁴.

Les atouts spécifiques d'un territoire ainsi valorisés vont contribuer à sa spécialisation, encouragée par les textes législatifs, notamment la loi pour l'aménagement et le développement du territoire (LOADT) dite loi Pasqua de 1995. Elle introduit la notion de *Pays* dans le dispositif institutionnel en préconisant le regroupement des communes et la coopération intercommunale.

Elle inscrit l'action locale au sein « d'un territoire qui doit présenter une cohésion géographique, culturelle ou sociale »⁵. Il ne s'agit pas « d'un découpage déterminé par les services de l'Etat mais [...] la reconnaissance d'une réalité socio-économique qui

¹ Entretien avec le Président du Conseil Régional de Midi-Pyrénées 4/08/2015 à Toulouse

² François ICART, « La politique d'aménagement du territoire en 1977 », *op. cit.* p. 221

³ François GROSDIDIER, *La reconversion, une ardente obligation. Rapport au 1er Ministre*, *op. cit.* p. .

⁴ Philippe AYDALOT, « Crise économique, crise de l'espace, crise de la pensée spatiale », *op. cit.* p.96

⁵ Article 22-Titre II des Pays- Loi du 4 février 1995.

façonne la vie courante des gens, d'un territoire-projet qui se veut assez cohérent et pertinent pour construire une action globale de développement. »¹

Au sein du Pays, le projet est porté par une Charte élaborée par le conseil de développement, composé des élus et des acteurs économiques, culturels, associatifs du Pays.

La loi Voynet de 1999 renforce le statut du Pays dans une dimension développement durable.

C'est ainsi qu'en Midi-Pyrénées, il y avait jusqu'en 2014, 32 pays sur l'ensemble du territoire régional. Mais la loi du 27 janvier 2014² autorise le regroupement des Pays en Pôles d'Equilibres Territoriaux et Ruraux³ (PETR). Ces évolutions ne sont pas sans conséquences pour l'action publique locale; c'est ce que nous dit le Maire de Decazeville,

« Aujourd'hui pour un élu cette mandature va être très compliquée puisqu'on vient, on a des nouveaux conseils départementaux, des nouvelles régions vous savez qu'on parle maintenant de SCOT et des PETR, des Pôles d'Equilibres des Territoires Ruraux. Nous ici on vient, avant on avait des Pays, vous en avez entendu parler de ça, bon ben, les Pays aujourd'hui sont morts et ils vont être remplacés pas ces PETR. Les Pays vont mourir petit à petit au profit de ces fameux SCOT ça veut dire Schémas d'orientation territoriale [...] aujourd'hui tout ce qui passera pas par le PETR, il faudra que tout passe par là. [...] il va y a voir une seule région mais tous les gens qui ne contractualiseront pas par le PETR, c'est même pas la peine qu'ils présentent un dossier. Donc on est dans un bouleversement quand même important et nous on est assez inquiets ici. »⁴

Ceci étant, la démarche engagée visant au renforcement du volet économique du développement local et sa spécialisation territoriale nécessite de prendre en compte une autre réalité et de comprendre que la dynamique des territoires est « liée à d'autres facteurs que la seule localisation du système productif ».⁵ Cet aspect révèle de nouvelles possibilités de développement qu'il convient de favoriser. La politique de

¹ Nathalie MUDARD FRANSSSEN, « La question des systèmes de production localisés », *Laboratoire Redressement Industriel et Innovation RII Université Littoral Côte Opale*, 2001. .

² Loi de Modernisation de l'Action publique territoriale et d'affirmation des métropoles.

³ Depuis 2015, 25 PETR ont été créés. Ils regroupent 159 communautés de communes, 3006 communes pour une population de 1 691 499 habitants- Source : site de la Région Midi-Pyrénées-Languedoc Roussillon

⁴ Entretien avec le Maire de Decazeville le 15 juin 2015.

⁵ Christelle ALVERGNE et François TAUVELLE, *Du local à l'Europe. Les nouvelles politiques d'aménagement du territoire*, op. cit. p. 72

mise en place des systèmes productifs localisés s'inscrit dans ce contexte en évolution à la fin des années 90 marquées par les premiers effets des lois de décentralisation.

§-3 : la décentralisation et ses conséquences

Le processus de décentralisation s'enracine dans un mouvement historique de plus de deux siècles. Il n'a pas seulement une dimension nationale, il s'inspire de la politique européenne notamment dans sa dimension de réorganisation de l'espace territorial de la France. L'objectif est d'adapter les territoires afin de les insérer dans l'Espace Européen. Ce faisant leur insertion dans cet ensemble européen va consacrer une place plus importante aux politiques européennes impulsées par la politique régionale de l'Europe. C'est le cas du développement des financements européens et de la mise en place de plusieurs fonds d'intervention comme le Fonds européen de développement régional (FEDER), la régionalisation étant présentée comme une nécessité de la construction européenne.

Nous évoquons ici la décentralisation qui a consisté, par une multitude de textes législatifs étalés dans le temps, à un transfert de compétences exercées jusque-là par l'Etat à des collectivités territoriales, qu'il dote d'un statut juridique, d'une certaine autonomie et d'une légitimité qu'elles acquièrent par leur élection. Dans les années 60, « la régionalisation est présentée [...] comme un objectif prioritaire de la réforme de l'Etat. »¹ Pour le gouvernement gaulliste, elle a pour objectif de «favoriser les énergies locales en matière de développement économique. »² Dans cette conception, « l'Etat ne doit pas se désengager mais se démultiplier. Il doit s'adapter au cadre régional en desserrant les contraintes du centralisme, en accompagnant et suscitant les initiatives. »³

Ce mouvement de décentralisation est jalonné de nombreuses étapes, de petits pas, d'obstacles ou de périodes décisives au sein duquel nous retenons quelques dates de cette première période :

¹ Jean-Marie DENQUIN, « Gaullisme et décentralisation », *op. cit.* p.244

² *Ibid.* p. 245

³ *Ibid.* p.245

- 1954 : la création des comités d'expansion devenus CODER
- 1956-1960 : la création des 21 régions administratives par décrets
- 1963 : création de la DATAR
- 1964 : création du Préfet de région
- 1969 : référendum sur la régionalisation initié, par De Gaulle, rejeté par les électeurs.
- 5 juillet 1972 : création au sein de chaque région du Conseil régional et du Conseil économique et social régional.

Ce sont les prémices qui caractérisent « un long processus administratif de déconcentration »¹ et préparent une réforme plus importante, celle de 1982, engagée par le gouvernement issu des élections de 1981. Le Parti Socialiste, composante majoritaire du gouvernement, réticent à l'idée de régionalisation a opéré un tournant au Congrès d'Épinay en 1971. Il est depuis partisan « d'une réforme non seulement administrative mais également politique, culturelle et linguistique »².

Ce gouvernement s'inscrit dans la continuité de ses prédécesseurs, son objectif étant de construire un nouveau modèle de développement. D'inspiration libérale, il mêle tout à la fois, les enjeux de transformation institutionnelle, d'aménagement du territoire et de développement économique dont l'État pilote et contrôle la mise en œuvre.

Les bouleversements qui accompagnent ce processus marque le passage du dirigisme d'État au volontarisme politique, de l'omniprésence d'un État fort et centralisé à son supposé effacement. « La France a eu besoin d'un pouvoir fort et centralisé pour se faire. Elle a aujourd'hui besoin d'un pouvoir décentralisé pour ne pas se défaire. »³

La loi du 5 mars 1982 marque véritablement la mise en place de la décentralisation. Elle est relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions. Elles s'administrent désormais directement par un conseil élu au suffrage universel direct et sont dotées de compétences en matière économique. Par le transfert d'une partie de ses compétences, l'État attribue à chaque niveau (commune, département, région) une compétence particulière.

¹ Bernard PLANQUE, « Décentralisation économique et décentralisation politique en France. », *op. cit.* p.340

² Jeannette BOUGRAB, « La décentralisation et la gauche », in *Décentraliser en France*, François Xavier Guibert, coll. « Actes du Colloque du Centre 28/29 novembre 2002 », 2003, p.

³ François Mitterrand, Conseil des Ministres du 15/07/1981 cité par Jean Louis GUIGOU, « Le développement local : espoirs et freins. », *op. cit.*

Il n'est pas dans notre propos d'analyser l'ensemble du processus de la décentralisation¹ mais d'aborder le contenu et les effets de certains de ses aspects sur l'action publique locale dans le domaine économique. Dans le SPL Mecanic Vallée, les collectivités locales sont plus ou moins actives en fonction de la position qu'elles occupent au sein du territoire.

La décentralisation ne se limite donc pas « à une nouvelle répartition des compétences [mais] conduit à l'instauration de nouvelles autorités politiques de plein exercice qui fondent leur légitimité sur leur capacité à résoudre l'ensemble *des problèmes* posés dans leur circonscription »².

En ce sens, la loi de 1982 est déterminante, elle donne « aux élus locaux la véritable responsabilité de leur circonscription [...] des domaines essentiels [...] de l'aménagement et du développement économique »³.

Elle inscrit également une réforme de la planification qui permet à chaque région d'élaborer son plan dans le cadre de la politique qu'elle détermine. La dimension régionale est déjà présente au sein des objectifs nationaux du plan notamment dans sa phase d'élaboration et de consultation des acteurs économiques au sein des CODER⁴. Ici il s'agit désormais de la contractualisation entre l'Etat et la Région sur des objectifs de développement, partagés dans le cadre d'un plan national et d'un plan régional. Ces plans croisent plusieurs dimensions de l'action publique régionale et nationale en matière de transports, d'emploi, de formation, par exemple et permettent à la région notamment, de définir et de promouvoir sa dynamique économique. Mais « cette contractualisation de l'action publique [permet] le maintien d'une forme de domination étatique du local appuyé sur des ressources d'autorité »⁵.

En Midi-Pyrénées à la fin des années 90, le Conseil Régional inscrit la constitution des SPL dans la politique régionale au titre du volet territorial de sa politique économique. Elle y voit l'opportunité d'un rééquilibrage du développement au sein du territoire régional, entre l'agglomération toulousaine et le reste de la région. Les différents

¹ De 1982 à 1986, 25 lois complétés par 200 décrets se succèdent et constituent l'Acte I de la décentralisation. Source : site du Ministère de l'Intérieur (Cf/annexe Lois de décentralisation)

² Pierre MULLER, « Les politiques publiques entre secteurs et territoires », *op. cit.* p.28

³ Bernard PLANQUE, « Décentralisation économique et décentralisation politique en France. », *op. cit.* p.343

⁴ CODER Commission de développement économique régional.

⁵ Jérôme AUST, Cécile CRESPIY, Renaud EPSTEIN et Hélène REIGNIER, « Réinvestir l'analyse des relations entre l'Etat et les territoires », *op. cit.* p.7

secteurs industriels de la région qui ont été fragilisés, sont valorisés et contribuent ainsi à la diversification de l'activité économique midi-pyrénéenne. La diversité des secteurs et territoires, et leur promotion, devient un élément de valorisation du développement de la région, au moins dans les discours et les politiques régionales car les différents territoires de la région ne bénéficient pas d'aides et de moyens financiers identiques.

Les années 90 sont marquées par une seconde phase de décentralisation. La loi pour l'aménagement et le développement du territoire (LOADT), dite loi Paqua du 4 février 1995 relance la coopération inter communale. Elle nous paraît relever du même objectif de transformation tel que nous l'avons déjà évoqué ; elle crée les conditions des futures lois concourant à « l'organisation décentralisée de la République »¹, à la réforme des collectivités territoriales² puis à la délimitation des régions.³

L'essentiel du dispositif de décentralisation est réalisé à la fin des années 90 au cours desquelles se mettent en place les SPL. Incontestablement, la décentralisation a favorisé le développement local par les outils et les instruments qui l'ont accompagné. Elle a également été l'amplificateur et le révélateur du concept de développement local, pour autant peut-on parler « de décentralisation du développement »⁴. Les collectivités locales s'engagent, prennent des initiatives mais leurs moyens restent limités, l'Etat n'a pas transféré les moyens nécessaires à son ambition décentralisatrice et malgré leur statut juridique, les collectivités territoriales n'ont pas de réelle autonomie. Enfin, les objectifs de développement économique qu'elles ont en charge s'inscrivent, comme on le constate pour la mise en œuvre des SPL, dans une conception nationale et centralisée.

De plus, la multiplicité des acteurs qui interviennent dans le domaine économique, par exemple, aboutit « à une confusion des rôles et des pouvoirs des acteurs publics

¹ Loi constitutionnelle du 28 mars 2003.

² Loi du 16/10/2010 relative à la constitution des métropoles et aux regroupements des départements. Au 31/12/2011, 2/3 des départements ont un schéma de coopération intercommunale. Source : site du Ministère de l'Intérieur.

³ Loi du 16/01/2015

⁴ Olivier GODARD et Jean Paul CERON, « La décentralisation en France : un levier pour le développement local ? », *op. cit.* p.147

territoriaux »¹ - on a pu en prendre la mesure au cours de notre enquête- et génère des tensions, des contradictions dans les territoires et conduit à des dérives. Au sein du SPL Mecanic Vallée. Ces tensions ne s'expriment pas ouvertement mais traversent les discours de nos interlocuteurs. Le Directeur général de la CCI de Corrèze l'évoque ainsi,

« Il y a plus de 20 ans il y a eu une vraie dynamique à la création et il y a nombre d'entreprises du territoire qui s'y sont retrouvées associées. Je pense qu'aujourd'hui [...] je trouve très honnêtement que Mecanic Vallée, peut-être parce que on s'y implique pas suffisamment aussi [...] que, y a pas une vraie valeur ajoutée parce que je suis désolé ça devient du clientélisme parce que vous connaissez la personne « à ben tiens je peux d'accompagner là-dessus... »²

De fait, la décentralisation et sa dimension civique affirmée, vise moins l'efficacité économique que la stabilité politique ; une manière de « gouverner à distance »³

§-4 : le gouvernement local des territoires

La décentralisation a cependant redistribué les pouvoirs entre l'Etat et les collectivités territoriales, en ce sens elle a « renforcé l'intervention des collectivités territoriales dans leur légitimité à définir leur propre avenir »⁴ au sein d'un territoire qui est devenu un espace de gestion, « un espace problématique. »⁵. Il convient en effet de valoriser « les ressources latentes [...] par un mode d'organisation productive capable de trouver sa voie vers la croissance »⁶. Ce faisant, la nature de l'action publique locale se modifie et se complexifie. C'est un changement fondamental qui s'opère dont il est particulièrement ardu de rendre compte de tous les effets, notamment dans les transformations de l'Etat et ses relations avec les collectivités territoriales. Il s'agit pour nous de saisir les effets de ces transformations à partir des stratégies mises en

¹ Serge WATCHER, « Compétences décentralisées et gestion publique locale », in *Industrie et territoire en France*, Documentation Française, 1993, p. 135

² Entretien avec le Directeur général de la CCI de Corrèze 25 mai 2016 à Brive

³ Renaud EPSTEIN, « Gouverner à distance, quand l'état se retire des territoires. », in , Editions Esprit, 2006, p.

⁴ Patrice DURAN, *Penser l'action publique*, op. cit.p.94

⁵ *Ibid.* p.90

⁶ Arnaldo BAGNASCO et Carlo TRIGILIA, *La construction sociale du marché. Le défi de la 3ème Italie*, op. cit. p.30

œuvre par les acteurs locaux pour faire face à ces évolutions qui impactent leur environnement.

Cette période est pour les élites locales une période d'adaptation faite d'apprentissages, d'expérimentations, qui se combinent avec des logiques anciennes plus ou moins maintenues dans certains territoires dont les uns sont plus fragilisés que d'autres par la crise ou marqués plus que d'autres par une histoire industrielle forte.

Néanmoins, les collectivités territoriales peuvent désormais se saisir d'un problème, dès lors qu'il apparaît au sein de l'arène politique locale, l'inscrire à l'agenda politique local et affirmer ainsi leur légitimité et leur capacité à agir et à produire des politiques publiques territoriales. C'est en ce sens qu'il est possible de parler de gouvernement local. En effet, l'action publique locale s'insère dans la définition d'une politique de développement, qu'il soit économique, social, culturel et dont les objectifs sont établis dans le cadre du fonctionnement des instances au sein de la collectivité territoriale. Cette politique de développement répond à « une logique d'affirmation »¹ qui concerne l'ensemble du territoire. Elle permet, par les initiatives que la collectivité territoriale prend, de « contrôler son territoire, se positionner et exister face à d'autres institutions »².

Ce faisant, pour les acteurs du territoire, la collectivité territoriale, dans son autorité légitime à résoudre les problèmes publics, devient un niveau d'intervention pour les mobilisations sociales et multiples, ainsi qu'un enjeu de pouvoirs, de confrontations pour influencer l'action publique locale et donner une plus grande résonance aux enjeux locaux. Dès lors, « la scène politique locale apparaît comme un lieu où se réfractent des phénomènes généralisables à l'ensemble du territoire national [...] et les logiques de fonctionnement local renvoyées aux logiques globales du système capitaliste monopoliste »³.

D'une certaine manière, les syndicalistes CGT du SPL Mécenic Vallée adoptent cette posture et considère le territoire de Mécenic Vallée comme un lieu d'intervention pour les revendications sociales et d'affrontement, notamment vis-à-vis de l'association,

¹ Anne Cécile DOUILLET, « Le territoire, objet des politiques publiques », *in Lire les territoires*, Presses Universitaires François Rabelais, coll. « books.openedition », 2002, p.10

² *Ibid.* p.11

³ Jean-Louis BRIQUET et Frédéric SAWICKI, « L'analyse localisée du politique », *Politix*, vol. 2, n° 78, Décembre 1989.p.7

considérée comme une association d'employeurs, par nature suspecte. La réalité et les positionnements que nous avons pu constater nous apparaissent plus complexes.

L'économie et le développement du territoire occupent une place déterminante, pour ne pas dire essentielle, de la politique publique locale. Ce n'est pas seulement dû à l'attribution d'une compétence en matière de développement économique issue de la décentralisation, mais également aux conséquences des politiques antérieures, notamment dans la phase aigüe du traitement de la crise industrielle. Les élus au cours de cette période ont été fortement sollicités et ont participé à travers la mise en œuvre du traitement social de la politique de reconversion notamment. « La mise à l'agenda des collectivités territoriales du développement économique s'est ainsi imposée. »¹

La mise en place et l'accompagnement du SPL Mecanic Vallée par les collectivités territoriales du territoire nous permet de saisir que l'action publique locale résulte bien « d'un choix délibéré de la part des responsables des collectivités de s'inscrire [...] dans une entreprise de développement économique du territoire sur lequel ils exercent une autorité »². L'action économique devient « un répertoire politique »³.

Cependant, en matière de développement économique, on peut poser la question, qui influence et qui conduit la politique publique locale ? « La décentralisation a conféré aux élus de nouvelles marges de manœuvre en même temps qu'elle les obligeait à prendre en charge des dossiers difficiles »⁴. Elles permettent une forme d'autonomie pour les élus (maire, président de communautés de communes, président du Conseil départemental ou du Conseil régional) qui doivent faire de la preuve leur capacité à agir. Pour autant ces marges de manœuvre ne sont pas suffisantes pour mettre en œuvre et maîtriser par exemple une politique de développement économique.

En effet, les entreprises du territoire décident de leurs stratégies industrielles. Dès lors les élus doivent composer avec des acteurs investis d'une puissance économique. Il nous paraît intéressant de nous interroger sur la façon dont les élus procèdent à des ajustements « amenés à développer certaines pratiques managériales. »⁵ Comment

¹ Anne France TAICLET, « La territorialisation de l'action publique : un mode de gestion politique du déclin économique. », *op. cit.* p.707

² *Ibid.* p.707

³ *Ibid.* p.707

⁴ Christian LE BART, « Le leadership territorial au-delà du pouvoir décisionnel », in *Le leadership politique et le territoire*, Presses universitaires de Rennes, 2003, p.145

⁵ William GENIEYS, « Le leadership vu du territoire. Pour une sociologie de l'action publique des élus locaux. », in *Le leadership politique et le territoire*, Presses universitaires de Rennes, 2003, p. 215

mobilisent-ils les moyens de l'action publique et comment ceux-ci contribuent-ils en retour à leur légitimité, leur éligibilité. Les relations entre élus et acteurs privés peuvent s'inscrire dans un cadre public qui les valorisent ou un cadre plus informel qui s'apparente à du clientélisme. Elles conduisent toutefois « à un repositionnement de la figure politique : l'élu n'apparaît plus comme un décideur dépositaire d'un intérêt général supérieur [...] mais comme un animateur remplissant une fonction de médiateur »¹.

Ce repositionnement permet-il d'affirmer un leadership politique sur le territoire ? En ce sens l'analyse du SPL Mecanic Vallée nous paraît en quelque sorte un cas d'école révélateur d'une démarche dont les enseignements peuvent être utiles à la sociologie de l'action publique.

Le rôle des élus prépondérant à la création du SPL, s'est dilué dans le temps et par l'appropriation de son fonctionnement par les industriels dominants au sein de l'association Mecanic Vallée. Pour autant le règlement des problèmes essentiels au territoire (infrastructures, formation) s'inscrit dans le cadre de la seule action publique et l'existence d'un leadership politique avéré dont nous développerons les contours dans le chapitre suivant.

¹ Sébastien SEGAS, « L'élu animateur : savoirs de la bonne gouvernance territoriale et légitimation d'un nouvel ordre politique local. », in *La gouvernance territoriale : Pratiques, discours et théories*, L'Extenso, 2013, p.193

Section III : l'émergence de Mecanic Vallée au sein d'un espace territorial hétérogène

Les politiques publiques ont créé les conditions pour favoriser le développement local. Toutefois, celui-ci n'est possible que s'il existe des ressources qui peuvent être mobilisées. De ce point de vue, les territoires qui constituent l'espace au sein duquel va se développer la filière industrielle sont porteurs de handicaps. C'est pourquoi, il nous paraît nécessaire de saisir la physionomie des trois principaux territoires qui vont constituer l'ossature du SPL lors de sa création.¹ Cette évolution rétrospective nous permet de saisir l'évolution de ces espaces sous l'effet des politiques publiques sans laquelle la construction du SPL n'aurait été possible.

§-1 : un bref regard sur des histoires de territoires

a) : le Lot, un « petit » département



A sa création en 1790, le Lot s'étendait de Montauban à la limite de Brive-la-Gaillarde. Ce découpage s'identifiait au territoire situé entre les plaines d'Aquitaine et les monts du Massif Central et correspondait au Quercy. La création d'un nouveau département en 1808 amputa le Lot « d'un quart de sa superficie, du tiers de sa population et de sa partie la plus fertile »².

¹ Bien que le périmètre du SPL reste flou et instable, en évolution, il englobe en effet aujourd'hui un espace qui s'étend de Rodez à Limoges, nous examinons la physionomie des seuls départements à l'origine de la création. En effet nous considérons que l'élargissement de l'espace relève d'une démarche stratégique des employeurs dont la prise en compte ne modifierait pas fondamentalement nos observations.

² INSEE, « Le Lot, département morcelé », *Insee Midi-Pyrénées Publications*, Mars 1998, coll. « Les Dossiers de l'Insee ».

A cette époque 300 000 personnes peuplaient le Lot. Puis de 1856 à 1954, le département perdit la moitié de ses habitants. Cet exode rural est dû aux grandes épidémies qui le frappèrent mais également au territoire lui-même, peu propice au développement de l'agriculture, et à l'absence d'une activité industrielle. A cette situation s'ajoutent les difficultés d'accès et le sentiment d'isolement. Les fleuves qui le traversent, Dordogne et Lot, et qui servirent aux communications et au transport de marchandises au cours du 19^{ème} siècle ne sont plus navigables. Le Lot est un département enclavé.

Le repeuplement du département devient effectif au début des années 60 grâce à un solde migratoire positif. « Il gagne 1300 habitants entre 1962 et 1968. »¹ Cette tendance va s'affirmer au cours des années suivantes, et le nombre d'habitants se stabilise autour de 154 000 personnes en 1982

Evolution de la population du LOT

Année	1982	1995	2009	2014
Nombre	154 533	157 000	173 562	174 810

Source Insee

L'activité économique du département se concentre pour l'essentiel autour de l'agriculture qui est le principal employeur, faisant du Lot, le département le plus agricole de Midi-Pyrénées et le moins industrialisé. En effet il ne dispose pas de matières premières lui permettant de développer une industrie.

Puis cette situation évolue et l'on peut observer le passage d'une économie agricole à une économie rurale.² Cette évolution n'est pas favorisée par les grandes mutations économiques du 19^{ème} siècle dont le département est resté à l'écart. Mais la crise qui touche l'agriculture entraîne la disparition d'un nombre important d'exploitations agricoles et d'agriculteurs.³

¹ INSEE, « Statistiques et Etudes », *Insee Direction régionale Midi-Pyrénées*, n° 3, 1989.

² INSEE, « Le Lot, département morcelé », *op. cit.*

³ 4 000 agriculteurs ont cessé leur activité entre 1982 et 1990.

En parallèle un secteur industriel de l'agroalimentaire puis de la métallurgie se développe autour de Figeac lié notamment à la présence de l'entreprise Ratier dont il nous paraît important de souligner le rôle.

Le Lot en général et Figeac en particulier ne disposent pas de ressources pour développer une activité métallurgique telle que nous la connaissons aujourd'hui. C'est en s'attachant à l'histoire qu'on peut trouver les origines et les conditions qui ont permis ce développement.

En 1940, l'entreprise Ratier compte 800 ouvriers, le siège de l'entreprise est à Montrouge. Son fondateur, Paulin Ratier, est né dans le Cantal. Menuisier puis ébéniste il crée les premières hélices d'avions en bois en 1908. Afin d'assurer l'approvisionnement en bois et réduire les coûts de production, il rachète en 1917, une scierie à Figeac. En 1939, au moment de son décès, « l'usine Ratier est devenue une entreprise importante mondialement connue. Elle se trouve à la pointe du progrès en matière d'hélices et équipe 90% des avions de construction française »¹ quand les héritiers de P. Ratier décident de regrouper l'ensemble des activités à Figeac. Ce n'est pas sans difficultés, notamment pendant toute la période de la guerre.

Néanmoins, au cours des années 50, l'activité industrielle connaît un nouvel essor, elle emploie 25% de la population active française², et dans le Lot « depuis une vingtaine d'années le secteur secondaire semble pouvoir prendre enfin son essor »³.

Nous postulons que Ratier constitue le foyer-pionnier⁴ de ce développement industriel de cette partie du Lot, autour de Figeac, dans le secteur de la métallurgie. En effet, son installation sur le territoire local génère une activité de production, mais aussi une activité de services (transport, logistique) et des besoins en équipement (logements). Puis, dans les années 90, par une politique d'essaimage, l'entreprise contribue au développement d'un tissu productif local.

On nous explique, par exemple, qu'il y avait chez Ratier, des milliers d'heures sous-traitées et que la direction avait discuté avec les cadres de l'entreprise pour les inciter

¹ Martine BERNARD-ROIGT (ed.), *L'Aéronautique, une histoire sociale en Midi-Pyrénées*, IRHS CGT Midi-Pyrénées, 2010.

² Jean-Paul CHARRIE, *Les activités industrielles en France*, *op. cit.*

³ INSEE, « Statistiques et Etudes », *op. cit.* p.9

⁴ Sylvie DAVIET, « Réévaluer les déterminants locaux des territoires. », in Laurent TISSOT, Francesco GARUFO, Jean-Claude DAUMAS et Pierre LAMARD (eds.), *Histoires de territoires*, Alphil Presses Universitaires de Suisse., coll. « Colloquium », 2010, p.

à créer leur entreprise, leur assurant le carnet de commandes. Une dizaine d'entreprises ont ainsi été créées, dont Figeac Aero, qui s'est considérablement développé depuis.

Ce développement rencontre de nombreux obstacles, mais la tendance s'affirme au cours des années suivantes, en même temps que des changements sociologiques s'opèrent au sein de la population active. En effet, selon l'Insee, la tertiarisation de l'économie dans le Lot permet l'accès des femmes à l'emploi, leur nombre s'accroît de manière importante. Elles sont 6800 à occuper un emploi en 1975, 10 800 en 1990. Elles sont également nombreuses, employées dans l'industrie comme ouvrières. Au cours de cette même période, 4 000 agriculteurs cessent leur activité,

Evolutions du nombre d'exploitations agricoles :

Année	1970	1988	1995
Nombre d'exploitations	14 107	9728	7859

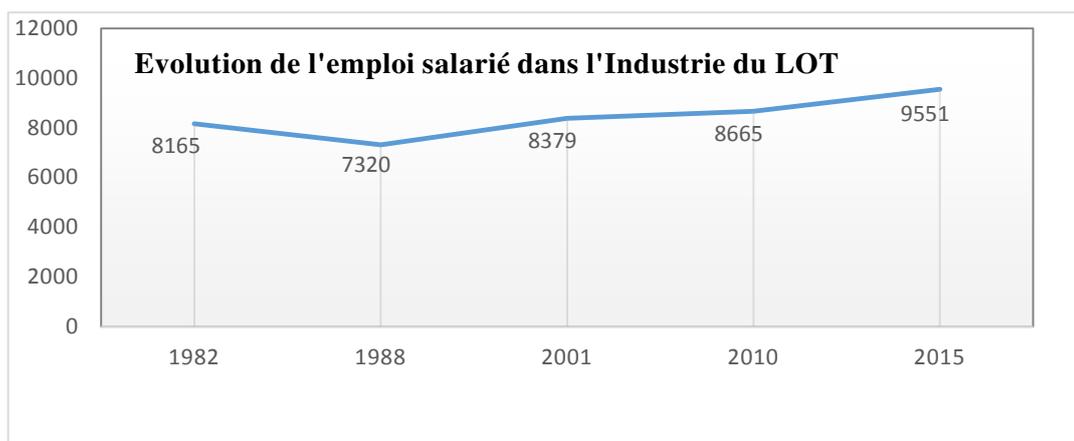
Source : Insee-Les tableaux économiques de Midi-Pyrénées

Evolution de l'emploi salarié¹ dans le Lot (tableau et graphique)

Année	1982	1988	2001	2010	2015
Tous secteurs	35 675	36 587	50 766	51 436	52 793
Industrie	8 165	7 320	8 379	8 665	9 551
Taux	22,8%	20%	16,5%	16,8%	18,09%

Source Insee : emploi salarié tous secteurs Lot au 31 décembre 2015 mise à jour le 25 novembre 2015 (année 1989-2015)

¹ INSEE, « Statistiques et Etudes », *op. cit.*



Graphique réalisé d'après les données du tableau ci-dessus

Au milieu des années 90, l'économie lotoise s'est profondément renouvelée, elle connaît un ressort certain, elle s'est transformée tandis que la population active est de plus en plus salariée et féminisée.

Le territoire et son organisation se transforment également et se structurent désormais autour de deux pôles urbains (Cahors et Figeac) et cinq pôles ruraux¹ (Gourdon, Souillac, Biars sur Cère, Saint-Céré, Gramat).

b) : l'Aveyron

S'il perdit en 1808 une partie de son territoire au profit du Tarn et Garonne qui fût créé à ce moment-là, il est parmi les départements le plus étendus de France (8 771 km²) et se situe au 5^{ème} rang des départements français pour sa superficie.

Adossé au Massif Central, il fût, en 1790, rattaché au Languedoc Roussillon, et ce n'est qu'en 1962 qu'il devient un département de Midi-Pyrénées.

A la fin du 19^{ème} siècle, sa population compte alors 416 000 habitants, elle diminue néanmoins de manière continue. En effet, le département connaît comme la plupart des départements ruraux, un exode rural important sous l'effet de l'émigration des jeunes adultes. Les soldes migratoires et naturels s'équilibrent et ne compensent pas cette émigration des jeunes.

¹ INSEE, « Regards sur le Lot », *Insee Midi-Pyrénées Publications*, n° 10-46, Janvier 2003.

Evolution population de l'Aveyron

Année	1982	1995	2009	2014
Nombre	278 306	267 544	277 048	275 063

Source Insee

Au début du 20^{ème} siècle, l'agriculture est dominante et 115 000 personnes travaillent dans le secteur agricole, soit un emploi sur deux. Il existe cependant une industrie importante. Cette tradition industrielle du département est ancienne ; elle repose sur les productions agricoles et les ressources naturelles dont dispose le département (charbon et minerai de fer). Elle se développe dès le Moyen Age avec l'extraction et l'exploitation minière à Decazeville notamment. Il existe également dans le département d'autres pôles industriels qui se sont développés à la fin du 19^{ème} et au début du 20^{ème} siècle :

- à Millau, avec une industrie du cuir prospère et le développement de la ganterie de luxe qui connaît son apogée dans les années 50.
- à Roquefort, avec la fabrication du fromage exporté dans le monde entier. En 1995, le premier employeur de ce secteur, la Société des Caves de Roquefort, compte 1250 salariés.

Néanmoins, au cours des années 90, l'activité économique est à dominante rurale. En effet, si au début du 20^{ème} siècle, l'industrie aveyronnaise est à son apogée, certaines de ses activités ont décliné irrémédiablement. Il en est ainsi pour :

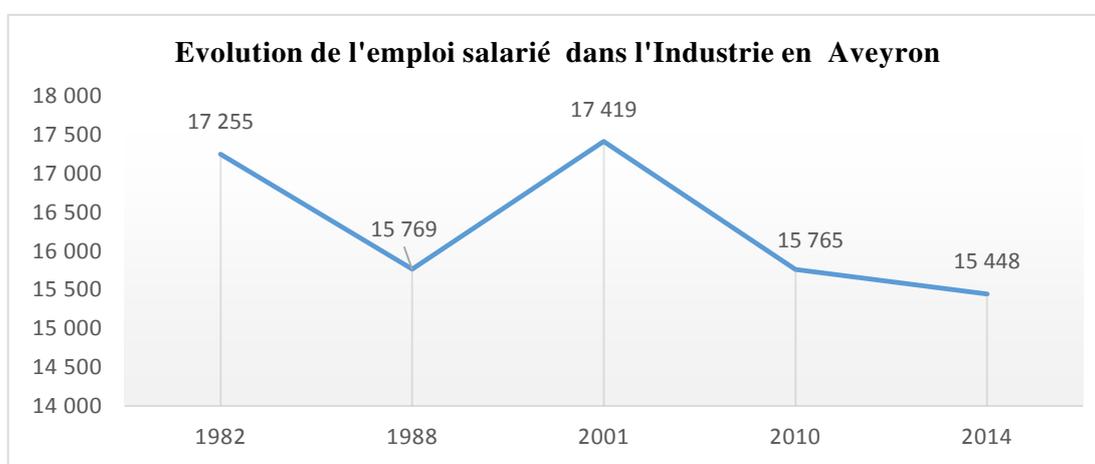
- l'extraction minière, dont l'activité a été considérablement réduite dans les années 50, puis c'est l'arrêt définitif dans les années 60. Cette situation impacte durement le bassin de Decazeville.
- l'industrie du cuir qui a subi une baisse importante notamment dans la ganterie. En 1962, ce secteur emploie 6 000 personnes (dont 4 000 à domicile). En 1990, 500 personnes seulement travaillent dans une quinzaine d'entreprises.
- la sidérurgie dont la fermeture en 1987 est un nouveau coup dur pour l'industrie aveyronnaise et le bassin de Decazeville.

Le secteur industriel est donc fortement dégradé, comme en témoigne l'évolution des effectifs de l'industrie :

Evolution de l'emploi salarié en Aveyron¹ : (tableau et graphique)

Année	1982	1988	2001	2010	2014
Salariés tous secteurs	65 470	66 763	83 501	88 160	87 904
Salariés Industrie	17 255	15 769	17 419	15 765	15 448
Taux	26,3%	23,6%	20,8%	18,8%	17,5%

Source Insee : emploi salarié tous secteurs Aveyron au 31 décembre 2015 mise à jour le 25 novembre 2015 (année 1989-2015)



Graphique réalisé d'après les données du tableau ci-dessus.

Malgré les efforts et des aides publiques attribuées pour accompagner la reconversion du bassin minier et sidérurgique de Decazeville, l'industrie aveyronnaise connaît une profonde récession. L'installation de nouveaux établissements (Bosch, SAM) au cours de cette période ne compense pas le déclin des secteurs traditionnels ; l'industrie connaît une baisse continue de ses effectifs depuis plusieurs décennies.

En 1995, elle représente 17% des emplois totaux du département qui se situe au 3^{ème} rang des départements industriels de Midi-Pyrénées. Toutefois, elle se caractérise par une plus grande diversité de ses activités, les industries agro-alimentaires dominent, elles occupent 30% des emplois industriels tandis que la métallurgie représente 26%. Les principales entreprises de ce secteur sont localisées le long de la RN 140.

¹ INSEE, « Statistiques et Etudes », Insee Direction régionale Midi-Pyrénées, n° 1, 1990.

Enfin l'Aveyron connaît la même évolution structurelle de son activité économique que le Lot avec un essor important du secteur tertiaire (+54% de 1985 à 1995) même s'il s'agit de l'augmentation la plus faible de la région. Au sein de ce secteur tertiaire, la branche *Santé et Action Sociale* - dans un département où la proportion des personnes âgées est la plus élevée -¹ est la plus importante.

La population, plutôt rurale dans les années 60, s'urbanise peu à peu au cours des trois décennies suivantes. Cette croissance de la population urbaine bénéficie surtout à Rodez et à Villefranche de Rouergue, ainsi qu'à Millau, mais dans une moindre mesure, tandis que la population de Decazeville continue à décroître. Accompagnée d'une réorganisation de l'espace ruthénois, la physionomie du département apparaît à la fin du 20^{ème} siècle, faite « de rudes contrastes : d'un côté des bourgs et des villes très dynamiques, de l'autre des campagnes de plus en plus désertes »². Rodez et sa périphérie constituent une zone forte centrale, « on parle de l'axe ruthénois »³, s'étendant de Baraqueville au Sud-Ouest, à Espalion au Nord Est. Le territoire se structure en 2003 autour de 4 pôles urbains (Rodez, Millau, Villefranche de Rouergue, Decazeville) et de 3 pôles ruraux (Espalion, Saint Afrique, Capdenac).

c) : la Corrèze, le « bon pays »

Le département de la Corrèze est situé au piémont du Massif Central et s'étend sur 5857 km². Il s'ouvre au Sud-Ouest sur les vastes étendues de l'Aquitaine. La présence de nombreuses rivières du bassin de la Garonne l'expose à des risques d'inondations fréquentes et importantes. Cette situation a conduit à l'installation de nombreux barrages, permettant une importante activité hydroélectrique.

Contrairement aux départements du Lot et de l'Aveyron, la Corrèze dispose de voies de communications importantes au croisement de l'axe Bordeaux - Lyon (A89) et de l'axe Paris-Toulouse (A20), qui fait du département un carrefour « où se mêlaient les influences des provinces proches : Limousin-Quercy-Auvergne-Périgord »⁴.

¹ 28% des personnes ont + de 60 ans et parmi elles, 23% sont octogénaires. Source : Les dossiers de l'Insee, L'AVEYRON : un département en pleine mutation, N°74-décembre 1995.

² INSEE, « L'Aveyron: un département en pleine mutation », *Insee Midi-Pyrénées Publications*, n° 74, Décembre 1995, coll. « Les Dossiers de l'Insee ».

³ *Ibid.*

⁴ Jean CHARBONNEL, *Histoire de Brive et de sa région*, Privat., 1991.

Brive-La- Gaillarde constitue la ville centre de ce carrefour. A sa création en 1790, le département de la Corrèze compte 279 767 habitants et 328 151 en 1891. Mais de 1901 à 1970, « la population rurale en Corrèze a diminué de 46,5% (France 25%), [...] de 1962 à 1968, 61% des communes corréziennes ont à la fois un solde naturel et un solde migratoire négatifs »¹.

Au sein de la région Nouvelle-Aquitaine il est au 2^{ème} rang des départements les moins peuplés, et sa population diminue régulièrement, comme nous l'indique le tableau ci-dessous. Cette diminution est due au vieillissement de la population et à un solde naturel très largement déficitaire.

Evolution de la population de la CORREZE

Année	1982	2009	2014
Nombre	241 448	243 352	241 340

Source Insee

Au 1^{er} janvier 2015, la Corrèze compte 238 700 habitants.²

Au 19^{ème} siècle, l'activité économique de la Corrèze est essentiellement agricole et dépendante de l'élevage bovin. Elle se diversifie ensuite autour des productions fruitières qui donnent naissance à une industrie agro-alimentaire. En effet la fabrication de conserves alimentaires en 1880-1885, dans le bassin de Brive notamment, et à partir de la production locale, permet les premières activités commerciales.

Puis, la crise qui traverse l'agriculture française n'épargne pas ce département rural qui connaît une baisse de 68% du nombre de ses exploitations agricoles ³ :

Evolutions du nombre d'exploitations agricoles :

Année	1970	1988	2000	2010
Nombre d'exploitations	16 295	10 697	6 557	5 201

¹ Jean Pierre LARIVIERE, « L'émigration des ruraux corréziens, intensité et courants. », *Norois*, n° 72, Décembre 1971.

² Aquitaine INSEE ANALYSES Limousin, Poitou Charentes, « La Corrèze à grands traits », n° 20, Avril 2016.

³ MINISTERE DE L'AGRICULTURE, AGROALIMENTAIRE , FORET, « Agreste Limousin », *Mémento de la statistique agricole*, Décembre 2013.

En 2013, elle compte 4 800 exploitations et la surface agricole utilisée occupe seulement 40 % de la surface totale du département, en raison d'un massif forestier très dense.

L'activité industrielle se développe autour de quatre secteurs principaux qui sont l'agro-alimentaire, les équipements électriques et électroniques, la métallurgie et le bois-papier. Ce développement industriel s'ancre dans un héritage historique, notamment pour les industries métallurgiques, issues de l'industrie de l'armement dont l'établissement principal est la Manufacture des Armes, installée à Tulle en 1847. Elle est la seule usine du département à connaître un certain dynamisme, et comptera à la fin du 19^{ème} siècle plus de 1 000 salariés.

La 2^{ème} Guerre Mondiale contraint au repli, loin du front du conflit, plusieurs entreprises importantes. Elles s'installent dans le bassin de Brive ? comme par exemple, la société belge LMB¹, fabricant de machines-outils, qui travaille pour la Défense Nationale ou la société Radioscil, filiale de SPIL², spécialisée dans la fabrication de matériel de radio guidage pour l'aviation. Le département dispose également de ressources minières avec 14 communes qui ont eu des gisements miniers d'une certaine importance exploités au 20^{ème} siècle mais par manque de capitaux et des moyens de transports insuffisants, ce secteur ne pût connaître de véritable essor.

« Au 19^{ème} siècle on ne trouve pas en Corrèze un prolétariat industriel [...] seuls les ouvriers de la Manufacture des Armes ont un statut équivalent à celui de la grande industrie »³.

¹ LMB : La Magnéto Belge, elle comprend 150 personnes. Les dirigeants de la société décident de fuir l'invasion allemande de la Belgique et transfèrent par rail en 1940, tous leurs ateliers avec une partie du personnel (50) et leurs familles à OBJAT.

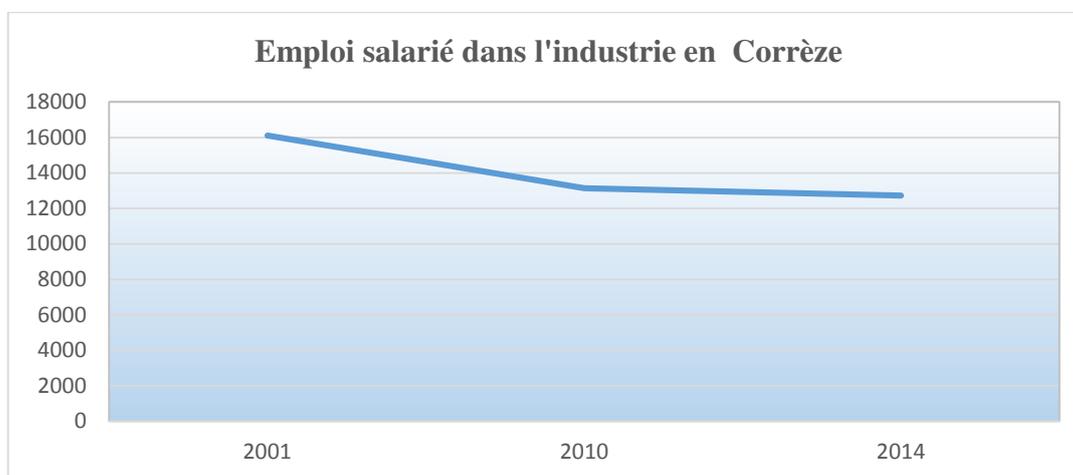
² SPIL : Société Industrielle de Procédés Loth créée en 1921 en région parisienne. Après la guerre Philips pris le contrôle de Radioscil et la transforma en : Télécommunications Radioélectriques et téléphoniques, TRT. En 1952, l'entreprise compte 350 personnes.

³ Archives départementales CORREZE, « Le monde ouvrier en Corrèze au XIX^{ème} siècle. », *Catalogue de l'exposition*, 8 Décembre 1980.

Evolution de l'emploi salarié en Corrèze : (tableau et graphique)

Année	1988	2001	2010	2014
Salariés tous secteurs	71 197	82 229	83 918	82 418
Salariés Industrie		16 117	13 138	12 728
Taux		19,60%	15,80%	15,45%
<i>Source Insee-Novembre 2016</i>				

Source Insee : emploi salarié tous secteurs Corrèze au 31 décembre 2015 mise à jour le 25 novembre 2015 (année 1989-2015)



Graphique réalisé avec les données du tableau ci-dessus.

En 2014, l'emploi salarié du secteur industriel représente 15,45% de l'emploi total et continue de diminuer. Il se concentre (64,4%) dans les 4 secteurs principaux qui forment désormais l'ossature de l'industrie corrézienne, et sa caractéristique provient des industries agro-alimentaires, les équipements électriques et électroniques, la métallurgie, le bois-papier. Tandis que les activités sanitaires et sociales occupent une place importante, et que près de 8 salariés sur 10 travaillent dans le secteur tertiaire.¹ Les activités industrielles sont localisées au sein de trois principaux bassins, celui de Brive, de Tulle et celui d'Ussel. Néanmoins, Brive-La-Gaillarde est le principal pôle industriel du département, sa position au carrefour de deux grands axes de communications marque l'histoire de l'essor économique de la Corrèze qu'il nous

¹ Aquitaine INSEE ANALYSES Limousin, Poitou Charentes, « La Corrèze à grands traits », *op. cit.*

paraît important de souligner. Elle se situe par ailleurs au Nord du SPL Mecanic Vallée.

§-2 : difficultés des données statistiques

Il est difficile de saisir la réalité économique et sociale du SPL Mecanic Vallée. En effet, le zonage du système productif n'est pas un zonage de l'Insee, ni un périmètre politico-administratif, et il n'existe pas de données statistiques disponibles propres le concernant.¹ Les données de présentation générale du SPL Mecanic Vallée publiées par les responsables de l'association ou des institutions sont globalisantes, et portent seulement sur le nombre d'entreprises, le nombre d'emplois de la filière industrielle attachés au SPL. En 2011², il est fait état par exemple de 260 entreprises présentes et de 15 000 emplois dans l'industrie mécanique du SPL, et en 2016³, on indique 200 entreprises et 12 500 emplois⁴.

Pour saisir et caractériser la réalité de notre objet d'étude et sa complexité, il convient donc de regrouper les statistiques disponibles. Nous pouvons saisir, au sein des trois départements (Lot, Aveyron, Corrèze), la réalité économique et sociale des trois principaux bassins : Figeac, Decazeville, Brive-La- Gaillarde, l'ossature en quelque sorte du SPL. Afin de permettre des comparaisons entre ces bassins composant le territoire du SPL Mecanic Vallée, nous retiendrons la notion d'unité urbaine, catégorie statistique de l'Insee de moindre importance que la zone d'emploi, mais qui dépasse les limites de la commune et se définit comme une zone urbaine comptant 5000 emplois et plus selon l'Insee. Nous avons fait ce choix pragmatique, guidé par la possibilité de disposer de données statistiques comparables - ce qui ne fût pas le cas pour la zone d'emploi- afin d'étayer notre argumentation. Au sein de l'unité urbaine, nous pouvons plus particulièrement observer l'évolution de la population et celle de l'emploi salarié par rapport à l'emploi total. Il existe d'autres indicateurs pour saisir la réalité économique et sociale d'un territoire, comme par exemple l'évolution de la

¹ Sauf à effectuer une commande particulière et payante à l'Insee pour un portrait « sur mesure » de territoire.

² Source : Affiche des 13èmes Rencontres d'Affaires de la Mecanic Vallée du 6 octobre 2011.

³ Source : Affiche des 18èmes Rencontres d'Affaires de l'Industrie Mécanique du 29 septembre 2016

⁴ Source : communication de l'association pour les 18^{èmes} Rencontres de la Mecanic Vallée le 29 septembre 2016 à Brive

valeur ajoutée des entreprises, ou bien les indicateurs de performance, indicateurs de productivité ou productivité apparente du travail¹², mais nous nous focalisons sur des données qui nous paraissent plus pertinentes pour apprécier le sens du développement local. Permet-il, par exemple aux populations de vivre et de travailler là où elles l'ont décidé ? Ces données rendent mieux compte, selon nous, « des évolutions car [elles] sont à la fois le reflet du passé et l'illustration du présent, des régions. »³ Les indicateurs de ces trois bassins sur lesquels nous nous appuyons sont, de ce point de vue, significatifs.

a) : Figeac

Elle n'est pas à proprement parler au centre du territoire Mecanic Vallée mais apparaît comme un territoire décisif. L'entreprise Ratier y est implantée depuis près de 100 ans, elle est à l'origine du développement industriel de ce secteur. Elle est le 2^{ème} pôle urbain du département, étend son influence sur d'autres communes et la périurbanisation autour de Figeac gagne du terrain. Elle concentre les principales activités industrielles du département. Martin Malvy président du Conseil Régional de Midi-Pyrénées de 1998 à 2015, en fût le maire de 1977 à 2001, il est président de la Communauté du Grand Figeac.

Données sur l'unité urbaine de Figeac : population, emploi total et salarié (tableaux 1.2.3)⁴ :

Population : (tableau 1)

2008	2013
16 625	16 468

¹ Olivier BOUBA-OLGA, *Dynamiques territoriales. Eloge de la diversité*, op. cit. 18

² C'est le PIB par actif occupé qui permet de mesurer la productivité d'une région.

³ René UHRICH, *La France Inverse. Les régions en mutation*, op. cit. P. 9

⁴ Source INSEE RP 2008 et 2013 exploitations principales.

Emploi total et emploi salarié : (tableau 2)

	2008	2013	2014
Emploi total	10 099	10 381	
Emploi salarié	8927	9191	9165

Répartition des emplois salariés par type d'entreprise en 2014 : (tableau 3)

Nombre de salariés	total	1 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	+ 100
	9165	1578	714	1692	1135	4046
Industrie	3335	146	87	345	85	2672

En 2014, 36,4% des salariés de l'unité urbaine de Figeac travaillent dans l'industrie, alors qu'ils sont seulement 17,9% de l'ensemble des salariés du département du Lot. 56% de l'ensemble des salariés de l'unité urbaine de Figeac travaillent dans des entreprises de moins de 100 salariés tandis que la majorité des salariés de l'industrie (66%) travaillent dans des entreprises de plus de 100 salariés.

L'émergence de Figeac comme pôle industriel important s'inscrit dans l'évolution constatée du département du Lot. Toutefois, si l'impact de la crise économique et financière est plus durement ressentie ici, « seule l'industrie tire son épingle du jeu soutenue par la filière aéronautique qui affiche une hausse de 3% de l'emploi de 1999 à 2009 alors que dans le même temps il baisse légèrement en région (-3%) et plus sévèrement en métropole (-15%) »¹,

Le président du Conseil régional de Midi-Pyrénées, confirme au cours de notre entretien la tendance de cette évolution,

« ...sur le Grand Figeac on a deux fois plus d'emplois industriels qu'il y a 15 ans. Ça c'est ...et actuellement il y a une phase de développement et de croissance. »²

¹ INSEE, « Regards sur le Lot », *op. cit.*

² Entretien le Président du Conseil Régional Midi-Pyrénées le 4 août 2015. Toulouse

b) : Decazeville

La particularité du bassin de Decazeville, un des trois bassins composant le SPL Mecanic Vallée tient à histoire sociale forte qui marque également celle du département.

Les ressources en charbon et en minerai de fer sont concentrées dans ce bassin aveyronnais. C'est un bassin très enclavé, éloigné des grandes voies de communications. Au Moyen-Age les paysans exploitaient des petites mines dont ils utilisaient la production pour la consommation locale. A partir de 1810 et de la loi sur les concessions, les sols peuvent être exploités. Le bassin, composé de plusieurs communes autour d'Aubin, prit naissance en 1825 et se développa en un bassin industriel et un complexe métallurgique et houiller (de l'extraction du minerai de fer à la fabrication des produits laminés) à Firmy en 1828, puis à Decazeville (commune créée en 1833). Le bassin comprenait plusieurs entités économiques distinctes. Il connût des phases de prospérité, mais aussi des crises et des ruptures, notamment en 1860, du fait de la concurrence du fer anglais qui conquiert le marché français grâce au Traité de libre-échange.¹ Les prix et la production chutèrent fortement. Les conséquences sur les salaires et les conditions de travail suscitèrent un mouvement de grève de grande ampleur, dans un contexte tendu et des affrontements avec la force publique à Aubin en octobre 1869. Le 8 octobre 1869, après plusieurs jours de grève et de manifestations, l'armée tira sur les ouvriers et les mineurs, faisant 14 morts et 22 blessés.

Le drame d'Aubin eût un retentissement national et international. Il souleva dans tout le pays un élan de solidarité vers les familles des victimes. Cette grève inspira Emile Zola pour son œuvre magistrale, *Germinal*, et Victor Hugo pour son *Ode à la misère*. Il laissa des traces profondes au sein de la population.

Puis, grâce à l'introduction d'un nouveau procédé technique de fabrication de l'acier, Decazeville peut surmonter cette crise et poursuivre son activité, les usines se

¹ Traité de commerce franco-britannique signé le 23 janvier 1860 entre la France et l'Angleterre est destiné à abolir les taxes sur les matières premières et la majorité des produits alimentaires entre les deux pays.

modernisent. Son développement connaît un nouvel apogée à la veille de la guerre de 14-18. Le bassin est constitué de 6 communes¹ et compte 37 000 habitants.

Cependant, « les conséquences de la 1^{ère} Guerre Mondiale et la crise des années 1930 apparaissent comme les moments essentiels de blocage de la croissance des petits bassins industriels isolés, basés sur l'exploitation minière et la sidérurgie »².

Cette nouvelle crise se traduit par une réduction de la production charbonnière et une baisse importante des effectifs miniers « le bassin perdit 4 700 âmes entre 1931 et 1936 et presque un tiers de ses actifs »³. Le déclin industriel s'inscrit à la fois dans l'histoire locale et nationale, malgré la nationalisation des mines après la seconde Guerre Mondiale, la crise des années 50⁴ frappe durement, à l'échelle du pays, l'ensemble du secteur minier. Le bassin perd 2 000 ouvriers entre 1946 et 1954. Puis, ce sera en 1965, l'arrêt définitif de l'extraction du charbon malgré la résistance des mineurs soutenus par la population (encadré n°1).

Encadré n°1 : La grève des mineurs de Decazeville de décembre 1961 à février 1962 :

« A l'origine de la grève, le licenciement de 8 mineurs sur fond de plan charbonnier du gouvernement de De Gaulle. Ce plan prévoyait la réduction de la production de charbon en France de manière générale ainsi que la fermeture de mines qui n'étaient pas assez rentables. En Aveyron il s'agissait de réduire la production et de baisser de manière conséquente les effectifs de mineurs. Ceux-ci avaient la possibilité soit d'une retraite anticipée soit d'une mutation dans d'autres bassins de production ou un licenciement avec possibilité de réemploi dans les nouvelles industries qui venaient de s'implanter. L'occupation du fond par les grévistes est une forme particulièrement dure de la grève, elle nécessite des relais parmi les autres salariés, la population pour non seulement exprimer la solidarité mais populariser le mouvement.

« Il ne s'agit pas seulement d'un mouvement des mineurs, tout un département est en lutte, lutte pour son droit à la vie. Cette lutte est admirable et présente des aspects particuliers, nouveaux même dans l'histoire du mouvement ouvrier.

En effet la nouveauté du mouvement réside dans l'engagement de toutes les catégories sociales quelques soit leur âge, les mineurs n'ont pas seulement engagé la grève autour de leurs revendications et le refus des licenciements, ils ont mis en avant la défense du bassin minier et démontré comment la fermeture des mines menaçait l'avenir de toute la population. Pour la

¹ Firmy, Aubin, Cransac, Viviez, Penchot, Decazeville.

² Alain BOSCUS, *Economie et société dans le bassin nord aveyronnais 1900-1950*, IHS CGT -CCEES CGT, 1997. p.656

³ *Ibid.* p.160

⁴ La création de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier (CECA) supprime à nouveau les barrières douanières.

période il s'agit d'une démarche inédite. Dès lors on assiste à une série de manifestations, celle des femmes, des jeunes, des salariés des autres entreprises, dont l'ampleur va croissant. Les soutiens sont nombreux et unanimes, des paysans, des organisations professionnelles, des partis de gauche comme de droite, de l'église...aux élus Le préfet lui-même déclare que cette grève « suscite une admiration unanime. » [...] « La grève est donc le refus collectif de l'expatriement [...]. Désormais hommes et femmes, jeunes et adultes sont décidés à défendre leur droit à la vie, à affirmer leur volonté de « travailler au pays » à exiger le respect de leur dignité. » [...] Tel est donc le sens profond de cette grève et c'est en cela qu'elle est en 1961 une grève d'avant-garde...souvent incomprise à l'époque. »

Les Etats généraux du Sud-Ouest se réunissent le 19 janvier 1962 à Rodez, ils réclament du gouvernement un réel développement économique dans l'intérêt des populations de la région du sud-ouest. Exigences que reprend à son compte le communiqué du Comité intersyndical qui met fin à la grève.

En 1977, le 11 janvier à Decazeville se tient une réunion unitaire sur le même mode que les Etats généraux du Sud-Ouest de 1961, face à un nouveau démantèlement industriel, elle a pour mot d'ordre avoir le droit de travailler et de vivre au pays ! »¹

La référence faite à cette période montre l'ampleur du drame que connaît le territoire, puis la crise de la sidérurgie des années 80 est un nouveau choc économique « d'une rare intensité, il se traduit en moins d'un an par la disparition de 1500 emplois industriels (soit 2/3 des emplois industriels) et la fin d'une histoire commencée en 1828 à partir de l'exploitation du charbon et de la transformation des métaux »². Le bassin est durement et durablement fragilisé, les communes sont classées en zone prioritaire de reconversion et bénéficient des aides des fonds structurels européens. Malgré cela au cours des années 2000, on constate l'échec de ces politiques de reconversion industrielle.³

Cette histoire économique et sociale forte marque le bassin aveyronnais, qui reste affaibli. En effet, bien qu'il soit inséré au sein du SPL Mecanic vallée, il peine à retrouver une réelle dynamique industrielle, comme nous le montrent les données statistiques aujourd'hui.

¹ Rolande TREMPPE, « La grève des mineurs de Decazeville, une grève d'avant-garde », *Editions du Midi*, 1978.

² Régis GUILLAUME, « La construction d'une identité territoriale, l'exemple de Mecanic Vallée », *Hermes La Revue*, n° 50, 2008. p : 48

³ Cf : paragraphe C de la section II du présent chapitre.

Données sur l'unité urbaine de Decazeville : (population, emploi total et salarié (tableaux 1.2.3)¹ :

Population : (tableau 1)

2008	2013
16 013	15 189

Emploi total et emploi salarié : (tableau 2)

	2008	2013	2014
Emploi total	6 331	5 890	
Emploi salarié	5 571	5 128	4 713

Répartition des emplois salariés par type d'entreprise en 2014: (tableau 3)

Nombre de salariés	total	1 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	+ 100
	4 713	1 004	635	864	908	1 302
Industrie	1 294	162	111	60	313	648

La population diminue et vieillit. Le nombre des salariés connaît une baisse continue, parmi eux, ceux de l'industrie représentent moins de 30 %, et la majorité d'entre eux travaillent dans des petites entreprises de moins de 50 salariés.

La désindustrialisation a laissé aux municipalités la gestion d'importantes friches industrielles qu'il a fallu réhabiliter. Ainsi, 100 000 m² de locaux sont disponibles sur le bassin aveyronnais pour accueillir de nouvelles d'entreprises, nous indique au cours de notre entretien le Maire de Decazeville :

« ..il a été mené ici une mise à niveau de toutes les friches industrielles, il y a 454 hectares de friches industrielles [...] donc les problèmes de pollutions ont fait qu'il a été dépensé des sommes très, très importantes pour remettre à niveau les zones industrielles pour qu'aujourd'hui on puisse accueillir les gens dans des conditions prévues déjà par la loi et par les problèmes de pollution etc.... Donc il y a eu des

¹ Source INSEE RP2008 et 2013 exploitations principales.

aides dans ce sens, il y a eu un CIADT qui avait été organisé en 2000 qui a fait, qui nous a aidé à mettre à niveau ces zones. Bon ça a coûté beaucoup d'argent aux collectivités ici territoriales qui de fait même si elles ont eu des subventions ont été obligées d'engager des fonds très importants et qui se sont beaucoup endettées pour aménager ces zones. Donc aujourd'hui on a à peu près 100 000 m2 de disponibles pour accueillir de nouvelles entreprises ou développer celles existantes sur les sites. »¹

c) : Brive-La-Gaillarde

Brive constitue une zone de passage entre le Massif Central et les pays aquitains. A la fin du 19^{ème} siècle « dans le système urbain français elle se situe parmi les petites villes vouées à l'artisanat et au commerce »². Un tiers de la population vit de l'artisanat. « C'était un *bon pays* au climat relativement doux et bien arrosé qui tranchait avec la médiocrité des plateaux limousins tout proches »³. Sa position de carrefour constitue dès l'origine un atout important qui favorise son essor économique malgré la réalisation tardive⁴ des équipements et infrastructures routières et ferroviaires. L'arrivée du chemin de fer à Brive permet le développement du transport des marchandises et les échanges commerciaux. Une industrie ferroviaire, avec l'implantation de deux importants établissements dédiés à l'entretien et aux réparations, ainsi qu'à la fabrication de matériel ferroviaire (draisines et tirefonds), se développe, et à la veille du 1^{er} conflit mondial, la SNCF est le principal employeur de l'agglomération et compte un millier d'agents.

Dès lors, l'activité économique peut se développer, fondée principalement sur les activités commerciales dans l'agroalimentaire, les conserveries alimentaires, l'expédition de fruits et légumes produits localement. Dans la même période, les besoins de main-d'œuvre sont importants et la population de Brive croît d'une façon considérable.

¹ Entretien avec le Maire de Decazeville le 15 juin 2015 Mairie de Decazeville.

² Jean CHARBONNEL, *Histoire de Brive et de sa région, op. cit.*

³ *Ibid.*

⁴ Sous le Second Empire

Evolution de la population de Brive-La-Gaillarde :

1901	1936	1962	1990
19 496	29 074	43 683	52 677

Cet accroissement est pour l'essentiel dû à l'arrivée de ruraux corréziens, périgourdins, quercynois, peu de main-d'œuvre étrangère.

Puis, l'industrie se développe autour de plusieurs secteurs, la fabrique de boîtes métalliques pour les conserves, l'utilisation du bois (fabrication de sabots et de galoches), le textile et le papier.

Le transfert d'entreprises importantes en Corrèze au moment de la 2^{ème} Guerre Mondiale bénéficie principalement à Brive. Ces entreprises contribuent ensuite à l'ancrage durable d'une activité industrielle qui favorise la croissance démographique et l'urbanisation de la ville.

En 1954, Brive compte 15 000 emplois. L'essor économique et industriel se poursuit jusqu'aux années 70, puis c'est le déclin. Cette situation conduit la municipalité à lancer une importante politique d'incitation, pour favoriser le développement industriel, basée sur des exonérations fiscales consenties aux entreprises qui s'installent à Brive. Elle met également en œuvre une politique inédite « d'usines clé en mains »¹. Sept usines ont bénéficié de ce dispositif, comme par exemple l'entreprise Deshors², dont les dirigeants jouent un rôle actif au sein des instances de l'association Mecanic Vallée.

Pour autant, l'industrie, malgré quelques secteurs de hautes technologies, ne connaît pas d'essor considérable au cours des années suivantes. Elle concentre 37,7% de l'ensemble des salariés du département de la Corrèze et 40,8% des salariés de l'industrie. Elle s'organise autour de trois principaux secteurs :

- les industries agricoles et agroalimentaires
- la métallurgie et la construction mécanique
- les équipements et matériels électriques

¹ La commune construit l'usine ou l'établissement, l'entreprise qui s'y installe rembourse à la commune les sommes avancées sous forme d'annuités.

² Devenue ATD Industrie

Cependant, Brive est le premier pôle industriel du département, et les entreprises de l'agglomération s'inscrivent dans plusieurs systèmes et pôles de compétitivité : le SPL Mecanic Vallée, les pôles de compétitivité VIAMECA¹ et ELOPSYS².

Néanmoins, la situation de Brive en 2014 et 2015 se caractérise par :

- une diminution et un vieillissement de sa population
- une baisse continue des effectifs salariés
- une baisse de 2,2% des effectifs salariés de l'industrie³

Données sur l'unité urbaine de Brive-la-Gaillarde (population, emploi total et salarié tableaux 1.2.3)⁴ :

Population : (tableau 1)

2008	2013
76 250	74 550

Emploi total et emploi salarié : (tableau 2)

	2008	2013
Emploi total	39 244	37 331
Emploi salarié	34 927	33 049

Répartition des emplois salariés par type d'entreprise en 2014 : (tableau 3)

Nombre de salariés	total	1 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	+ 100
	31 125	6 980	4 108	5 415	4 250	10 372
Industrie	5 199	641	440	1 047	761	2 310

¹VIAMECA pôle de compétitivité du *Grand Massif Central* qui rassemble 20 % des effectifs de la Mécanique en France

²ELOPSYS pôle de compétitivité de Hautes Technologies en Limousin qui regroupe les entreprises dans les domaines des micro-ondes, de la photonique, des réseaux sécurisés, des images et interfaces numériques.

³Nouvelle Aquitaine POLE EMPLOI, « Eclairages et Synthèse », *Statistiques et Etudes*, Octobre 2016.

⁴Source INSEE, RP2008 et 2013 exploitations principales.

A peine 16 % des salariés du territoire de l'unité urbaine de Brive-la-Gaillarde travaillent dans l'industrie, dont une majorité (55,5%) dans des établissements de moins de 100 salariés.

On peut identifier trois autres villes moyennes au sein du SPL Mecanic Vallée, situées à la périphérie du zonage, il s'agit de Tulle au Nord, de Villefranche de Rouergue au Sud et de Rodez à l'Est. Si l'on observe les évolutions démographiques, ainsi que l'emploi total et l'emploi salarié de ces communes, on constatera des tendances similaires à celles que nous venons d'analyser, à l'exception toutefois d'une évolution plus contrastée de la population de ces trois communes :

Données sur l'unité urbaine de Rodez : (population, emploi total et salarié (tableaux 1.2) ¹ :

Population : (tableau 1)

2008	2013
49 052	49 716

Emploi total et emploi salarié : (tableau 2)

	2008	2013
Emploi total	33 176	32 497
Emploi salarié	29 956	29 350

Données sur l'unité urbaine de Villefranche de Rouergue population, emploi total et salarié (tableaux 1.2)

²:

Population : (tableau 1)

2008	2013
12 631	12 644

¹ Source INSEE, RP2008 et 2013 exploitations principales

² *Ibid*

Emploi total et emploi salarié : (tableau 2)

	2008	2013
Emploi total	7 131	7 198
Emploi salarié	6 260	6 184

Données sur l'unité urbaine de Tulle : (population et emploi total et salarié (tableaux 1.2) ¹:

Population : (tableau 1)

2008	2013
22 402	21 108

Emploi total et emploi salarié : (tableau 2)

	2008	2013
Emploi total	9 993	8 971
Emploi salarié	9 116	8 154

§-3 : typologie des trois principaux bassins du SPL, entre similitudes et hétérogénéité

Les éléments mis en évidence dans le cadre de cette démarche de contextualisation, nous permettent de dégager des caractéristiques communes aux trois principaux bassins qui composent le SPL. Elles s'attachent, en premier, aux territoires, à dominante rurale, liés par la proximité géographique et dont la continuité territoriale constitue, à l'origine, le facteur déterminant du zonage et de la labellisation de cet ensemble en un système productif local que nous présenterons au chapitre 2.

Néanmoins, l'analyse de leurs trajectoires, de leurs histoires économiques et culturelles, fait apparaître des similitudes, mais elle montre des différences de

¹ Source INSEE, RP2008 et 2013 exploitations principales

développement, d'évolution entre ces territoires. Ces différences n'ont pas disparues avec leur intégration dans le SPL et ne sont pas sans effet, à la fois sur le fonctionnement du système local, et le développement propre à chaque territoire à l'intérieur du SPL Mecanic Vallée. Pour le dire autrement, chacun des trois bassins ne bénéficie pas de la même façon du développement économique supposé du territoire. Decazeville est, certes, héritier d'une histoire et d'un passé industriel ancien mais a subi une profonde désindustrialisation, suivie d'une importante récession, qui l'a durablement fragilisé. Malgré les aides publiques à la reconversion, il connaît un recul continu tant de sa population que du nombre de ses emplois.

Brive-la-Gaillarde, malgré une position de carrefour entre de grands axes de communication, est marquée par une activité économique à dominante rurale et agricole, et son industrialisation tardive peine à se développer. Malgré quelques secteurs de haute technologie, l'industrie est dominée par les industries de l'agroalimentaire. La population, ainsi que les emplois, continuent à diminuer dans l'unité urbaine.

Figeac, situé dans un département rural, s'est industrialisé peu à peu autour des activités de l'agroalimentaire. Il a ensuite connu une évolution importante. En quinze années, les emplois industriels de la commune ont été doublés, et Figeac apparaît désormais comme un pôle industriel de premier plan au sein du SPL. Il a bénéficié, sans doute plus que les autres bassins, d'un environnement économique et politique plus favorable. Sa population est stable et il est le seul territoire où l'emploi progresse. Ces éléments d'analyse sont issus des données statistiques observables sur les trois unités urbaines. Elles mettent en évidence les tendances que nous venons de développer comme en témoignent les tableaux ci-dessous. Il convient cependant d'observer un déséquilibre démographique important entre les différents bassins. En effet Brive compte à elle seule plus du double d'habitants que Figeac et Decazeville réunis. On peut faire le même constat pour l'emploi.

Données de synthèse sur les trois unités urbaines : population, emploi total et salarié
(tableaux 1.2.3) ¹ :

Population : (tableau 1)

	BRIVE	FIGEAC	DECAZEVILLE
2008	76 250	16 625	16 013
2013	74 550	16 468	15189
évolution	-2,2%	-0,94%	-5,1%

Emploi total (salariés et non-salariés) : (tableau 2)

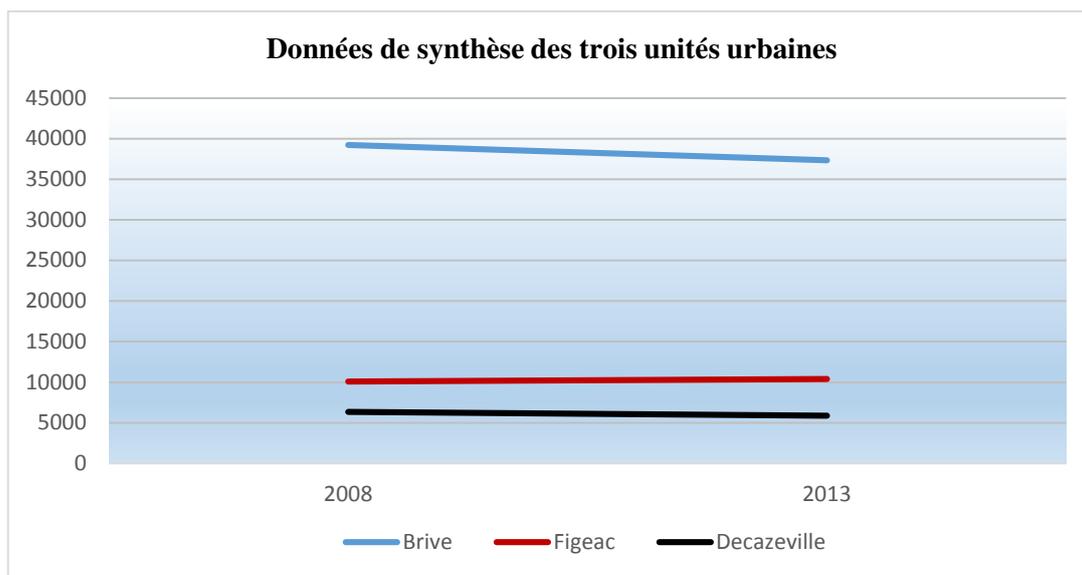
	BRIVE	FIGEAC	DECAZEVILLE
2008	39 244	10 099	6 331
2013	37 331	10 381	5 890
évolution	-4,8%	+2,79%	-6,96%

Lorsqu'on calcule le taux d'emploi pour chaque bassin composant le SPL c'est-à-dire le rapport entre le nombre d'actifs occupés et le nombre d'habitants ? on retrouve les tendances, décrites ci-dessus. Ainsi :

Evolution du taux d'emploi : (tableau 3)

	BRIVE	FIGEAC	DECAZEVILLE
2008	51,4%	60,7%	39,5%
2013	50,07%	63,03%	38,77%
évolution	-1,33%	+2,33%	-0,73%

¹ Dossier complet INSEE au 30/05/2017 sur les unités urbaines de Brive La Gaillarde, de Figeac et de Decazeville.



Graphique réalisé à partir des données des tableaux ci-dessus

Brive la Gaillarde a perdu, au cours de la période, plus d'emplois (1913) que d'habitants (1700), ce qui explique le recul de son taux d'emploi, tandis que Decazeville a perdu plus d'habitants (824) que d'emplois, au cours de la même période. Elle connaît donc une relative stabilité de son taux d'emploi. Figeac, dont le nombre d'habitants reste stable (-157) et dont le nombre d'emplois augmente davantage (+ 282) connaît une progression de son taux d'emploi.

A titre de comparaison, le taux d'emploi dans le Lot en 2014 est de 37,6%, celui de l'Aveyron de 40,4%, celui de la Corrèze 40,12%.

Cet essai de typologie, même partiel, montre toutefois des caractéristiques communes aux différents territoires, telles que :

- de forts ancrages ruraux et des héritages marqueurs d'identités territoriales.
- une activité économique dominée par le secteur tertiaire et l'importance du secteur sanitaire et sociale.
- la faiblesse de l'industrie, principalement organisée autour des activités agroalimentaires.
- une démographie en recul et une population vieillissante
- une baisse continue de l'emploi (salariés et non-salariés)
- l'existence d'un même tissu industriel dans l'agroalimentaire et dans l'industrie mécanique. Il n'est cependant pas homogène, notamment dans le secteur de la

mécanique, dont les activités concernent aussi bien la machine-outil, l'aéronautique, l'automobile.

Cet aspect est important pour apprécier la notion de filière industrielle qui sert de légitimation à la création du SPL. Dans le cas présent, nous postulons que la proximité géographique et la continuité territoriale de ces trois bassins ont prévalu dans la construction du projet de SPL. Elles ont permis d'atteindre une taille suffisamment importante pour que le territoire soit éligible aux critères de l'appel d'offres lancé par la DATAR en 1998.

Cette conception d'une démarche liée à une politique volontariste ne gomme pas cependant les différences historiques, culturelles, économiques et sociales, propres à chaque territoire composant le SPL. En effet, elles sont génératrices de contradictions qui vont s'exprimer entre les différents acteurs au sein du système local. Nous avons pu en prendre toute la mesure au cours de notre enquête de terrain dont nous en développerons certains aspects. Toutefois, de notre point de vue, l'hétérogénéité des territoires ne signifie pas l'hétérogénéité de leurs intérêts. Au contraire les acteurs du terrain ont tous un intérêt commun au développement économique de leur territoire inséré dans un ensemble qui le rend visible.

A ce stade, et afin de comprendre le fondement micro-économique, politique, social et culturel du SPL Mecanic Vallée puis son développement et son activité actuelle, il convient de s'attacher aux phénomènes macro-économiques dans lesquels il s'insère et les facteurs l'accompagnent.

En effet, la physionomie des départements au sein desquels se met en place le SPL Mecanic Vallée est à l'image de la France, un pays rural en cette fin de 19^{ème} siècle. Le mouvement de modernisation et de développement industriel qui s'est développé au cours de l'Histoire a eu des répercussions sur l'ensemble des territoires au sein desquels on peut observer ce passage d'une économie rurale et agricole à une économie basée sur le développement industriel.

L'approche par l'Histoire de l'évolution de la société montre les étapes décisives où se produisent des ruptures et des changements. La politique publique de mise en place des systèmes productifs localisés à la fin des années 90 s'inscrit dans une tentative de

réponse à la crise fordiste par une recomposition de l'appareil productif notamment. Elle prend plusieurs formes et inscrit les territoires et leur développement au centre de l'action publique.

Nous proposons d'examiner les conditions de cette évolution, au moins dans leurs grandes tendances, qui furent favorisées par les politiques publiques d'aménagement du territoire.

Conclusion du chapitre I

La typologie des territoires concernés par le SPL MV que nous avons réalisée, montre que ceux-ci n'ont pas à l'origine une vocation industrielle. Ancrés dans des espaces profondément ruraux, certains d'entre eux ont durement été fragilisés par la crise industrielle, tandis que d'autres connaissent un difficile et lent passage d'une économie rurale, puis agricole, à un début d'industrialisation. Ils vont cependant être au centre d'un nouveau type de développement et de croissance dont, en retour, les territoires vont bénéficier et se développer. Mais au sein de l'espace du SPL Mecanic Vallée, ils ne vont pas tous évoluer de la même façon. Ce constat est en partie lié à leur propre histoire de développement qui s'avère être un atout pour l'un, une contrainte ou un handicap pour les autres.

Il est particulièrement intéressant de constater qu'un territoire, comme Figeac, peu industrialisé, et qui n'a pas subi la crise industrielle, peut se développer de manière conséquente. Les données statistiques observables de sa population et de l'évolution de l'emploi total en témoignent. Cette observation rejoint les théories de la construction spatiale de l'économie qui ont saisi ce mouvement de développement au sein des régions peu industrialisées au cours de la période de la crise économique des années 70-80.

Le développement du territoire est pour l'essentiel due à la mobilisation de son « univers social »¹ et à l'action de l'Etat, puis des politiques publiques locales ou territoriales qui ont permis à ce territoire d'exister, de se développer et de devenir un territoire de référence de l'industrie mécanique.

La contextualisation de la période et son environnement institutionnel nous permet, par une mise en perspective historique et une rétrospective, de comprendre comment cela s'est produit. A travers elle, nous pouvons saisir les continuités et les évènements.

¹ Arnaldo BAGNASCO et Carlo TRIGILIA, *La construction sociale du marché. Le défi de la 3ème Italie*, op. cit. P.30

Nous percevons aussi la fragilité des territoires, leur évolution, et nous pouvons observer le mouvement qui va favoriser leur développement industriel.

Cette évolution s'inscrit dans la complexité d'un mouvement d'ensemble, impulsé par l'Etat dont il nous a paru nécessaire de resituer le rôle dans la direction de l'économie pour comprendre les postures plus contemporaines.

Le modèle de modernisation et de développement des années 50 illustre le dirigisme de l'Etat et la place de l'industrie. L'importance des territoires émerge de la politique de gestion de la crise des années 70-80 et conduit l'Etat à changer –du dirigisme au volontarisme politique-la forme du contrôle et de la maîtrise qu'il exerce sur l'économie tandis que la norme du marché s'impose comme une évidence incontournable.

Enfin, le territoire est devenu une condition essentielle et incontournable du développement économique, et apparaît comme un élément nouveau et déterminant de la période. Il est l'objet de nombreux travaux de recherche en Sciences Sociales.

L'ampleur des transformations de l'Etat aurait nécessité une thèse à elle seule. Dans un à-priori assumé, nous avons pointé les transformations qui concernent le développement économique et l'aménagement du territoire. Elles changent profondément les choses, transforment le rôle des acteurs et des institutions présentes sur le territoire et sont à l'origine d'une nouvelle complexité de l'action publique qu'il nous a paru indispensable de tenter de comprendre pour l'utilité de notre démonstration.

Chapitre II : Mecanic Vallée, origines et particularités d'un territoire singulier

« Les êtres humains sont, au même titre que les choses, situés en un lieu [...] et ils occupent une place. Le lieu peut-être défini absolument comme le point de l'espace physique où un agent ou une chose se trouve situé, « a lieu », « existe. »

Pierre Bourdieu-1993

Effets de lieu dans la Misère du monde

Les années 90 constituent en quelque sorte une période charnière pour opérer les évolutions industrielles qui apparaissent nécessaires pour favoriser le développement économique. Néanmoins, si le contexte institutionnel évolue en faveur d'une organisation industrielle en réseau, l'industrie ne joue plus un rôle moteur dans une économie qui s'est tertiariée, financiarisée, mondialisée, contrairement à la période antérieure. La part de la population active employée dans l'industrie est en recul constant ; elle est à peine de 18% en 1990. On observe une tendance identique dans l'industrie manufacturière en ce qui concerne la valeur ajoutée produite, qui passe de 20 %, en 1973, à 17 % en 1990¹, et 14,1 % en 2014.² Pour autant, la politique d'aménagement du territoire est principalement guidée par l'objectif de développement économique des territoires, qu'illustre la politique des SPL initiée à la fin des années 90.

Dans ce chapitre, il s'agit de saisir la mise en œuvre concrète de la politique publique, de sa confrontation au local et le processus d'identification qui l'a guidée. En effet, le jeu des acteurs institutionnels ou privés du territoire montre la construction et la déconstruction des ressources locales pour rendre pertinent le territoire afin d'obtenir sa labellisation en SPL, et donc son éligibilité à des aides financières de l'Etat. La

¹ Jean-Paul CHARRIE, *Les activités industrielles en France*, op. cit. p.1

² DIRECTION GENERALE DE L'ECONOMIE, « Chiffres clés de l'industrie manufacturière », *Etudes Economiques*, 2015.

pertinence du territoire s'entend par la manière dont les acteurs vont trouver « la bonne échelle [...], le bon territoire [...] pour la mise en œuvre d'un projet de développement global, un territoire qui favorise ce développement. Cette justification se trouve dans l'idée d'optimum territorial. Le territoire pertinent est donc celui qui transcende les frontières politico administratives et prend en compte d'autres réalités [...] la cohérence géographique, culturelle, économique et sociale»¹. Envisagées sous cet angle, la pertinence et la cohérence d'un territoire correspondent bien aux critères qui définissent ce que doit être un SPL. En outre la notion de filière industrielle doit y être présente, ce sont des facteurs essentiels du développement économique. Or, les territoires sur lesquels le SPL Mecanic Vallée se construit n'ont pas cette cohérence. Ils sont en effet marqués par une forte hétérogénéité du fait « de foyers industriels aux identités affirmées»². L'industrie agroalimentaire domine l'économie de Figeac, celle de Brive est marquée par la présence des industries d'armement, tandis que celle de Decazeville peine à trouver un nouveau souffle, les tentatives d'implanter de nouvelles entreprises dans le cadre de la politique de reconversion ayant échouées. L'économie de Rodez est une économie de type tertiaire au sein de laquelle il existe un grand établissement industriel³ dans le secteur automobile, la société allemande Bosch qui a délocalisé son activité pour s'installer à Rodez en 1970.

Pour autant, leur proximité géographique et une continuité territoriale constituent une opportunité pour obtenir cette taille pertinente nécessaire.

Au sein de ces territoires, on observe le même phénomène que nous avons décrit au chapitre précédent ; il existe un certain nombre de PME, elles n'ont pas disparues, et poursuivent leur activité et créent des emplois. Au nombre d'une trentaine, « ce sont des entreprises artisanales créées par d'anciens salariés des industries lourdes [...] elles représentent près de 650 salariés en 1992 [...], à un niveau équivalent à celui du milieu des années 1980»⁴. L'existence de ce tissu nous a été confirmée au cours d'un entretien avec le président du Conseil Régional Midi-Pyrénées,

¹ Anne Cécile DOUILLET, « Le territoire, objet des politiques publiques », *op. cit.* 5

² Régis GUILLAUME, « Systèmes productifs localisés, action publique et innovation : l'exemple de la « Mecanic Vallée » », *op. cit.* p. 121

³ Il comptera 2400 salariés en 2001

⁴ Régis GUILLAUME, « Des systèmes productifs locaux aux systèmes locaux de compétences : innovations, ressources locales et gouvernance », in *Rapport du CCRRDT Midi-Pyrénées*, LISST/CIEU, 2002, p.

« Et il y avait R.Vitrat et d'autres j'étais conseiller général, on a créé l'axe Figeac-Saint-Céré. C'était vraiment un itinéraire réduit et c'était déjà l'idée qu'il faut rapprocher les entreprises. [...] il y a un écosystème industriel dans ce territoire qui n'est pas qu'aéronautique. S'il n'y avait pas eu les hommes il n'y aurait pas eu d'entreprises dans ce secteur-là, contrefort du massif central ! »¹

Il paraît dès lors possible d'entrevoir d'autres perspectives pour pérenniser les activités et bousculer les tendances et les contraintes du scénario existant. Dans la proximité de cet écosystème se trouve une grande entreprise, Ratier Figeac, qui influence l'action publique locale par les contraintes de son développement. La mairie de Figeac a, par exemple construit la zone sur laquelle a pu s'étendre Ratier. Elle l'a fait sous la pression d'une possible délocalisation de l'entreprise, avec des moyens considérables pour rendre constructibles des terrains inondables. L'échange qui a lieu entre les acteurs du territoire de cette période nous est relaté par le Président du Conseil Régional. Il témoigne de la pression et des contraintes que les acteurs privés exercent sur l'action publique,

« R. Vitrat est venu nous dire :

- Ben, Dassault a quitté Colomiers,² y a des bâtiments qui sont libres on va être obligés de bâtir une partie de la nouvelle usine à Colomiers.

On lui a dit :

- non tu ne bouges pas il y a des terrains en face c'est des prés...

- Oui mais [...] il faut que je construisse dans moins d'un an, faut que ce soit fini.

- ben, tu auras fini dans un an... »

Et après (rires) on s'est dit comment on va faire pour lui régler son problème. [...] il a fallu faire un vrai polder, il y avait la route, il y avait la voie ferrée, il a fallu passer dessous. Donc il y a eu de gros efforts de la collectivité. »³

La nature du problème technique, la manière de l'aborder et le tutoiement utilisé rendent compte de la forme de connivence avec laquelle s'établit la proximité institutionnelle. Cette connivence permet d'évoquer, sans détours, un problème important pour le destin du territoire, entre deux acteurs, l'un industriel, l'autre élu. On comprend que la posture prise par l'élu est guidée par l'intérêt de conserver cette

¹ Entretien avec le Président du Conseil Régional Midi-Pyrénées 4/08/2015 au Conseil Régional à Toulouse.

² En Haute Garonne dans la proche banlieue de Toulouse. L'entreprise Dassault 1500 salariés a fermé ses portes en 1990 et laissé disponibles de vastes locaux.

³ Entretien le Président du Conseil Régional Midi-Pyrénées le 4/08/2015 au Conseil Régional à Toulouse.

grande entreprise sur *son* territoire et « c'est donc le territoire qui doit s'adapter aux besoins de [l'] entreprise »¹.

Notre hypothèse de travail est qu'il existe au sein du territoire une tension pour les autorités locales entre, la nécessité d'accompagner le développement local d'un secteur de PME qualifié d'écosystème qu'il faut conforter, et les contraintes de la grande entreprise.

La mise en place du SPL Mecanic Vallée en 1998 intervient au croisement de cette tension au sein d'un territoire qui n'est pas encore suffisamment pertinent pour légitimer cette création. Les collectivités locales n'ont pas les moyens financiers adéquats pour faire face seules, aux besoins du développement économique. La politique publique relative aux SPL représente alors une opportunité à saisir pour ce territoire. Rendre pertinent le territoire devient l'objectif des responsables politiques dans le processus qui s'engage, observable autour de trois dimensions principales :

- la construction d'une représentation de la réalité économique qui doit conduire à la création du SPL
- un cadre de référence et l'analyse du milieu nécessaire à la labellisation du territoire
- l'émergence de l'identité Mecanic Vallée.

Cette observation nous conduit à nous intéresser également à l'impact du SPL sur son environnement et sur le développement local, en nous appuyant sur les travaux de l'économie de proximité et de l'économie industrielle. En effet, le classement et le reclassement des SPL en clusters ou en grappes d'entreprises, leur intégration aux pôles de compétitivité, questionnent la nouvelle organisation industrielle. L'articulation du SPL Mecanic Vallée au sein de ce réseau plus dense et plus large est un enjeu auquel il est confronté aujourd'hui. Questions qui, si elles ne semblent pas ignorées de la part de certains responsables, paraissent susciter des craintes d'une perte de l'identité, craintes que l'on peut saisir en filigrane des discours de certains de nos interlocuteurs par la référence explicite et permanente faite à l'appartenance au territoire.

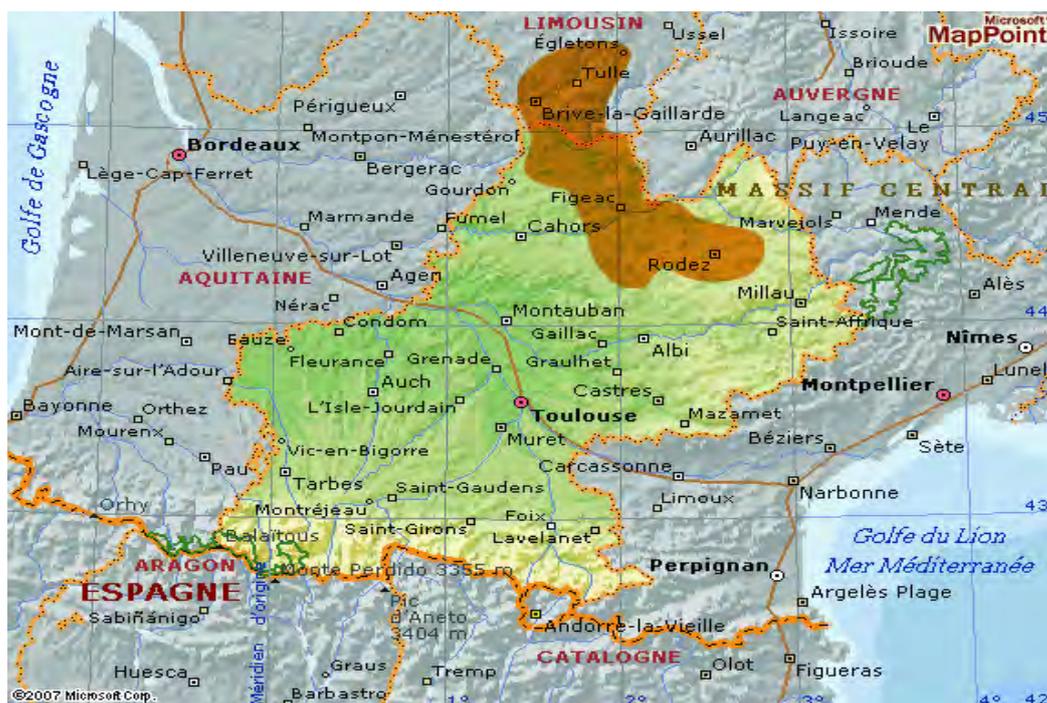
Enfin, nous nous interrogerons sur l'importance réelle ou supposée du SPL Mecanic Vallée et son rapport aux politiques et autorités locales

¹ Thierry SAUVIN, *Entreprises et territoires. Des liaisons dangereuses*, op. cit. p.144

Section I : de la création du SPL et de l'identité Mecanic Vallée

Comme, à la manière du géographe qui localise¹, nous situons l'espace dans lequel se construit le système productif localisé. Le SPL Mecanic Vallée est, d'abord, un espace géographique situé au sud de la Corrèze, au Nord du Lot et à l'Ouest de l'Aveyron. Il relie par la RN 140, les trois principaux bassins d'activité et de vie, Brive-Tulle, Figeac, Decazeville, et des villes moyennes comme Rodez, Villefranche de Rouergue et plus tard Limoges aux limites du zonage.

La représentation du territoire du SPL par les responsables de l'association Mecanic Vallée est une représentation cartographique de leur filière professionnelle (Cf. annexe : carte du territoire Mecanic Vallée). A partir de cette représentation, un territoire se dessine que nous avons, à notre tour, tenté de situer en l'insérant dans une carte géographique



L'espace géographique du SPL Mecanic Vallée.

¹ Fabrice RIPOLL, « La dimension spatiale des mouvements sociaux. Essais sur la géographie et l'action collective dans la France contemporaine », *op. cit.*

§-1 : construction d'une représentation de la réalité économique

Les données statistiques publiées à propos du SPL Mecanic Vallée font état, à l'origine de l'existence sur cet espace géographique, de 250 entreprises et de 14 000 emplois dans le secteur de la Mécanique. Nous n'avons pas pu saisir le processus par lequel l'inventaire des entreprises a été réalisé du fait de l'absence de référence aux sources utilisées. L'ancien responsable de l'ADIMAC nous explique,

« J'étais à l'ADIMAC, [...] mais il se trouve que moi, par mon passé industriel, j'avais remarqué que ...euh...j'avais remarqué qu'il y a avait un tissu industriel [...] donc moi je repère ça, c'est par l'expérience que j'avais, je visitais toutes les entreprises Lot, Aveyron [...] Je repère qu'il y avait un ensemble d'entreprises liées à la mécanique, liées à la mécanique.... Il y a une profonde culture commune entre ces entreprises. C'est des gens qui parlent le même langage, qui ont la même culture, qui viennent des mêmes écoles et qui ont la culture mécanique. C'est des écoles de mécanique, c'est des écoles d'ingénieurs de la mécanique, c'est pas ... Donc c'est des gens, ils demandaient qu'à s'entendre mais à l'époque on avait aucune notion du poids qu'avait cette filière. On parle en Aveyron de l'agro-alimentaire, on parle du vin dans le Lot, en Corrèze on parle de l'armement euh...l'agriculture mais on n'avait pas conscience que... on avait là un ensemble commun et cohérent. La cohérence c'est cette culture qui donne un engagement, qui lie les gens entre eux qu'ils soient...qu'ils fabriquent des fenêtres en PVC ou en aluminium, qu'ils travaillent dans l'aéronautique, qu'ils travaillent dans le ferroviaire ou qu'ils travaillent dans la mécanique même agricole, ils ont cette culture commune. Or ils avaient un point important et personne n'avait identifié l'ensemble que ça représentait et on se retrouvait dans un territoire isolé à plus de 150 kms d'une métropole régionale. Donc un ensemble qui avait une cohérence dont on...les gens ne se doutaient pas, un ensemble isolé qui ne demandait qu'à travailler ensemble, voilà. Donc moi j'ai repéré ça et je me suis dit on peut faire quelque chose et en plus il y avait eu cette initiative, cet appel d'offre mais ma démarche remonte au moins deux ans avant l'appel d'offre en question. »¹

L'installation dès 1908, puis en 1940, sur le territoire local, a généré une activité de production et de services (transports, logistique,...) et des besoins d'équipements. Puis, le processus d'essaimage de l'entreprise, entrepris dans les années 90, a donné naissance à d'autres entreprises reliées entre elles par une forme de dépendance économique. Plusieurs années après, on peut considérer que « le tissu productif issu de l'essaimage s'est transformé [...] cette origine commune a donné naissance à un

¹ Entretien avec l'ancien responsable de l'ADIMAC le 15 juin 2015 à Decazeville.

véritable milieu s'exprimant par une solidarité entre les acteurs.»¹ Ce rôle de l'entreprise Ratier traverse les discours de nos interlocuteurs comme nous le précise le Maire de Figeac,

« A Figeac, on n'a pas la matière première [...]. On n'a pas les grandes voies de circulation [...] bon on a rien de tout ça finalement. On avait aucun élément positif qui pouvait à lui seul être déterminant pour qu'il se crée une industrie de cette ampleur à Figeac. C'est donc pour ça que je reviens à l'histoire de Ratier il y a 100 ans. »²

De ce fait, l'entreprise a joué un rôle moteur dans l'économie locale, les relations entre les dirigeants de l'entreprise et les responsables de la collectivité territoriale étant étroites. Celles-ci ne s'expliquent pas seulement par les soutiens de la mairie de Figeac au développement de l'entreprise, et à sa pérennité sur le territoire, ce qui n'a d'ailleurs pas empêché le groupe de délocaliser des productions à l'étranger. Il convient d'analyser cette situation au prisme des trajectoires individuelles et de la politique sociale de l'entreprise de l'époque « marquée par une conception paternaliste. »³

En effet, l'entreprise Ratier est implantée à Figeac depuis 110 ans. Elle a connu de nombreuses évolutions et restructurations, mais cette longévité et l'histoire qui l'accompagne nous permet de saisir des éléments de nature à mieux comprendre les origines de cet environnement favorable à la création du SPL Mecanic Vallée. Ainsi, on retrouve ici tous les éléments typiques de la politique paternaliste du patronat qui s'est développée dans l'industrie au 19^{ème} siècle. L'implantation définitive de l'usine Ratier dans les années 40 s'est accompagnée, par exemple, de la création de logements destinés aux salariés, transférés de l'usine de Montrouge en 1944. Ces logements seront étendus en 1959 par la création d'un immeuble d'appartements. Puis il y aura la création d'une coopérative d'achats au sein de l'usine destinée aux salariés ; un temps « gérée par le CE, elle fonctionnera jusqu'en 1983 »⁴.

Cette histoire imprègne également dans les trajectoires personnelles. Un des dirigeants de l'entreprise Ratier de 1986 à 2005, figeacois d'origine, se présente comme « le

¹ Sylvie DAVIET, « Réévaluer les déterminants locaux des territoires. », *op. cit.* p.18

² Entretien le Maire de Figeac le 3 août 2015 à Figeac.

³ Martine BERNARD-ROIGT (ed.), *L'Aéronautique, une histoire sociale en Midi-Pyrénées*, *op. cit.* p. 211

⁴ *Ibid.* p.211

grand-père de la Mecanic Vallée »¹ et nous fait part « d'un compagnonnage de 51 ans »² passés au sein de l'entreprise Ratier. Il est d'ailleurs très impliqué dans les instances locales de coordination économique (CCI-UIMN). Cet ensemble d'éléments crée non seulement les conditions d'un climat favorable lié à des valeurs où la question de l'identité et de l'appartenance à ce territoire semble constituer un levier déterminant, mais celles également d'un ancrage territorial effectif de l'entreprise qui « crée de l'histoire [et] fonde une communauté de destins »³.

Nous pourrions faire un constat identique avec d'autres acteurs tels que les syndicalistes CGT du terrain, chez qui on observe un attachement similaire au territoire qui guide leurs motivations.

Néanmoins, le SPL Mecanic Vallée ne peut exister sans une action publique volontariste, comme le souligne de manière précise l'ancien responsable de l'ADIMAC,

« Malgré tout ce qu'on peut dire l'action, la mise en place de Mecanic Vallée est une action qui est quand même et dont le principal soutien a été par l'Etat malgré ce que peuvent dire les conseils régionaux... »⁴

§-2 : le SPL Mecanic Vallée, « un construit historique socio-économique et institutionnel »⁵

Le SPL Mecanic Vallée nous apparaît aujourd'hui comme une réalité concrète et s'affirme comme « une identité territoriale »⁶, mais il ne procède pas de la « génération spontanée »⁷, il résulte d'un processus historique qui le modèle et en fait un lieu de mémoire au sein duquel on peut saisir à la fois, le processus de labellisation qui

¹ Entretien avec le vice-président de l'UIMN du Lot le 4 octobre 2013 à Toulouse.

² *Ibid*

³ Gabriel COLLETIS, Jean Pierre GILLY, Bernard PECQUEUR, Jacques PERRAT et Jean Benoît ZIMMERMANN, « Firms et territoires : entre nomadisme et ancrage », *Sciences et Sociétés*, n° 88, Janvier 1997. p.116

⁴ Entretien avec l'ancien responsable de l'Adimac 15 juin 2015 à Decazeville

⁵ Claude COURLET, Bernard PECQUEUR et Bernard SOULAGE, « Industrie et dynamiques de territoires », *Revue d'économie industrielle*, vol. 64, 1993. p

⁶ Régis GUILLAUME, « La construction d'une identité territoriale, l'exemple de Mecanic Vallée », *op. cit.* p.47

⁷ Claude COURLET, Bernard PECQUEUR et Bernard SOULAGE, « Industrie et dynamiques de territoires », *op. cit.* p.

construit ce territoire en SPL, et le rôle des acteurs au sein de ce processus. Les acteurs ne sont pas seulement omniprésents¹ sur le territoire, ils jouent un rôle déterminant dans cette construction dans laquelle le territoire, dont pour la plupart ils sont originaires, son développement, parfois son existence même, sont un enjeu de leur engagement.

a) : le rôle des acteurs

L'observation du processus de création dans une mise en perspective historique fait apparaître trois figures d'acteurs particuliers :

- l'élu « protagoniste de la vie locale »², investi de l'autorité politique susceptible de résoudre les problèmes complexes du territoire. Originaire de Souillac par sa famille paternelle ancrée là depuis plusieurs générations, il est conseiller général de Vayrac en 1970, la longévité de son parcours politique est exemplaire, jalonné de fonctions locales, parlementaires et ministérielles. C'est un partisan convaincu de la décentralisation. (Cf. annexe : Biographie Martin Malvy)

- l'expert ou le technicien, qualifié de *cheville ouvrière* de la Mécenic Vallée, aux compétences nécessaires et indispensables pour élaborer les procédures complexes de la faisabilité du projet. Poitevin d'origine, Decazeville est le territoire d'origine de son épouse. Il y est installé depuis 40 ans. Ingénieur de formation, il a un parcours professionnel particulier, d'abord au sein de l'industrie durant de longues années, puis comme dirigeant d'entreprises en redressement, et enfin pendant plus de 25 ans comme responsable de l'antenne de l'ADIMAC du Sud-Ouest.

- le *leader industriel charismatique*, dont la capacité à convaincre son groupe d'appartenance, apparaît décisive et centrale pour concrétiser le projet. Originaire de Rocamadour depuis plusieurs générations, il entre chez Ratier, en 1962, comme employé au service achat de Ratier Forest. En 1983, il rejoint Ratier Aéronautique, dont il devient le PDG en 1998.

De ces trois figures du politique, de l'expert et de l'industriel, émergent une conception commune du développement local et des convictions enracinées que celui-ci n'est

¹ Hervé GUMUCHIAN, *Les acteurs, ces oubliés du territoire*, Paris, Anthropos, 2003. p.2

² Guy DI MEO, « Objectivation et représentations des formations socio-spatiales : de l'acteur au territoire », *Annales de Géographie*, n° 587, 1987. p.566

réalisable que par les acteurs du territoire eux-mêmes, ainsi que nous le précise l'un d'entre eux,

« Regardez la région (*il nous montre la carte au mur*), le bassin d'emploi de la Mécenic Vallée, il est unique dans la région, hein ! On ne retrouve pas ça dans le Gers, les Hautes-Pyrénées [...] il est unique. Donc il y a bien une raison pour laquelle, un peu loin, il s'est développé parce qu'il y a eu des acteurs locaux. [...] Il n'y a pas eu un jour une entreprise qui a été déplacée de tel endroit pour être placée là, hein ! Si on prend Toulouse, la base de Toulouse c'est quand l'Etat met l'aéronautique, l'Etat met l'Espace, l'Etat met Météo France et ça fait le développement économique de Toulouse métropole. Là il n'y a pas eu de politique de l'Etat qui a mis les entreprises c'est vraiment un développement endogène »¹.

Par leurs récits on prend connaissance de l'histoire, du fil conducteur, ils montrent l'action publique en train de se faire ou « du comment ça fonctionne »² dans un contexte où l'objectif est de s'inscrire dans les politiques publiques, comme on peut en prendre la mesure dans des propos relatés dans la presse,

« Nous avons mis en œuvre cette coopération entre les régions Limousin-avec le département de la Corrèze- et Midi-Pyrénées –avec les départements du Lot et de l'Aveyron- par réalisme. Notre tissu industriel n'est pas très dense pour doter ce SPL d'une taille critique, il a fallu s'étendre sur un arc de 140 kilomètres compte tenu de la faible densité géographique. Il représente aujourd'hui 240 entreprises spécialisées autour de trois filières – aéronautique, équipements automobiles, machines-outils- et plus de 14 500 emplois »³.

Le fil conducteur nous permet également de prendre la dimension des rôles et des interventions décisives de ces acteurs aux différentes étapes du processus de création du SPL et dans chacun de leur domaine de compétences, tel que nous le restituons dans la suite de notre propos.

¹ Entretien le Président du Conseil Régional le 4 août 2015 au Conseil Régional à Toulouse.

² Philippe BRAUD, *Sociologie politique*, LGDJ, 2000, 688 p. p. 9

³ *La Mécenic Vallée dopée* entretien Robert Vitrat dans le journal Les Echos-supplément régions- du 12 novembre 2001.

b) : le cadre de référence ou la procédure de labellisation

L'ADIMAC est le maître d'œuvre de la procédure de labellisation « en 1975, un plan



Zone d'intervention de l'ADIMAC.

global de développement est dédié au Massif Central »¹. Pour le mettre en œuvre, un Commissaire à l'aménagement du Massif Central est nommé, ainsi qu'un Commissaire à l'industrialisation. Ils s'appuient sur une structure associative l'ADIMAC. Elle est mise en place en fin 1975, et a pour objectif de « fédérer les acteurs locaux en vue de renforcer le tissu économique [...] et de trouver des

solutions originales aux problèmes détectés »².

La zone d'intervention de l'ADIMAC sur plusieurs départements et régions a sans doute servi d'exemple pour donner une dimension interrégionale au projet de SPL.

L'ADIMAC revendique une expertise basée sur l'expérience de la politique menée au sein du Massif Central. Elle avait notamment mis en place les premiers systèmes d'ateliers relais pour les communes qui n'avaient pas de moyens et qui désiraient accueillir des entreprises.

La procédure de labellisation du territoire en SPL est engagée après une phase de préparation qui consiste à réunir les industriels pour obtenir leur adhésion au projet. C'est ce que nous explique l'ancien responsable de l'ADIMAC :

« J'ai commencé à réunir les leaders, parce que je me suis dit que pour rendre la cohérence là-dessus, j'ai bien vu que c'étaient les leaders qui commençaient à donner du travail aux locaux. Donc la structuration de cet ensemble ne pouvait passer, à mon avis, que par la réunion par la mise ensemble, la mise en commun de ces leaders. Donc j'ai fait 4 ou 5 réunions des 6 ou 7 plus grosses entreprises qu'on avait sur le territoire qui représentait peut-être.....la moitié du potentiel c'est-à-dire, Blanc

¹ DATAR, « 50 ans DATAR 1963-2013 », *Territoires en mouvement*, n° 11, Hiver 2012. p. 8

² *Ibid.* p.8

Aéro, Ratier, la Sam... Bosch, en Corrèze Borg Warner et puis un autre de Brive, Forest Liné. Voilà à partir de ces 7 ou 8 leaders j'ai fait quelques réunions pour voir les actions qu'on pourrait mener en commun et surtout pour mesurer l'impact qu'il y avait à... D'un autre côté j'entendais les sous-traitants locaux qui me disaient on n'a pas accès à ces grands-là, donc comment y arriver etc. Donc je me suis dit, il y a quelque chose à faire à condition de sensibiliser, d'abord les leaders, de les avoir ensemble de les faire travailler... d'identifier ensemble leurs besoins et à partir de ce moment-là on aura une reconnaissance au niveau de l'environnement CCI, Conseil régional, Conseil général et on pourra faire quelque chose que si ces leaders sont... sont... ont la place... j'allais dire centrale de l'ensemble. Ce n'est pas une question de hiérarchie mais une question de poids pour être écoutés »¹.

Cette phase de concertation avec les industriels permet d'identifier les besoins des grandes entreprises, besoin de recrutement de personnel qualifié, de sous-traitants d'un niveau technique suffisant... et de les convaincre de se regrouper et d'adhérer au projet de SPL. C'est en leur sein qu'émerge la figure charismatique en position de leader qui contribue à faciliter cet accord.

« De toute façon, une opération comme ça, ça réussit quand il y a un industriel charismatique je l'ai identifié comme étant RV, je me suis appuyé dessus mais c'est pas lui qui avait les idées de ... c'est pas un industriel qui... euh a idée de la formalisation des actions qu'il faut faire, donc un truc comme ça, ça marche avec un industriel charismatique qui a un poids vis-à-vis des politiques, vis-à-vis de ces collègues et un technicien qui a une compétence en matière d'appui au développement économique par rapport aux entreprises, je prétends que c'était mon cas dans la mesure où je venais de l'industrie et j'avais la moitié de ma carrière dans l'industrie. Un leader charismatique et un technicien qui serait capable de traduire, le besoin des entreprises identifié en actions euh... à monter une action d'aide »².

On peut considérer ce processus comme « l'apprentissage collectif localisé orienté vers la création de ressources et générateur d'indivisibilités, lesquelles fondent une communauté de destins »³.

Le projet agréé ensuite par la DATAR, comprend un volet formation important. Plusieurs actions sont entreprises telles que les Rencontres de la Mecanic Vallée, ainsi qu'une démarche de marketing territorial autour de la réalisation d'un logo. Elles

¹ Entretien avec l'ancien responsable de l'ADIMAC 15 juin 2015 à Decazeville

² Idem

³ Gabriel COLLETIS, Jean Pierre GILLY, Bernard PECQUEUR, Jacques PERRAT et Jean Benoît ZIMMERMANN, « Firmes et territoires : entre nomadisme et ancrage », *op. cit.* p.119

consolident le contenu du dossier. Par ailleurs ? le projet a la particularité d'être le seul projet en France qui est inter-régional alors que l'inter-régionalité est une condition du cahier des charges initial de la DATAR.

Le dossier du SPL présente un coût global de 2 Millions de francs¹ (Cf. annexe fiche descriptive du SPL Mecanic Vallée).

La dimension politique est une donnée essentielle du processus. Elle s'exprime à travers le jeu des acteurs, la place et le rôle qu'ils tiennent sur le territoire et les relations qu'ils entretiennent.

« M. Malvy a été le ...a été un moteur politique de l'ensemble euh... V. est un ami proche² de M.M si ce n'est qu'il est dans l'opposition politique. M.M ne l'a écouté que lorsqu'il a été convaincu que V. ne jouerait pas de rôle politique, de fonction politique particulière mais il a poussé beaucoup au développement de Mecanic Vallée»³.

« M. Malvy, il a toujours pensé qu'il fallait une économie forte pour aider un territoire à continuer à faire du social»⁴.

Ces propos mettent en évidence le rôle essentiel de l'action politique de cet élu et la conviction selon laquelle la création de richesse qui provient de l'industrie est le moteur du développement économique. Il faut soutenir, l'accompagner et le favoriser.

« Donc il a toujours été persuadé de ça [...] ça n'a pas été évident au niveau de la culture politique dans un département qui a été ...bon c'est du temps de Maurice Faure il faut se remettre dans l'ambiance. [...] C'est le radicalisme tel qu'on l'imagine donc on vit bien dans les terroirs, on met effectivement l'agriculture en avant, on comprend que les paysages, le tourisme c'est important [...] mais on met pas forcément l'industrie. [...] on était sur l'idée que tout ce qui est industriel était forcément en déclin, fermeture des charbonnages des hauts fourneaux des grosses industries et comme on classe la mécanique dans les industries métallurgiques et minières et bien tout ça, ça faisait un paquet. Du coup disant il y a pas d'avenir là-dedans donc il faut voir autre chose, d'où des gros investissements sur la navigabilité du Lot sur ley compris sur le vin de Cahors. C'était plutôt ce côté-là qui était développé au niveau touristique ou agricole et je ne vous cite pas toutes les politiques

¹ CESR MIDI-PYRENEES, « Les Systèmes productifs locaux en Midi-Pyrénées : vers une nouvelle dynamique territoriale. », *op. cit.* p. 23

² On apprend au cours d'un entretien avec M. Malvy qu'ils ont fait une partie de leur service militaire ensemble.

³ Entretien avec l'ancien responsable de l'ADIMAC le 15 juin 2015 à Decazeville

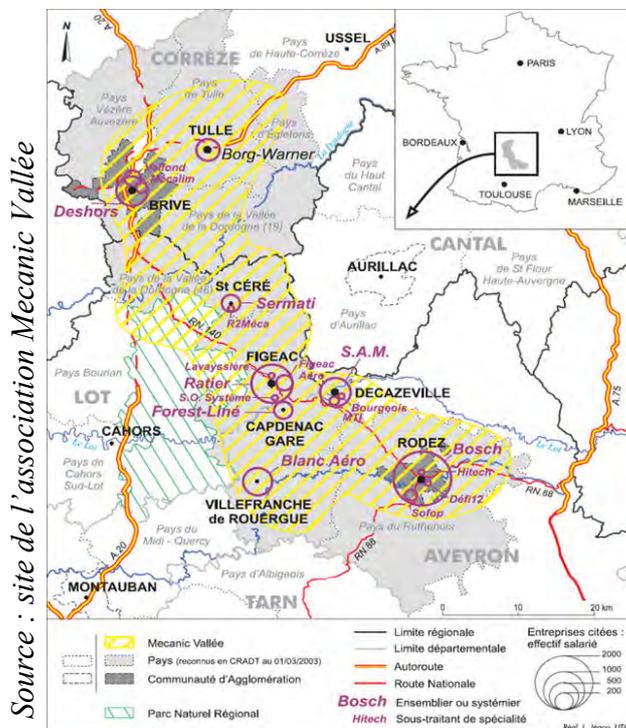
⁴ Entretien avec le Président de la CCI du Lot 25 novembre 2015 à Cahors.

qu'il y a sur la noix, la châtaigne, la truffe... [...] Donc c'était un peu l'idée, j'allai dire un peu une idée avant-gardiste pour l'époque, aujourd'hui ça paraît aller de soi, mais avant-gardiste pour l'époque de dire ben il faut qu'on continue à développer l'industrie et nousd'où l'adhésion très rapide à cette MecanicVallée»¹.

c) : l'émergence d'une identité Mecanic Vallée, création de l'association

C'est en novembre 2000 que l'association Mecanic Vallée, structure support du SPL « voit formellement le jour grâce à l'initiative de quinze industriels conquis par cette démarche (5 entreprises corréziennes, 5 aveyronnaises et 5 lotoises). »² Les buts de l'association visent à :

- « promouvoir l'industrie mécanique
- constituer un lieu d'échanges et d'animation
- coopérer entre industries
- mettre en commun des moyens, développer des synergies
- développer des compétences
- trouver ensemble de nouveaux marchés. »³



En 2012, cet espace économique comprend « 180 entreprises totalisant plus de 12 000 emplois [...] et sur trois principaux secteurs d'activité en mécanique : l'aéronautique, l'équipement automobile et la machine-outil autour de sociétés structurantes (cf. annexe entreprises structurantes du territoire) telles que R. Bosch, Blanc Aéro Industries (groupe LISI), SAM Technologies (groupe Arche), Ratier Figeac (groupe

¹ Entretien le Maire de Figeac le 3 août 2015 à Figeac.

² Rapport d'activité de l'association MV de 2012 p.3

³ Rapport d'activité de l'association Mecanic Vallée, 2012 p.4

UTC) Forest Liné, Figeac Aéro, Borg Warner, AD Industrie au-delà desquelles on trouve de nombreuses entreprises de sous-traitants majoritairement de petite taille»¹. La forme juridique d'une structure associative se justifie par la nécessité d'être un interlocuteur crédible vis-à-vis de l'Etat, notamment dans le cadre de financement public. C'est en effet la structure support qui porte les actions subventionnées. En effet, « la subvention est versée à la structure portant l'action et non aux entreprises»².

« On pourrait imaginer une structure de fait ou il n'y aurait pas de structure (pas d'association) mais il n'y aurait pas de financement non plus. La loi française impose par rapport à un financement, une structure. Tout le monde se met en association »³.

Cette association et son activité contribuent à forger l'image d'une réalité économique qui se développe dans des secteurs industriels d'avenir et innovants tout en revendiquant et en assumant un ancrage à ce territoire rural. Cette image à double sens s'exprime dans la composition du nom de l'association où se juxtaposent *Mecanic*, une forme anglicisée et *Vallée* qui illustre l'espace rural. Alors que le territoire du SPL n'a pas la physionomie d'une vallée, nous pensons que *Mecanic Vallée* est volontairement choisie par analogie à la Silicon Valley, dans une tentative d'assimiler l'idée de succès et de modernité dont est porteur cet espace américain.

Dès lors, les relations entre les différents acteurs s'établissent dans le cadre d'une organisation et d'un fonctionnement autour desquels se constitue une communauté industrielle dont les actions, les signes sont autant de moyens de développer et d'entretenir chez les acteurs du terrain, un sentiment d'appartenance à ce territoire nouvellement nommé.

Toutefois, la présentation de cet espace fait apparaître une réalité économique fluctuante selon les données statistique, publiées qui ne concordent pas toujours.

¹ Rapport activité de l'association Mecanic Vallée 2012 p.3

² Philippe MARTIN, « Evaluation d'une politique de cluster en France : les systèmes productifs locaux », in *Innovation et compétitivité des régions*, Paris, La Documentation Française, 2008, p. 367

³ Entretien avec l'animateur délégué de l'association Mecanic Vallée le 8 juillet 2014 à Decazeville.

En 2001, cet espace comprend 200 entreprises et 14 000 emplois dont 8 000 en Midi-Pyrénées¹, une autre publication fait état de 250 entreprises et 14 000 emplois.²

Les différentes données publiées régulièrement par l'association permettent de constater l'évolution suivante :

Nombre d'entreprises et d'emplois dans le secteur de la mécanique du SPL MV ³

Année	Nombre d'entreprises	Nombre d'emplois
2011	260	15 000 ⁴
2012	180	11 900
2013	180	12 300
2015	180	12 300
2016	200	12 500
2017	200	12 800

Sur les trois dernières années l'emploi, dans les entreprises de la mécanique, semble progresser régulièrement. Nous nous proposons dans un prochain paragraphe de resituer ces données dans l'environnement du territoire, à la lumière d'éléments que nous avons recueillis au cours de notre enquête de terrain, et qui font notamment état d'une pénurie de main d'œuvre qualifiée, 400 emplois⁵ étant disponibles et ne trouvant pas à se pourvoir.

Pour la rigueur de nos propos, nous prendrons comme base de comparaison les chiffres publiés dans le rapport d'activité de l'association en 2012, et qui fait état de

¹ CESR MIDI-PYRENEES, « Les Systèmes productifs locaux en Midi-Pyrénées : vers une nouvelle dynamique territoriale. », *op. cit.* p.22

² Régis GUILLAUME, « Systèmes productifs localisés, action publique et innovation : l'exemple de la « Mecanic Vallée » », *op. cit.* p.121

³ Chiffres publiés dans la communication réalisée par l'association pour les Rencontres d'affaires des années 2011, 2012, 2013, 2015, 2016, 2017.

⁴ Ce chiffre de l'année 2011 est contredit par la publication d'un article qui fait état de « 126 entreprises et 11 150 emplois fin 2011 » in MIDI-PYRENEES EXPANSION, « Mecanic Vallée, un cluster industriel en mouvement », *MPE Infos*, n° 35, Automne 2012. p. 11

⁵ Entretien avec l'animateur de l'association Mecanic Vallée le 8 juillet 2014 à Decazeville. En 2012, 150 offres d'emplois sont proposées sur le site internet de l'association, 116 sont publiées en 2017 dont certaines datent de 2015.

180¹ entreprises et 11 900 emplois, tendance qui se stabilise au cours des cinq dernières années.

Cette absence de rigueur des chiffres publiés, nous questionne. Est-elle volontaire pour servir une communication ou masque-t-elle en réalité, une situation plus contrastée du développement qui contredirait le discours valorisant de la réussite du SPL ? Il vrai, cependant, qu'il existe de réelles difficultés à établir des données fiables concernant le SPL, dans la mesure où son périmètre ne correspond pas au zonage de l'Insee. Toutefois, la réalité économique du système local nous paraît plus complexe que celle qui nous est présentée, d'une progression linéaire et constante, de l'évolution des entreprises et des emplois.

Au sein du SPL Mecanic Vallée, la prépondérance des industriels apparaît comme un état de fait, elle découle de la conception même des SPL français, qui sont principalement des regroupements d'entreprises sur des territoires donnés. On retrouve cette prédominance des industriels dans la composition des instances de l'association. Celle-ci tient, tout à la fois de l'état de fait, et d'une volonté affirmée du *pouvoir* aux industriels,

« Ce que j'ai vécu dans la mise en place du système parce que les équations que je pensais utiles pour que ça marche étaient que le pouvoir était aux industriels et pas aux politiques bien qu'il faille un droit de regard et qu'il faille une transparence par l'organisation, par des conseils d'administration suffisamment diffusés, des rapports [...] J'ai rédigé les statuts, je me suis débrouillé même si c'est prétentieux de ma part, je me suis débrouillé pour choisir les représentants, je me suis débrouillé pour que les industriels aient la majorité et j'ai fait quand même représenter toutes les structures locales conseils généraux, les communautés d'agglomération... après, les deux conseils régionaux n'y sont pas. Ils y sont par leur structure d'appui. [...] les structures assistent et certains ont un pouvoir d'influence et de décision mais c'est les industriels qui dirigent voilà comment ça s'est mis en place »².

Pour autant, le politique est bien présent, pas seulement en tant qu'autorité politique de contrôle et de régulation du système, mais en tant qu'acteur économique qui participe au développement du territoire. Dans le SPL, c'est un facteur essentiel et

¹ 178 exactement p. 28 du rapport.

² Entretien avec l'ancien responsable de l'ADIMAC 15 juin 2015 Decazeville

incontestable du positionnement des collectivités locales et plus particulièrement de celui de la municipalité puis de la communauté de communes du Grand Figeac, présidé par Martin Malvy, président du Conseil Régional,¹ qui occupe une place centrale de facilitateur du SPL. Comme pour l'entreprise Ratier, on peut prendre la mesure de l'importance du rôle d'une collectivité locale, celle de la Mairie de Figeac notamment, puis de la communauté de communes du Grand Figeac, au cours d'un entretien avec le Maire de Figeac qui nous relate comment la collectivité locale a accompagné le développement de l'entreprise Figeac Aéro

« M, il a débuté, a débuté chez Ratier où il était ingénieur commercial. Et donc il s'installe et là aussi la municipalité lui prête un petit hangar. On a aménagé une dalle en béton pour qu'il puisse mettre une machine et qu'il puisse commencer à trois ou quatre et il se développe. On lui fait un atelier relai donc ça donne L'Aiguille² [...] On se dit cette zone elle est quand même pas très grande. Elle est au bord du précipice et donc il faut qu'on étudie autre chose et donc là, de façon concertée, volontaire, étudiée on trouve une zone à Cambes, bon. On l'aménage, on amène la fibre optique, on fait quelque chose de qualité et tout et on dit à M, et ben voilà « vous allez.. », « ah non ! » Il dit, « je ne veux pas y aller, je ne veux pas y aller parce que moi je ne veux pas déménager, je veux rester là où je suis ».

On lui dit « ce n'est pas raisonnable » alors ça dure pendant trois ou quatre ans on lui dit « ah non ! Vous ne pouvez pas, il faut que vous déménagiez là vous êtes coincé » « non, non je reste là où je suis » Puis arrive un moment, il a grandi, il a grandi et puis il est au bord du trou. Il est au bord du trou et là il nous dit « j'en ai tellement fait là où je suis que c'est impossible de déménager je mets en péril mon entreprise si j'arrête quelques mois pour déménager les machines et les ateliers je veux avoir tout... ». Bon nous on change notre fusil d'épaule et on dit « d'accord, ok ça va on a compris on va vous aménager le trou. » Et puis on remue 300 000 m³ de cailloux parce que en même temps il y a la déviation de Figeac donc on saisit l'opportunité, on fait refaire l'appel d'offre du Conseil Général sur la déviation de Figeac pour introduire dans le marché le fait que les cailloux vont être amenés là-haut à la zone de l'Aiguille pour remblayer etc... voilà je veux dire tout le monde s'y met et là on suit M, dans son développement »³.

Les contradictions et les oppositions ne vont pas seulement naître des intérêts différents et divergents qui apparaissent dans la finalité du SPL. Celle-ci s'inscrit dans les grands courants économiques de la logique libérale, où les intérêts particuliers des

¹ De 1988 à 2015

² Nom de la zone d'activité industrielle de Figeac.

³ Entretien le Maire de Figeac 3 août 2015 Figeac.

entreprises sont peu compatibles avec l'intérêt général. Il n'est pas dans notre propos de nier l'importance du rôle des entreprises dans le développement local, mais de questionner le sens et la finalité de celui-ci. Les contradictions se focalisent visiblement sur qui doit *gouverner* le SPL. Mais celles-ci ne s'expriment pas réellement au sein de l'organisation du SPLMV telle qu'elle nous apparaît aujourd'hui « mais le regard posé sur cette trajectoire territoriale met en évidence, malgré un rapprochement évident et un recours à un registre commun, la permanence de deux sphères de pouvoir et de contrôle local »¹.

Il n'y a pas de réelle opposition entre ces deux sphères. Il s'agit plutôt d'une répartition des rôles qui s'impose tacitement, entre les industriels et les élus locaux, ces derniers, comme on a pu le voir, s'adaptant à la stratégie des industriels et des firmes sans pouvoir réel d'en modifier le cours. En effet,

« C'est pas forcément là où la collectivité a décidé que le développement va se faire qu'il se fait parce que la logique des industriels n'est pas forcément la même que celle des élus. Il y a toujours un petit côté volontariste et rationnel mais le rationnel, comme on n'a pas les mêmes grilles de calcul et d'analyse, n'est pas le même chez les industriels que chez les élus et donc ça donne des fois des résultats divergents. Ce qui veut dire qu'il y a deux solutions, on dit : « ben on n'est pas d'accord faites de votre côté et puis si vous voulez pas la solution qu'on vous propose... » Ou il y a l'autre solution plus pragmatique, c'est celle-là qu'on a retenu, de dire « ben écoutez on va changer notre fusil d'épaule »².

§-3 : l'action de l'association Mecanic Vallée, son organisation, son mode de fonctionnement

Le SPL et l'association se confondent. Le SPL est la base *institutionnelle* de l'organisation en réseau des entreprises du territoire donné. Il n'a pas de fonctionnement propre. L'association Mecanic Vallée est la structure support qui permet au SPL de fonctionner, notamment dans sa mise en relation des entreprises entre elles, et par les actions qui contribuent à sa visibilité, à l'extérieur du système, comme territoire de référence de la Mécanique. L'activité de l'association dans sa

¹ Régis GUILLAUME, « La construction d'une identité territoriale, l'exemple de Mecanic Vallée », *op. cit.* p. 51

² Entretien avec le Maire de Figeac 3 août 2015 Figeac.

fonction d'animation a peu d'impact sur les grandes entreprises qui ont leur logique et leur développement propre. Cependant, la définition d'objectifs communs et l'adhésion de ses membres à un mode de fonctionnement, à des règles « qui sont la base de tout système social [...] qui exercent une contrainte extérieure aux décisions individuelles et pèsent sur elles »¹, l'association se trouve investie d'une forme d'autorité et de pouvoir. Dans ce système, ce sont principalement les PME qui retirent les effets positifs des actions menées, notamment au travers de la mise en relation des entreprises, entre elles.

De ce fait, nous examinons les relations au sein du système local, sous deux angles, celui de l'association, et celui des relations industrielles au sein du SPL.

De nature associative, Mecanic Vallée est régie par la loi sur les associations de 1901 (Cf. annexe statuts de l'association). Elle est administrée par un Conseil d'Administration (cf. annexe membres du Conseil d'administration) composé des industriels, employeurs des petites et des grandes entreprises, et des représentants des institutions. Il est élu par l'assemblée générale qui se réunit chaque année et selon une répartition géographique et catégorielle déterminée par les statuts, où les membres fondateurs (les industriels) détiennent la majorité. Les collectivités locales n'y sont pas représentées en tant que telles, mais par le biais de leur structure de développement économique. En 2017, le président de l'association est le PDG de Ratier Figeac UTC Aerospace Systems.

Le fonctionnement est assuré par une petite structure administrative, située à Decazeville, comprenant seulement trois personnes², salariées de l'association. L'animateur délégué, en poste depuis 10 ans, une assistante et une secrétaire. Il est ensuite fait appel à des appuis extérieurs dans le cadre de partenariats que l'association conclut avec d'autres structures (CCI, agence de développement ...) pour assurer la mise en œuvre des missions et actions décidées.

« Quand on essaie de le valoriser on considère qu'il y a presque trois personnes supplémentaires à l'année qui nous sont valorisées. C'est très important et c'est la différence entre une structure administrative et une structure fonctionnelle.

¹ Jean Daniel REYNAUD, *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, 3ème édition., Armand Colin, 1997, 348 p.

² En 2014

Comment ça fonctionne si on n'avait pas ces partenariats ? Ça ne fonctionnerait pas»¹.

Le financement de l'association est assuré par les cotisations des adhérents, comprenant une base commune minimale et une partie qui fluctue selon un barème qui tient compte du rapport chiffre d'affaires/effectifs de l'entreprise. Mais les actions sont financées par des fonds publics² qui peuvent aller jusqu'à 50 % du montant de l'action et des financements privés issus des entreprises adhérentes. A titre d'information, la première phase de mise en œuvre des SPL « consistait en une subvention de 40 000€ en moyenne apportée à la structure (association, chambre consulaire...) portant un projet collaboratif quel qu'il soit. »³

« Une de mes tâches d'animation c'est justement de partir à la recherche des financements publics : Europe, régions, départements -c'est fini les départements- mais tous les financements possibles et imaginables [...]. Nous postulons à ces financements sur les projets que nous voulons mener et ...mais la base c'est le financement de la structure, des adhérents. Depuis l'origine on n'est jamais partis sur un projet sans qu'il y ait une base privée. [...] on fait ce projet là et après on l'optimise en obtenant des fonds publics pour compléter c'est ainsi depuis le départ. [...] et c'est une grande force de la structure ne pas dépendre de la puissance publique»⁴.

Ce qui nous est présenté ici comme une force est en fait la conditionnalité de base de tout financement public qui suppose, pour être mobilisé, une participation financière de la structure qui fait appel à des subventions publiques.

L'association compte, en 2017, 204 adhérents, leur nombre progresse de manière régulière. Ce sont les industriels, ainsi que les institutions, des collectivités locales, des organismes consulaires, agences de développement, organismes de formations (IUT, lycées professionnels) et de recherche, centres d'apprentissage des départements et régions du territoire.

¹ Entretien l'animateur délégué de l'association Mecanic Vallée le 8 juillet 2014 à Decazeville.

² Les principaux financeurs sont l'Europe, la Datar Massif Central, l'Etat, les Régions Midi-Pyrénées et Limousin, Midi-Pyrénées Expansion, Midi-Pyrénées Innovation, Conseils départementaux du Lot et de l'Aveyron.

³ Florian MAYNERIS, « Evaluation des politiques de clusters : sélection, auto-sélection et impact », *Reflets et perspective de la vie économique*, Janvier 2011. p. 110

⁴ Entretien l'animateur délégué de l'association Mecanic Vallée le 8 juillet 2014 à Decazeville.

Adhérents de l'association Mecanic Vallée¹ : (cf. annexe adhérents 2017)

Départements	Entreprises		Institutions		Total	
	2012	2017	2012	2017	2012	2017
Aveyron	34	50	8	12	42	62
Corrèze	31	35	7	5	38	40
Lot	39	44	8	7	47	51
H-Vienne Cantal	16	18	14	5	30	23
Total	120	147	37	29	157	176

Il ressort de ces éléments que le nombre des entreprises adhérentes de l'association est en augmentation. Ce nombre progresse davantage dans le département de l'Aveyron que dans les autres départements du SPL. On observe une baisse des adhérents parmi les institutions, seul le département de l'Aveyron progresse là aussi. S'agissant d'une association d'employeurs, il nous paraît logique que l'intérêt d'être membre de l'association soit plus manifeste pour une entreprise qu'une institution ou un organisme. Ce constat, ainsi qu'une progression relative (+12% en 5 ans.) des adhérents, pointent sans doute, moins les limites de cette forme d'organisation territoriale, que sa gestion par les employeurs, tournée exclusivement au service des entreprises. La question sociale est absente de cette organisation ; elle constitue, de notre point de vue l'un des handicaps d'un réel essor du développement local.

a) : principales actions et champ d'intervention de l'association Mecanic Vallée

Le Conseil d'administration se réunit deux à trois fois par an tandis que le bureau se réunit tous les mois. Leurs membres se détachent de l'entreprise ou de l'organisme dont ils dépendent pour y assister. Les actions de l'association sont principalement

¹ Nous avons constaté en 2017 que la base de recrutement des adhérents s'est élargie à des départements extérieurs au territoire du SPL comme la Haute-Garonne, la Dordogne, les Hautes-Pyrénées. Afin de réaliser des comparaisons fiables nous avons pris comme base les chiffres publiés dans le rapport d'activité de l'association de 2012 et nous avons opéré des rapprochements sur les seuls adhérents des départements du SPL Mecanic Vallée. Ce qui nous permet d'approcher les tendances réelles.

orientées en faveur du développement de l'industrie, de sa promotion, celle des métiers, de la formation et des compétences des personnels, ainsi que de la mise en relation des entreprises avec les principaux donneurs d'ordre du SPL, ou extérieurs au SPL à travers l'opération annuelle phare, *les Rencontres d'affaires de l'industrie mécanique* (cf. Annexe Affiche Rencontres d'Affaires 2017) ou de la participation à différents salons. Ces actions s'inscrivent dans trois axes stratégiques :

- axe 1 : échanges mutualisation et réseaux
- axe 2 : innovation et transfert de technologies
- axe 3 : compétences, RH et formation

« Nous en tant que cluster on est là pour promouvoir nos entreprises, nos industries. Le côté géographique et local est fondamental. Sinon nous n'avons pas de distinction avec la FIM¹ ou si on avait à promouvoir ou travailler que sur les sujets RH /formation on n'aurait pas de différence avec l'UIMM qui a développé une grande compétence en la matière donc nous quand on travaille sur ce sujet-là, on travaille pour notre territoire, nos entreprises, nous...en collaboration avec les spécialistes qui sont l'UIMM, les chambres de commerce, le pôle emploi ou tout le monde trouve intérêt objectif à travailler sur les sujets, voilà... »².

L'association Mecanic Vallée s'affirme comme une structure spécifique qui n'intervient pas dans les domaines où d'autres structures (CCI, Pôle emploi) développent des actions. Elle joue un rôle de promotion pour faire connaître leurs initiatives auprès de ses adhérents pour leur expliquer l'intérêt qu'ils ont à participer à l'activité et aux réunions de ces instances.

Elle s'investit dans des domaines d'actions où elle fait le constat de difficultés, et où les structures institutionnelles en place ne fonctionnent pas comme elles le devraient, ou n'obtiennent pas les résultats susceptibles de résoudre ces difficultés. On nous explique par exemple, que face aux difficultés de recrutement, l'association a pris l'initiative de favoriser le rapprochement des structures officielles, et qu'elle a constitué un groupe³ avec différents acteurs qui ne se parlaient jamais. L'objectif de son intervention vise à faire travailler et réfléchir ensemble les différents acteurs du territoire, jusqu'à ce que de bonnes idées s'expriment pour favoriser le recrutement

¹FIM : Fédération des Industries Mécaniques

² Entretien avec l'animateur délégué de l'association Mecanic Vallée le 8 juillet 2015 Decazeville

³ 25 personnes de toutes les composantes CCI, pôle emploi, UIMN

de la main d'œuvre, ou éventuellement mettre en place des services supplémentaires, ou encore faire mieux connaître les services existants. On nous explique que cette démarche a favorisé la notion de groupe de travail dans les mentalités.

L'association s'attribue ainsi le rôle de coordination entre les différentes structures, tel qu'on nous l'explique, et vise en fait à orienter celles-ci au service des besoins des entreprises du SPL. Cette stratégie installe une concurrence et une pratique de *double emploi* entre les différents acteurs du système local. Elle conduit au désengagement de certaines d'entre elles, une perte de leur mission et ne fait pas l'unanimité parmi les responsables de ces structures qui sont parfois, aussi, adhérentes de l'association.

« Bon... alors comment dire ça dans des termes précis et diplomatiques. A un moment donné si vous voulez euh...moi je pense qu'il faut qu'on arrête de faire tous les mêmes choses, on est nombreux sur le territoire, à essayer de mettre en relation, à conseiller etc. etc. A partir du moment où une structure pertinente se met en place, l'Etat, la Région foncent et ben cette structure-là, nous à côté Chambre de Commerce, on fait pas le poids clairement. Bon est-ce que je dois continuer de m'investir là-dedans, à essayer de, m'investir etc. etc. ma réponse c'est non. Je préfère aller vers d'autres entreprises qui n'ont peut-être pas justement développé de tels systèmes performants pour s'auto gérer ou gérer en commun les appels d'offres etc. etc. et continuer à aider celles-là qui ont donc plus besoin de moi que donc celles de la Mecanic Vallée. Donc c'est vrai que moi j'ai donc coupé un peu les ponts avec eux»¹.

L'association favorise le groupement d'entreprises qu'elle accompagne dans le suivi des aspects juridiques et techniques lors de la constitution du groupement. Il faut comprendre ici le groupement comme un mode d'organisation économique qui permet à des entreprises d'accéder à un marché public. Cette forme d'union entre entreprises peut-être occasionnelle, le temps de la durée du marché. C'est ainsi qu'en 2012, l'association Mecanic Vallée est partie prenante du Groupement Hydro Mecanic Vallée qui s'est créé avec les entreprises, Defi12, Metrasur, MTI. Sa forme juridique est une SAS² dont l'activité s'attache à la maintenance des différents sites hydro électriques d'EDF situés sur le bassin de la Dordogne et du Lot.

¹ Entretien le président de la CCI du Lot le 25 novembre 2015 à Cahors.

² SAS : société par actions simplifiées

Enfin, les projets d'innovation concernent en 2012, neuf entreprises du SPL, et les fiches actions¹ (cf. annexe : fiches actions) paraissent s'adresser aux seules PME du territoire.

Au fond, le SPL Mecanic Vallée s'est structuré selon un modèle dont les caractéristiques sont ancrées dans la tradition française du corporatisme, qui s'organise autour de quelques principes comme :

- l'existence d'un réseau de formation permettant l'accès au métier de la mécanique avec le « souci prioritaire d'assurer la maîtrise globale des flux de main d'œuvre »²
- l'intégration des membres du système par le biais de l'action de l'association
- le discours autour des métiers de la mécanique et « la valorisation des relations entre pairs »³
- la délimitation du territoire comme cadre pour définir l'espace professionnel⁴

Ceci dit, le SPL Mecanic Vallée n'est pas un espace clos. En effet, par le biais de son organisation territoriale, l'action de l'association et des élus politiques, il est inséré dans les nouveaux réseaux d'organisation industrielle telle que les pôles de compétitivité. Se posent alors de nouvelles questions comme, par exemple, celle de l'articulation entre le réseau de PME du SPL et les entreprises leaders du SPL et ces nouveaux réseaux mondialisés.

¹ Publiées sur le site internet de Mecanic Vallée

² Denis SEGRESTIN, *Le phénomène corporatiste*, Fayard, 1985, 288 p.

³³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

Section II : du SPL au cluster et son intégration au réseau mondialisé, le pôle de compétitivité Aerospace Valley

L'organisation industrielle des SPL s'articule entre les grandes et les petites entreprises du système local, le plus souvent à partir des besoins de l'entreprise principale. En ce sens, elle n'est guère différente du modèle antérieur, hiérarchisé, du pôle de croissance. Les principales entreprises du SPL, dites structurantes, de l'économie du territoire sont, au moment de sa création, elles-mêmes sous-traitantes de grands donneurs d'ordres. Dans le secteur aéronautique, c'est le cas de Ratier Figeac. Ces grandes entreprises opèrent dans des secteurs d'activité différents. Ce caractère hétérogène de la filière mécanique est une des singularités du SPL Mecanic Vallée. Il ne se traduit pas seulement au niveau de la production, mais également au niveau des perspectives inégales de développement et de croissance de chaque secteur. Celui de l'aéronautique connaît par exemple une forte croissance, comme l'indique la Présidente du pôle de compétitivité Aerospace Valley,

« On ne va pas boudier notre plaisir. L'aéronautique est l'un des seuls secteurs au monde qui a 10 ans de commandes devant lui. On ne va pas pleurer. On me dit souvent : « Vous avez de la chance d'avoir une telle visibilité avec des produits qui sont de très haut niveau, très bien placés... » Le spatial va plutôt bien aussi. La partie ingénierie est un peu moins florissante car a priori, il n'y aura pas de conception d'avion à court terme. Tout ce qui est bureau d'étude va sans doute devoir se reconfigurer. La création d'emplois l'an dernier dans le secteur a atteint 11.000 ce qui correspond à la création de 4.000 emplois nets c'est-à-dire sans les remplacements de départ. On en annonce 10.000 pour cette année»¹.

Ce n'est pas le cas pour les autres secteurs industriels du SPL. Cette hétérogénéité des secteurs industriels et de leurs contextes n'est pas considérée comme un risque, mais plutôt comme un atout par les responsables du SPL. Ils considèrent que ces entreprises ont un statut de leaders, elles sont à la pointe dans chacun de leur domaine particulier.

« Les leaders, on les cite, ce sont les 5 à 10 plus grosses entreprises du territoire qui ne dépendent pas l'une de l'autre (on les cite quelque part dans la présentation) parce que Borg Warner, Bosch Ratier-Figeac, Sam Technologies etc. Elles sont sur le

¹ Interview d'Agnès Paillard, Présidente d'Aerospace Valley et Vice-Présidente d'EADS au journal La Montagne Entreprendre le 29 septembre 2016.

même territoire, elles ne dépendent pas l'une de l'autre donc par définition...elles ne sont pas dans des domaines industriels identiques, pour certaines oui (Figeac Aero, Ratier-Figeac). Elles sont leaders dans la filière, au niveau national et même au niveau international dans leurs niches. Ratier-Figeac est leader national pardon mondial, 80% de son marché est au niveau mondial. R. Bosch à Rodez est la plus grosse unité de France du groupe »¹.

Cette diversité industrielle alimente les discours officiels survalorisant du SPL « pionnière, exemplaire, multidisciplinaire, territorialement ancrée mais ouverte sur l'extérieur, créatrice d'emplois et de valeur : on a presque tout dit sur Mecanic Vallée »². Ces discours sur la diversité industrielle ne peuvent masquer la réalité présente, celle de la domination du secteur aéronautique sur l'activité industrielle du territoire, à l'image de l'industrie en Midi-Pyrénées.

Au sein de cet ensemble, on peut relever le cas de Figeac Aero qui connaît un développement fulgurant en quelques années, faisant passer l'entreprise du statut de PME à celui d'ETI,³ dont l'effectif salarié est passé de moins de 10, en 1989, à près de 2 000 aujourd'hui dans les établissements du groupe en France et à l'étranger.

Son PDG est originaire de Souillac, il a travaillé chez Forest Liné, puis chez Ratier, où il occupait le poste de commercial. C'est du fait de la politique d'essaimage de l'entreprise Ratier qu'il a créé son entreprise.

« M. M. est très attaché au territoire c'est pour ça que le site de Figeac est extrêmement développé c'est le site le plus important du groupe il y a un peu plus de 1 000 salariés uniquement sur le site de Figeac [...] dans la stratégie de l'entreprise le site de Figeac reste le phare du groupe avec toutes ses excellences industrielles »⁴.

L'entreprise travaille principalement pour l'aéronautique ; elle se situe comme sous-traitant de rang 1 d'Airbus dont les commandes représentent 50% du chiffre d'affaires de l'entreprise. Elle produit des pièces élémentaires en aluminium ou en métaux durs qui vont constituer le squelette de l'avion, ainsi que « des sous-ensembles à taille

¹ Entretien avec l'animateur délégué le 8 juillet 2015 à Decazeville.

² MIDI-PYRENEES EXPANSION, « Mecanic Vallée, un cluster industriel en mouvement », *op. cit.* p.

³ ETI : Entreprises de Taille Intermédiaires entre les PME et les grandes entreprises. Elles comptent entre 250 et 4999 salariés et ont un chiffre d'affaire < à 1,5 milliard d'euros.

⁴ Entretien avec le directeur de la communication de Figeac Aero, le 28 avril 2015 à Figeac

humaine »¹. La particularité de Figeac Aero est sa capacité à produire des pièces en un temps record et donc « d'avoir un avantage compétitif »² sur ses concurrents. Sa forte croissance interne et les investissements réalisés dans la recherche et le développement de procédés de fabrication performants ont permis son éligibilité et sa labellisation au programme « *Usine du futur* » que l'Etat a lancé en mai 2015. Les financements publics qui accompagnent cette nouvelle politique industrielle de l'Etat participent à l'agrandissement des locaux industriels de Figeac Aero et à la robotisation poussée de la production. Cette situation n'est pas sans conséquence pour le territoire car elle nécessite « des besoins de main-d'œuvre qualifiée croissants pour mettre en œuvre et gérer [des] systèmes complexes »³. Elle n'est pas non plus sans incidence sur l'action publique, tel que nous pourrions le voir dans les propos.

La particularité de l'activité industrielle, ainsi que la cohabitation d'entreprises de dimension différente, nous conduit à observer les relations entre les différents acteurs du SPL, les adhérents de l'association Mecanic Vallée.

§-1 : des relations multiples et complexes qui s'interpénètrent :

Nous pensons que ce positionnement d'entreprises leaders et leurs impératifs de production conditionnent les relations entre les entreprises du SPL. Du point de vue de cette approche, nous distinguons plusieurs niveaux de relations qui s'imbriquent cependant sans être réellement hiérarchisées.

a) les relations formalisées au sein de l'association

- entre les adhérents qui discutent et décident de l'orientation du SPL, de ses actions, de ses initiatives. Ce niveau permet « l'établissement de relations informelles ou de confiance »⁴ entre les adhérents, qu'ils soient responsables d'entreprises, d'organismes ainsi que nous le précisent certains de nos interlocuteurs,

¹ Entretien le Directeur de la communication de Figeac Aero le 28 avril 2015 à Figeac

² Idem

³ Olivier BOUBA-OLGA, *Dynamiques territoriales. Eloge de la diversité*, op. cit. p. 59

⁴ Michel GROSSETTI, « Les effets de proximité spatiale dans les relations entre organisations : une question d'encastrement », *Sciences et Sociétés*, n° 101-102, Février 2000.

« C'est maintenir de bonnes relations avec les entreprises du secteur pour qu'ils continuent à nous prendre des stagiaires parce que c'est un réel problème ». ¹

« La proximité des relations fait qu'on se connaît mieux, on se comprend mieux. L'aéronautique c'est un petit monde, on a les mêmes problèmes, ça crée forcément de la solidarité, ou du soutien de technicité quand on n'a pas la compétence ou l'équipement chez nous » ².

On nous rapporte à ce sujet, des propos plus nuancés, tenus par des adhérents, souvent de jeunes générations d'entrepreneurs venus d'autres secteurs d'activité, pour qui l'adhésion à l'association semble être un passage obligé et qui vont à l'association MV « parce qu'il faut y être mais n'en retirent aucune information, et n'aiment pas se retrouver face à leurs concurrents.... » ³.

- entre l'association et les entreprises adhérentes. Elles ne sont pas de même nature, selon que l'entreprise est une PME ou une entreprise leader. Les entreprises leaders ont besoin de l'association pour animer et structurer la filière de la mécanique par la coordination du réseau de PME. Ce niveau de relations témoigne de la fonction d'animation de la structure associative, sa dimension transversale qui relève plutôt de l'organisation territoriale, et qui permet à l'association de construire des ressources locales. C'est sa capacité à développer et mobiliser ses propres compétences qui rend compte de la qualité des relations. Dans ce cas, le rôle de l'animateur délégué est essentiel.

- entre les entreprises, les organismes consulaires, et l'appareil de formation publique (lycée, IUT...) ou privée (CFA) dans un face à face. Les relations avec certains des organismes consulaires semblent distantes dans la mesure où l'association intervient dans des domaines en concurrence avec les missions de ces organismes, la CCI par exemple. La nature des relations des entreprises avec l'appareil de formation publique

¹ Entretien avec le Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques du Lycée Cabanis le 28 avril 2015 à Brive

² Entretien avec le Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques du Lycée La Découverte du 25 mai 2016 à Decazeville

³ Entretien le Président de la CCI du Lot le 25 novembre 2015 à Cahors

est différente, plutôt guidée par un calcul rationnel¹ de chacun des acteurs. En effet, les organismes de formation publique entretiennent de bonnes relations avec les entreprises afin d'obtenir l'accueil des élèves en stage en entreprises, inscrit dans le parcours de formation. En retour, cet échange aide à répondre au besoin de recrutement des entreprises. Leur intérêt est aussi technique. En effet, les lycées professionnels et technologiques du territoire du SPL disposent d'outils et de machines de haute technologie qui leur permettent d'assurer une formation de haut niveau et d'expérimenter de nouveaux procédés en lien avec les besoins des entreprises c'est une particularité que nous explique le directeur délégué des formations du lycée professionnel de Brive,

« Après on a un 2^{ème} intérêt à rentrer dans la Mecanic Vallée c'est qu'on a une plateforme technologique qui est sur le lycée, c'est la plateforme technologique RAMSET [...] Donc là on met les moyens techniques et humains du lycée au service des entreprises pour réaliser des petites études, pour venir faire des essais [...] qui sont assez poussés. On a deux machines 5 axes, ce sont quand même des équipements qui coûtent assez cher. Avant qu'une entreprise se décide à franchir le pas et d'investir ben elle aime bien venir voir ce qu'elle peut faire avec. Donc ça nous arrive effectivement d'avoir une entreprise qui vient pendant une journée ou deux pour voir ce qu'elle pourrait faire avec un machine 5 axes, des choses comment ça. Elle fait des essais ici. On a travaillé aussi avec des labos, des fois, pour venir faire des essais d'usinage, des choses comme ça et ça c'est par le biais de la plateforme et donc [...] la plateforme est aussi intéressée que le lycée par la Mecanic Vallée. [...] J'ai fait plusieurs études pour des entreprises locales et tout et après on réinvestit ce travail pour la formation. Ça nous permet de garder du contact avec les entreprises et ça nous permet au moins... on sait ce qui se passe dans les entreprises du coup on peut adapter la formation en fonction des évolutions techniques»².

- entre les entreprises du SPL. Il paraît évident que les relations entre les entreprises locales s'inscrivent dans un rapport individuel, né au sein de l'association, entre leurs différents responsables. Cependant, les relations entre les entreprises s'établissent dans le cadre d'une activité industrielle, économique, qui a ses principes et ses règles propres, qu'il paraît difficile d'ignorer. Elles changent la nature des relations entre les

¹ Jean Daniel REYNAUD, *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, op. cit.

² Entretien avec le directeur des formations professionnelles et technologiques du lycée Cabanis le 28 avril 2015 à Brive.

différents acteurs économiques. C'est pourquoi nous abordons ce niveau de relations par l'examen des relations industrielles au sein du SPL.

b) les relations industrielles, une organisation descendante et hiérarchisée

Les réorganisations au sein de la sous-traitance du secteur aéronautique, par exemple, ont eu un important impact sur les relations industrielles. Ces réorganisations ne sont pas de simples ajustements. Elles se sont traduites par la réduction du nombre de sous-traitants et « la hiérarchisation du réseau en sous-traitants de rang 1, 2, 3 ou en systémiers, équipementiers et sous-traitants de capacité ou de spécialité ».¹ Ces évolutions ne sont pas seulement organisationnelles, elles sont aussi techniques. « Airbus [...] confie de plus en plus à ses partenaires la conception et la réalisation de systèmes complexes avec une responsabilité technique de plus en plus importante »². Cette réorganisation, guidée par la stratégie de réduction des coûts des grands groupes multinationaux et le partage des risques sur l'ensemble des intervenants participant à la production, conduisent à des repositionnements au sein des grandes entreprises locales du territoire Mecanic Vallée. Elles poursuivent par ailleurs leurs transformations liées à leur croissance interne importante. Ratier Figeac appartient depuis 1998 aux groupes américains, Goodrich d'abord, puis par un jeu de la fusion absorption, au groupe UTC Aerospace Systèmes³.

Blanc Aéro est devenue une filiale du groupe LISI, groupe français qui déploie son activité dans l'aéronautique, l'automobile et le médical. Il compte 11 000 salariés sur 47 sites répartis sur 3 continents, dont 8011 dans la branche aéronautique de LISI Aerospace. Ces entreprises, qualifiées de leaders du SPL, sont des filiales de groupes multinationaux dont le siège et les lieux de décision sont à l'extérieur du territoire et pose la question de leur réelle autonomie quant à leur stratégie et leur choix de développement.

¹ Vincent FRIGANT, Med KECHIDI et Damien TALBOT, *Les territoires de l'aéronautique*, L'Harmattan, 2006, 250 p.p. 117

² *Ibid.* p. 119

³ UTC Aerospace Systems, est née en 2012 de la fusion-absorption du groupe Goodrich par le groupe américain UTC, la société a réalisé en 2013 un chiffre d'affaires de 13,3 milliards de dollars et emploie quelque 41 000 salariés dans le monde. Source : Usine Nouvelle 23 septembre 2014.

Fiegac Aéro a fait son entrée en bourse à l'automne 2013 et il a ouvert « le capital qu'il contrôlait à 100% au gré de cette opération. Les institutionnels en détiennent désormais 6%.»¹

Ces entreprises ont dû s'adapter et ont en charge la réalisation de systèmes plus complets et plus complexes qu'elles conçoivent et produisent pour les besoins de la firme multinationale. Les contraintes techniques de cette forme de production de systèmes complets nécessitent de nouvelles compétences ainsi que des investissements importants dans des machines technologiquement plus performantes et « offrent dans le secteur aéronautique, automobile ou de la machine-outil de réelles similitudes »².

Ce faisant, leur statut évolue de sous-traitant à systémier comme Ratier Fiegac, à sous-traitant de rang 1 comme Fiegac Aero. « Au-delà des modifications dans l'organisation interne de la production ces évolutions ont affecté une ressource locale composée de deux sous-systèmes organisés autour d'un noyau d'une dizaine d'entreprises de sous-traitants de spécialité et d'environ 240 entreprises de taille plus réduite, qui assurent les fonctions de sous-traitants de capacité notamment dans les travaux d'usinage courant »³. Les grandes entreprises locales « se distinguent par un niveau de compétences plus élevé et associent des activités de conception et de production. Les sous-traitants de spécialité [...] offrent une palette de compétences transversales à plusieurs secteurs d'activité »⁴.

Dans l'automobile également, les entreprises ont connu des mutations importantes. Ainsi, en 1962, lorsque Bosch rachète l'entreprise CEPRO à Rodez, celle-ci compte 250 salariés. Les changements de production opérés s'accompagnent d'une augmentation régulière jusqu'en 2001 où l'entreprise compte 2400 salariés, puis les différents plans de suppression d'emplois se succèdent, l'entreprise compte aujourd'hui 1700 salariés.

Cette croissance interne des entreprises n'empêche pas l'externalisation de certaines de leurs activités dans les pays de main d'œuvre à bas coût. Toutes les entreprises leaders du système local y ont recours Ratier en Pologne, Bosch en Turquie, Fiegac

¹ Le Figaro 20 décembre 2013.

² Régis GUILLAUME, « Des systèmes productifs locaux aux systèmes locaux de compétences : innovations, ressources locales et gouvernance », *op. cit.* p. 2

³ *Ibid.* p. 10

⁴ *Ibid.* p. 10

Aero au Mexique et au Maroc. C'est situation s'impose comme une évidence, comme l'explique le Président du Conseil Régional de Midi-Pyrénées,

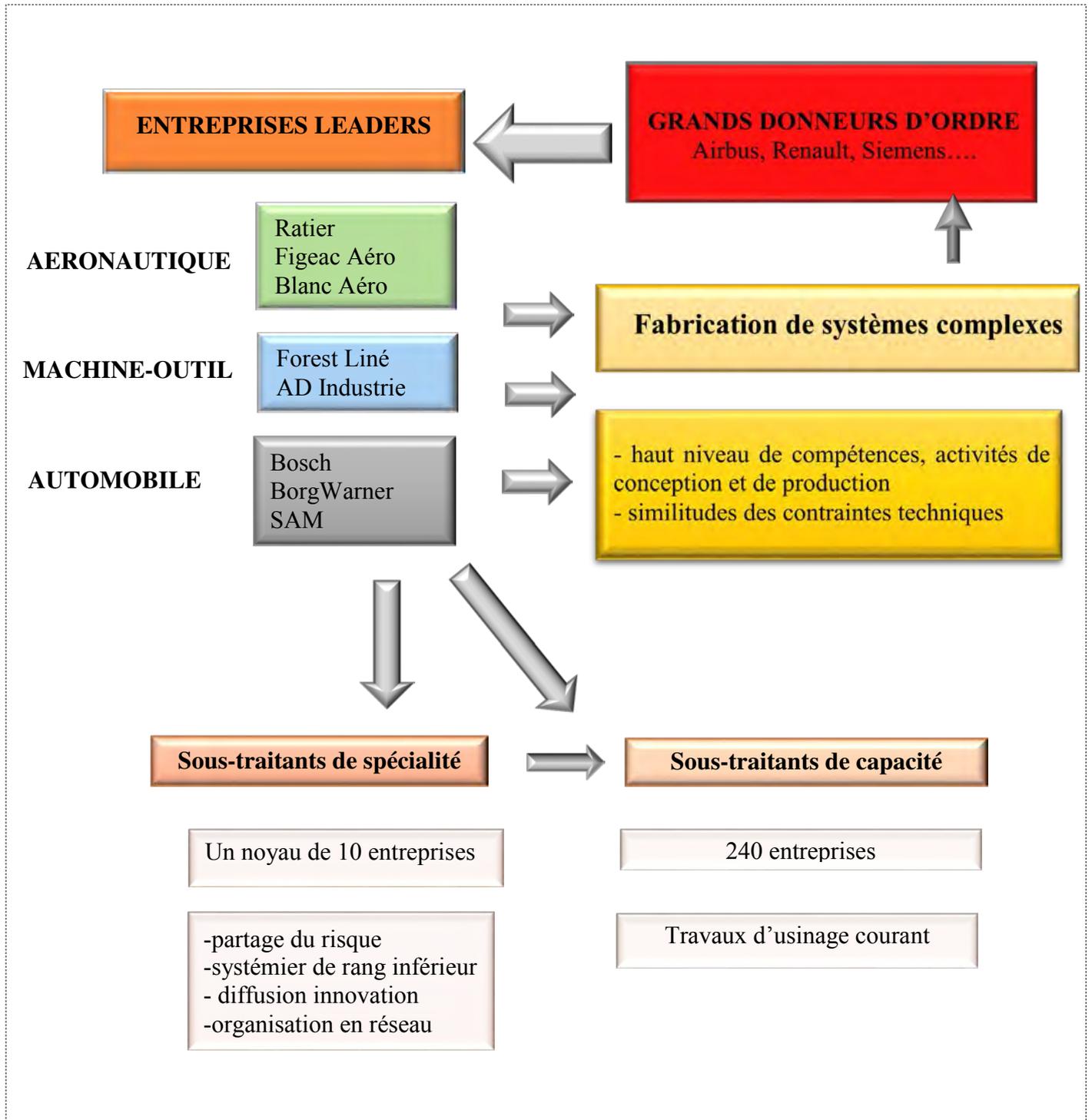
« Ils vivent la compétition mondiale c'est pour ça que parfois quand l'une des entreprises contrairement à ce qui se passait il y a 20 ans, l'une de ces entreprises dit « je mets des ateliers au Mexique, j'en mets au Maroc » chacun comprend bien aujourd'hui que c'est parce que ...c'est ce qui permet de faire l'équilibre à la sortie avec les conditions qui sont les nôtres en France»¹.

Ces réorganisations industrielles sont permanentes et sont source d'inquiétude pour les territoires et les stratégies que les entreprises conduisent, elles accentuent les inégalités territoriales. C'est pourquoi « l'entreprise étant un bien rare et, par conséquent précieux les pouvoirs publics définissent depuis le début des années 1980 des politiques de séduction à leur égard»². C'est une dimension de l'action publique locale dont les collectivités territoriales ont des difficultés à s'émanciper. Ceci étant, le statut de ces entreprises leaders de niveau international du SPL Mecanic Vallée n'est pas sans effet sur les relations entre les entreprises du territoire. Nous avons tenté de les synthétiser selon le schéma suivant :

¹ Entretien avec le Président du Conseil régional au Conseil Régional à Toulouse le 4 août 2015.

² Thierry SAUVIN, *Entreprises et territoires. Des liaisons dangereuses, op. cit.* p. 8

L'organisation des relations industrielles au sein du SPL



Ce schéma d'organisation montre que le rapport entre les entreprises, les firmes et le territoire ne peut se réduire à sa dimension de localisation mais renvoie plus largement

à une logique de gestion par la firme des ressources internes et externes¹. Dans le cas de Mecanic Vallée, il apparaît clairement que les ressources locales, leur capacité d'adaptation et d'évolution constituent un enjeu pour les entreprises leaders du SPL qui conditionne leur croissance et celui de l'ensemble du système local. Il montre une proximité organisationnelle² au sein de laquelle les différentes entreprises sont liées par un rapport de dépendance économique dont l'objectif participe d'une même activité industrielle. Le dispositif est conduit par l'entreprise pilote, dans chacun des secteurs d'activité, qui maîtrise un réseau de sous-traitance ainsi plus réactif du fait de la proximité. En cela, l'adaptation du territoire a permis de construire un modèle de développement très flexible qui s'inscrit dans la logique de l'économie libérale et qui se caractérise par son adaptabilité aux grandes tendances de l'économie mondialisée. Mais, compte tenu de la particularité de ce territoire singulier marqué par des histoires industrielles fortes, on peut penser que ce système de relations industrielles peut se développer dans cet environnement du fait l'existence de relations informelles et cognitives liées par des croyances communes.

« Pour moi le territoire c'est quelque chose [...] faire quelque chose pour le territoire ça me paraît important. Parce que moi aujourd'hui, je pense qu'on a un territoire avec des hommes et des femmes qui ont envie de travailler et de vivre là et on peut pas avoir des déserts dans des départements... il y a des territoires où il y a encore de la population, y a des jeunes qui naissent c'est un peu leur donner l'envie de rester sur ce territoire pour animer ce territoire et y travailler. Moi je trouve que c'est important et puis moi je trouve qu'il y a encore des valeurs dans nos territoires, dans ces territoires-là [...] On a des gens qui ont envie de vivre et de travailler au pays, ça c'est important et qui sont souvent impliqués dans le milieu...dans leur petite ville, dans leur village. J'ai des gens chez moi qui sont des élus, parmi les salariés, ils ont été élus dans des mairies, d'autres qui sont présidents d'association et tout ça et qui sont vraiment investis, qui travaillent et font vivre le territoire ça me paraît important et si on veut faire vivre le territoire je pense qu'il faut y vivre et il faut y travailler»³.

Ces relations se construisent en parallèle au sein de l'association que celle-ci favorise, et qui permet au système local de perdurer. Le territoire évolue alors « sous

¹ Jacques PERRAT, « Une clé de lecture du rapport firmes /territoires, la notion d'externalité », *Sciences et Sociétés*, n° 88, 1997.

² Damien TALBOT, « L'approche par la proximité : quelques éléments de définitions. », *GREThA Université Montesquieu Bordeaux IV*, 2009.

³ Entretien avec le Président de l'association Mecanic Vallée le 6 mai 2015 à Toulouse

l'impulsion des jeux d'acteurs en [son] sein et à l'articulation avec les logiques de firmes et des logiques industrielles»¹. Dominées par le secteur aéronautique, son organisation industrielle aboutit à une spécialisation du développement territorial avec en corollaire la vulnérabilité du tissu économique et sa dépendance vis-à-vis de l'évolution de l'activité globale du secteur. Elle expose le territoire aux aléas de la conjoncture cyclique du secteur. Cette fragilité du territoire ne semble pas préoccuper nos interlocuteurs, leur regard est fixé sur la ligne de forte croissance actuelle du secteur aéronautique.

« Mecanic Vallée vit en partie avec la conjoncture aéronautique. Bon si on regarde sur les 5 ans, 7 ans qui viennent, il faudrait qu'il y ait un conflit mondial pour que le renouvellement des avions ne se poursuive pas tel qu'il est ancré. C'est vrai. [...] il y a les cycles en aéronautique, on a toujours connu des cycles hein. Là depuis quelques années on n'a pas de cycles, on est sur une trace de progression. »²

Au sein des discours de nos interlocuteurs, on distingue une logique combinatoire qui tente de relativiser l'omniprésence et la dépendance au secteur aéronautique en la conjuguant à la diversité des secteurs industriels présents sur le territoire. L'ensemble économique ainsi obtenu est considéré comme un facteur supplémentaire de développement, de progrès et de réussite.

« Aujourd'hui Mecanic Vallée, c'est pas l'aéro, aujourd'hui c'est autant d'aéronautique que d'automobile. N'oublions pas que Bosch il y a 1500 personnes, on a plein d'entreprises qui sont dans l'automobile aussi. Il y a autant d'automobile que d'aéronautique Bosch, Sam, Borg Warner, Filtrauto...il me semble que c'est de l'automobile. Alors aujourd'hui c'est vrai qu'il y a de l'aéronautique beaucoup à Figeac, un petit peu à Brive, un petit peu dans l'Aveyron mais on a de la machine-outil, Saint-Céré c'est de la machine-outil, Capdenac c'est de la machine-outil, on a des gens qui font de la mécanique qui travaillent pour l'énergie, pour EDF, pour euh...je pense à MTI qui travaille pour Cameron pour tout ce qui est pétrole et tout ça, il y a beaucoup de savoir-faire »³.

¹ Gabriel COLLETIS, Jean Pierre GILLY, Isabelle LEROUX, Bernard PECQUEUR, Jacques PERRAT, Frédéric RYCHEN et Jean Benoît ZIMMERMANN, « Construction territoriale et dynamiques collectives. », *Sciences et Société*, n° 48, 1999. p.2

² Entretien avec le Président du Conseil Régional le 4 août 2015 au Conseil Régional à Toulouse.

³ Entretien avec le Président de l'association Mecanic Vallée le 6 mai 2015 à Toulouse.

Ceci étant, pour rendre pleinement efficace la spécialisation du territoire ainsi obtenue, des mécanismes de coordination entre les acteurs économiques ont été mis en place. Dans le cas présent, c'est l'association des employeurs Mecanic Vallée qui, de fait, occupe cette fonction de coordination. Son objectif est d'obtenir une intégration technique des entreprises encore plus forte, pour faire face aux besoins d'innovation auxquels elles sont confrontées. L'industrie, dans son ensemble, ainsi organisée, tire avantage de la possibilité que les entreprises ont à se spécialiser dans chacun de leur domaine.

Notre schéma met en évidence un système construit sur la base d'activités complémentaires et la polarisation autour d'entreprises leaders¹, principes qui relèvent de la spécialisation du territoire.

Cette spécialisation est accentuée par l'insertion du SPL au pôle de compétitivité Aerospace Valley en 2009. Celle-ci s'accompagne de son intégration au réseau des *grappes d'entreprises* en 2010 et de sa qualification ensuite comme *grappe d'entreprises exemplaires*.

Dans le même temps, on constate un changement dans la terminologie qui affecte le SPL, désormais désigné sous le terme de *cluster*

§-2 : SPL, cluster, grappe d'entreprises, classement, reclassement et changement

L'usage du terme correspond, selon nous, à la fois à un « glissement notionnel »² et à un changement d'échelle qui modifie la conception et les caractéristiques du SPL. Celui-ci est inscrit dans les statuts de l'association qui ont été modifiés à cet effet, en 2015.³

¹ Gabriel COLLETIS, Jean Pierre GILLY, Isabelle LEROUX, Bernard PECQUEUR, Jacques PERRAT, Frédéric RYCHEN et Jean Benoît ZIMMERMANN, « Construction territoriale et dynamiques collectives. », *op. cit.* p. 19

² Jacques PERRAT, « Des SPL aux pôles de compétitivité. Enseignements des nouvelles politiques publiques françaises. », *op. cit.*

³ Article 1 des statuts de l'association : Il est fondé entre les adhérents aux présents statuts et ceux qui y adhéreront ultérieurement, une association, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 6 août 190, ayant pour titre : Association cluster **Mecanic Vallée**. L'association soumise aux présents statuts s'interdit tout but lucratif. Elle pourra être désignée par le **logo Mecanic Vallée**

Le concept du cluster apparaît dans la politique économique de l'Etat dans les années 2000, mais il a été théorisé dans des travaux scientifiques bien avant, ceux de M. Porter le théorisent et l'imposent dans les années 80. « Son analyse permet de reconsidérer les fondements micro économiques et stratégiques des firmes¹ ». La compétitivité des entreprises repose sur des déterminants particuliers qu'il distingue sous la forme des cinq forces. Le schéma explicatif, dit du *diamant de Porter*, montre comment ces forces interagissent entre elles et favorisent la performance des firmes d'un même secteur de production en préservant leur environnement. De cet environnement préservé, elles obtiennent un avantage concurrentiel et l'accroissement de leurs profits. Le cluster le plus connu est celui de la Silicon Valley, notamment pour la réussite et la croissance des firmes qui se sont créées et développées sur ce territoire. Toutefois, les travaux de recherche mettent en évidence qu'il n'est « pas sûr qu'avec une action publique et un label, la greffe prenne et que les territoires se « siliconent ». [...] le succès de la Silicon Valley ne peut être attribué à une politique publique nationale ou régionale. Au cœur de l'innovation dans la région, [on] décèle surtout le rôle qu'ont pu jouer les réseaux d'acteurs (chercheurs, entrepreneurs, financiers, ...) dans la capacité de ce territoire à combiner des savoirs hétérogènes pour mieux briser les frontières technologiques »².

Cependant, le modèle du SPL, comme celui du district industriel « n'est qu'un des modes possibles d'organisation économique et spatiale du monde développé »³. Il subit les effets de globalisation et d'externalisation dans lesquels se sont engagées les grandes entreprises. Cette situation exacerbe les conditions dans lesquelles les entreprises du SPL coopèrent et produisent. Les propos du directeur de la communication de Figeac Aero éclairent de manière singulière les conditions dans lesquelles peut se dérouler la production aujourd'hui,

« Au fil des années il y a une stratégie qui s'est créée avec une performance industrielle extrêmement forte notamment avec les meilleurs outils, de la Recherche

¹ Jérôme VICENTE, *Economie des clusters*, op. cit. p.21

² Jérôme VICENTE, « Du Silicon dans ta Valley : pourquoi cela ne marche pas toujours ? », *Mondes sociaux*, 14 Février 2017.

³ Georges BENKO, Mick DUNFORD et Jennifer HEURLEY, « Districts industriels. 20 ans de recherche », op. cit. p. 315

et Développement dans des procédés pour produire dans un temps record. Euh... ! Ce qui fait l'avantage de FGA c'est qu'on est capable de produire une pièce comme celle-ci, on peut la produire en 2 h comme on peut la produire en 10 mm si vous voulez. »¹

Ainsi, le SPL, comme d'autres, est confronté à de nouvelles contraintes liées aux logiques extérieures renforcées, du marché et « qui remettent en cause les facteurs mêmes qui ont assuré leur intérêt/succès : le centrage sur les savoirs faire, les relations de confiance entre entrepreneurs, une dynamique largement alimentée par des externalités non marchandes »². Le SPL Mecanic Vallée, comme le district industriel, apparaît comme une entité territoriale marquée par une identité forte. Il s'est construit en se différenciant pour devenir un territoire spécialisé, de référence dans l'industrie de la mécanique. Cette conception le fragilise, car à l'évidence la spécialisation concerne plus particulièrement les entreprises du secteur aéronautique dominant au sein du SPL. Aux aspects de vulnérabilité du système local, déjà évoqués, se conjugue la question de sa cohérence d'ensemble, et bien qu'il soit le seul sur les onze SPL créés en Midi-Pyrénées qui continue de fonctionner, il n'échappe pas au risque « d'un épuisement de la dynamique de ces modèles historiques de territoires innovants »³ tel que l'ont analysé les chercheurs. De ce point de vue, le SPL semble à un tournant de son histoire, certains acteurs du territoire s'interrogeant sur son manque de dynamisme actuel, sur le choix de ces actions et posant la question, de la légitimité et de la pertinence d'un tel système dans le contexte actuel. Par ailleurs la structure associative nécessite l'engagement des individus qui semble faiblir dans la période, ou manquer d'élan pour animer et tirer l'ensemble.

Face à ces nouvelles contraintes et limites, le reclassement du SPL en cluster⁴ ou grappe d'entreprises constitue-t-il une nouvelle opportunité pour rebondir et pérenniser cette forme d'économie territorialisée ?

De toute évidence, les autorités politiques du territoire ont su saisir chaque opportunité des politiques publiques de développement économique pour inscrire le système local

¹ Entretien avec le directeur de la communication de Figeac Aero le 28 avril 2015 à Figeac

² Jacques PERRAT, « Des SPL aux pôles de compétitivité. Enseignements des nouvelles politiques publiques françaises. », *op. cit.* p.6

³ Jacques PERRAT, « Des systèmes productifs localisés aux Pôles de compétitivité », in *Les territoires productifs en question (s): transformations occidentales et situations maghrébines*, Maisonneuve & Larose, coll. « Revue Alfa », 2007, p. 264.

⁴ En français ce mot signifie *grappe*

dans les grands courants et réseaux de la nouvelle politique industrielle de l'Etat dans laquelle l'industrie retrouve une place importante dans l'Economie.

Le Commissaire au Redressement Productif de Midi-Pyrénées, évoque¹ ainsi la politique lancée, en 2013 sous le label *La Nouvelle France Industrielle* par le gouvernement. Elle s'inscrit, nous dit-il, dans une approche sectorielle dont l'enjeu est la structuration de filières industrielles. L'Etat entend, en effet, « porter la France au premier rang de la compétition mondiale en écrivant une nouvelle page de son récit industriel. *La Nouvelle France Industrielle* est engagée dans la modernisation de son modèle économique par le numérique »². Cette politique s'articule autour de 34 plans de *reconquête industrielle*, dont l'un d'entre eux s'intitule *Usine du Futur* (cf. annexe : Industrie du futur) et c'est aux régions que l'Etat a confié le soin de le mettre en œuvre. Les projets retenus doivent s'inscrire dans les axes définis.³ Au niveau national, le plan rebaptisé *Industrie du Futur* est porté par des organisations professionnelles (UIMM, FIM)⁴, des acteurs scientifiques et académiques, des entreprises, des collectivités territoriales notamment, les régions regroupées au sein d'une association loi 1901, *Alliance Industrie du Futur*. Son objectif est d'accompagner les PME et les ETI dans cette nouvelle transformation. La justification de ce plan s'appuie sur des constats récurrents concernant l'industrie française, son décrochage en terme d'emplois, 26% des salariés en 1980 travaillent dans l'industrie et seulement 12,6% en 2011⁵, et sa faible performance. La valeur ajoutée réalisée dans l'industrie est passée de 18% en 2000 à 12,5% en 2011.⁶ Cette situation provient, selon l'analyse des experts politiques, de la faible robotisation de son appareil productif que le plan *Industrie du Futur* entend améliorer.

La région Midi-Pyrénées engage, dès 2014, un vaste plan de modernisation de l'industrie midi-pyrénéenne, dont l'objectif est de repenser l'usine pour la rendre plus

¹ Entretien avec le Commissaire au Redressement Productif de Midi-Pyrénées le 24 novembre 2015 à la Préfecture de région à Toulouse.

² Source : site internet du gouvernement.

³- la robotique industrielle,

- les automatismes industriels

- les solutions industrielles visant à réduire l'empreinte environnementale

- les systèmes numériques industriels

- les aspects organisationnels et humains.

⁴ UIMM : Union des Industries et des Métiers de la Métallurgique. FIM : Fédération de l'Industrie Mécanique

⁵ Source : site internet du gouvernement.

⁶ Source : site internet du gouvernement.

performante en agissant sur l'organisation sociale, la numérisation, la robotisation, l'environnement. L'enveloppe financière prévue pour le plan *Usine du futur* en Midi-Pyrénées pour les années 2015-2017 s'élève à 33 millions d'euros. L'entreprise Figeac Aero, comme nous l'avons indiqué précédemment, peut, en tant qu'ETI, prétendre bénéficier du plan et de ses aides financières. Elle est l'une des premières entreprises de la région et du SPL à intégrer le plan au printemps 2015. Cela lui permet « d'atteindre un palier technologique encore rare dans le secteur, celui d'une production automatisée »¹. La nouvelle usine s'étend sur 7 500 m² « c'est une usine connectée, capable d'optimiser les process en temps réel »². On apprend que c'est sous la pression des politiques que l'entreprise s'est engagée dans cette démarche. La question des emplois face à la robotisation poussée de la production ne semble pas être une préoccupation ni même une inquiétude pour le directeur de la communication de Figeac Aero qui nous explique,

« Aujourd'hui par exemple on prend l'Usine du futur. L'Usine du futur on l'aurait pris sans automatisation bien design-ée etc... Dès la base on aurait été sur un site qui aurait compté plus d'une centaine de personnes pour gérer tout le volume de production à faire. Avec l'automatisation on va tomber à 40, 50 personnes. Donc OK là on dit oui, forcément entre 100, 120 personnes et 45 personnes c'est sûr qu'on a divisé par deux. Maintenant, aujourd'hui nous on est pas trop inquiets de cet état de fait parce que Figeac Aero continue de se développer. Figeac Aero continue d'investir. Figeac Aero continue de gagner des contrats, des parts de marché donc à partir de là il y a encore du travail qui arrive et qui nécessitera l'emploi de nouvelles ressources.

On ne va pas tout robotiser du jour au lendemain, là c'est une usine qui est design-ée qui sort de terre pour produire une ligne de produits très particulière hein... Euh, là on fait les choses très bien avec des cadences qui vont être extrêmement fortes euh... Peut-être plus fortes que sur d'autres typologies de produits »³.

En parallèle, l'évolution du SPL en cluster ou en grappes d'entreprises dès 2010 concerne plus particulièrement le réseau de PME du système local. Cette évolution découle de la politique publique des *grappes d'entreprises* initiée par le gouvernement en 2009. Celle-ci « s'inscrit dans la continuité de la politique de soutien aux SPL et est

¹ Olivier JAMES, « C'est parti pour l'usine du futur de Figeac Aero », *Usine Nouvelle*, 12 Octobre 2016.

² *Ibid.*

³ Entretien avec le directeur de la communication de Figeac Aero le 28 avril 2015 à Figeac

complémentaire de la politique de soutien aux pôles de compétitivité »¹. L'objectif explicite de cette politique est de permettre une articulation entre la grappe d'entreprises ou le cluster et le pôle de compétitivité. L'association Mecanic Vallée, qui incarne la spécialisation de son territoire et son activité industrielle, est adhérente au pôle de compétitivité Aerospace Valley, mais elle est également, du fait de son statut de territoire de référence de la mécanique, adhérente au pôle de compétitivité de la mécanique, Viameca, dont le périmètre s'étend sur la région du Limousin.

Cette adhésion aux pôles n'est pas seulement symbolique. En effet, plusieurs entreprises adhérentes de l'association sont également adhérentes du pôle de compétitivité Aerospace Valley. En 2017, 22 entreprises de la Mecanic Vallée sont concernées.

Entreprises adhérentes de l'association Mecanic Vallée et du pôle Aerospace Valley ² :

LOT	Aerofonctions Sas CAMBES	Chassint Peinture BEDUER	C. Déptal Lot CAHORS	Figeac Aero FIGEAC
	Ithpp THEGRA	Michel Pioch Sarl SAINT CERE	Ratier-Figeac FIGEAC	Sermati SAINT- CERE
	Soben S.A.S CAHORS	Soben S.A.S CAHORS		
AVEYRON	Alpha Meca RODEZ	Defi 12 Sas LA PRIMAUBE	Fives Machining CAPDENAC	Mcp3a - Mecapole OLEMPS
	Mecanic Vallee VIVIEZ	Sefee SAINT AFRIQUE	Société Technic Services DECAZEVILLE	
CORREZE	Bordas Uvgermi SAINT VIANCE	I3d Concept DONZENAC	Lmb MALEMORT/ CORREZE	

Cette politique vise également à impulser et soutenir le renouveau de la dynamique territoriale et comprend un dispositif de soutien de la part de l'Etat sous forme d'aides financières.

¹ COMMISSARIAT GENERAL A L'EGALITE DES TERRITOIRES, *Evaluation de la politique des grappes d'entreprises*, CGET, 2015.p.116

² Source site internet du pôle Aerospace Valley

Cette nouvelle politique confirme-t-elle l'épuisement du concept du système productif local ou constitue-t-elle le moyen d'une nouvelle adaptation de l'économie des territoires à une nouvelle phase du développement mondialisé ?

L'intérêt de saisir ces restructurations, tant au sein des entreprises, que du système local, et « l'association de tous ces éléments [...] évoque des situations d'une extrême complexité en raison de la multiplicité des relations qui sont activées par le changement d'échelle »¹. Au-delà de la complexité de l'organisation, nous pouvons mieux comprendre les raisons de la pérennité de ce système, alors que les SPL, créés en 1998 en Midi-Pyrénées, ont disparu. Ainsi, sous l'impulsion du pouvoir politique local, le système fortement ancré et marqué d'une identité territoriale est cependant ouvert sur l'extérieur. Les entreprises leaders et une partie des PME, particulièrement performantes et innovantes, participent aux projets collaboratifs de recherche et développement du pôle de compétitivité Aerospace Valley. En 2012, cela concerne 21 projets² (cf. Annexe projets coopératifs en R&D) auxquels les entreprises du territoire participent. Cette dimension recherche et innovation de leur activité résulte de leur intégration au pôle de compétitivité dont l'organisation a consisté à « rassembler les entreprises et les centres de recherche autour de thématiques précises »³. Elles bénéficient ainsi du financement public du Fonds Unique Interministériel.

Cette dimension de la stratégie des firmes et des élites locales change la nature des relations entre les firmes et le territoire Mecanic Vallée, ainsi que la nature du développement local. Tourné prioritairement vers la compétitivité, l'objectif pour les responsables publics est de rendre le territoire le plus attractif possible pour garantir à la fois la pérennité du système, et l'implantation de nouvelles entreprises industrielles. On nous parle de Figeac Aero qui induit par son développement, la création d'autres activités, comme par exemple l'installation à Figeac de Bodycote, une entreprise anglaise, qui fait le traitement de surface des pièces fabriquées par Figeac Aero.

¹ Alain FAURE et Pierre MULLER, « Les changements d'échelle en Science Politique : objet classique questions nouvelles », *op. cit.* p.4

² Source : rapport d'activité 2012 de l'association Mecanic Vallée

³ Cécile CRESPIY, « Quand les Conseils régionaux organisent leur territoire. Entre initiatives étatiques et action régionale dans le domaine de la Recherche », *Les Annales de la Recherche Urbaine*, n° 109, 2014.

Mecanic Vallée, comme toutes les grappes d'entreprises ou clusters « contribuent de manière significative à l'attractivité du territoire »¹. Cette question de l'attractivité des territoires revient au centre de la politique publique qui la substitue à la notion de développement local. Il ne s'agit pas d'un glissement sémantique mais d'un impératif qui émerge, du fait des restructurations industrielles et du nomadisme des entreprises. Ainsi la DIACT², est redevenue, en 2009, DATAR³. L'attractivité des territoires a remplacé la compétitivité des territoires, « signe que l'attractivité est au cœur des préoccupations des élus et des décideurs économiques »⁴.

L'attractivité encouragée par les politiques publiques renforce la concurrence entre les territoires, elle nécessite pour chacun d'eux d'engager des politiques de séduction vis-à-vis des entreprises et une politique de marketing territorial.

On a constaté que cette conception se généralise au sein des collectivités locales du territoire de la Mecanic Vallée. Certaines d'entre elles mènent un travail de coordination de l'ensemble des acteurs du développement économique de leur territoire pour mettre en place cette démarche de marketing. L'objectif est de dégager une volonté commune pour faire connaître le département et attirer les porteurs de projets.

Le territoire est alors un produit dont il faut assurer la promotion. Dans ce sens, les actions des grappes d'entreprises participent de cette orientation, et elles ont « un effet positif sur l'image d'une filière régionale et son rayonnement »⁵. Mecanic Vallée qui a obtenu la certification de *grappe d'entreprises exemplaire*, se situe au niveau national parmi « les grappes centrées sur l'animation de leur réseau »⁶ et concentre ses actions sur l'animation de son réseau, le marketing territorial du SPL et le recrutement d'adhérents⁷, alors que d'autres grappes sont davantage tournées vers l'extérieur.

¹ COMMISSARIAT GENERAL A L'EGALITE DES TERRITOIRES, *Evaluation de la politique des grappes d'entreprises*, op. cit. p.104

² Direction interministérielle à l'aménagement et à la compétitivité des territoires.

³ Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale.

⁴ Thierry SAUVIN, *Entreprises et territoires. Des liaisons dangereuses*, op. cit. p.143

⁵ COMMISSARIAT GENERAL A L'EGALITE DES TERRITOIRES, *Evaluation de la politique des grappes d'entreprises*, op. cit. p.104

⁶ *Ibid.* p. 110

⁷ Les critères d'évaluation de la politique des grappes d'entreprises sont les suivants :

- un poids supérieur du temps consacré par la cellule d'animation à l'animation
- un poids supérieur du temps consacré par la cellule d'animation au marketing de la grappe et au recrutement d'adhérents.
- un nombre de rapprochements avec d'autres clusters plus élevé
- un poids inférieur du temps consacré par la cellule d'animation au développement commercial

Cette particularité de l'action de l'association Mecanic Vallée s'explique par la physionomie de sa composition, faite d'une majorité de PME.

Dans le cadre de cette approche, l'association mobilise les symboles du registre identitaire et du sentiment d'appartenance au territoire. Ils sont des facteurs de cohésion et d'adhésion de l'ensemble des adhérents à cette stratégie. Son action s'impose alors comme une contrainte sociale qui fédère et parfois transcende les énergies des adhérents dont on peut saisir l'intensité dans la force des propos que nous avons recueillis. Ceux du directeur des formations professionnelles et technologiques du lycée La Découverte, acteur associatif et ardent défenseur de l'association Mecanic Vallée sont, de ce point de vue, éclairant de la puissance du lien qui existe entre ces acteurs et leur territoire et l'association Mecanic Vallée,

« Quand je suis arrivé sur le territoire je les voyais [les entreprises] avec un genou à terre avec des inquiétudes, pourtant avec une histoire et un vécu mais pourtant avec un genou à terre. Pourquoi parce que la mondialisation est passée par là [...] j'ai eu ce sentiment d'avoir un territoire avec le genou à terre et des gens qui m'ont dit mais c'est fini, la SAM c'est fini c'est mort. Moi on m'a dit ici le lycée de Decazeville, il est fini. Le lycée d'Aubin... Donc on était dans une phase dans les années 90... Quand j'ai débarqué ici début 2000 on allait bientôt... c'était terminé on allait éteindre la lumière. Et donc devant cette difficulté quand on a mis en place ces organisations notamment Mecanic Vallée, ben, je pense qu'il y a plein d'industriels qui se sont dit « de toute manière on est morts pourquoi on se mettrait pas en équipe, on formerait une équipe un peu plus soudée peut-être plus costauds on ferait face » et je pense que Mecanic Vallée a su à ce moment-là fédérer et derrière lancer une dynamique. »¹

On peut penser que la nouvelle visibilité, valorisante du territoire, s'inscrit comme une revanche, notamment pour tous ceux qui ont été particulièrement touchés par les crises industrielles.

Ceci étant, la logique qui guide notre travail de recherche nous conduit à examiner le SPL inséré dans un environnement proche, de tenter de dégager les retombées macro-économiques et territoriales et d'interroger plus précisément son rapport aux politiques

- Un budget pour 10 adhérents moins élevé

- un nombre d'innovations moins élevé

¹ Entretien avec le Directeur des formations professionnelles du lycée La Découverte le 9 juin 2015 à Decazeville.

locales. Nous pensons que ce sont les effets de l'impact sur l'environnement du SPL et les actions de l'association qui donnent une visibilité à cet espace économique qui ont interpellé les syndicalistes CGT du terrain, les conduisant à s'intéresser à cette forme d'organisation plusieurs années après sa création.

Section III : l'importance du SPL Mecanic Vallée et son rapport aux politiques publiques locales.

L'examen des relations entre les entreprises, de l'activité de l'association dans son rôle d'animation, ainsi que l'évolution de la structuration du système local et des restructurations au sein des entreprises, montrent que le SPL est devenu « un lieu [qui se] définit par une proximité de problèmes et une coordination des attentes et des actions des individus. Il apparaît en effet que la proximité géographique est incapable d'expliquer par elle-même l'existence de systèmes économiques territoriaux si elle n'est pas renvoyée à un système d'appartenance, à une histoire s'incarnant dans des règles et des représentations collectives »¹. De même que « l'espace ne fournit pas en lui-même les conditions de la coordination des actions »².

On peut comprendre la proximité géographique résultant de la localisation des entreprises et des acteurs sur ce territoire, comme le fait que des « acteurs co localisés partagent un sens commun du fait de [cette] localisation identique »,³ en ce sens qu'ils ont pour référence une « similitude de jugement qui porte sur le nom de cet espace, ses limites physiques, son histoire, son patrimoine, les usages et les modes de vie qui y prennent place, les coordinations précédentes réussies ou échouées. L'espace géographique porteur d'une telle signification, devient alors un lieu particulier. Il constitue un référent cognitif et il intervient dans le processus de construction des identités dans le sens où il est une composante du rapport aux autres puisque les acteurs locaux le font exister au regard des autres ».⁴ Le système de relations au sein d'une proximité organisée⁵ par les institutions conduit à la coordination des acteurs au sein du territoire. Toutefois, s'agissant des relations entre les entreprises, l'institution de référence pour construire les coordinations au sein du réseau local d'entreprises demeure le Marché, dont l'instabilité permanente conduit les entreprises à évoluer et à se réorganiser en permanence, comme on l'a vu précédemment.

¹ Claude COURLET, « Globalisation et territoire: le cas des SPL dans les pays en voie de développement. », *op. cit.* p. 103

² Jean Benoît ZIMMERMANN et Bernard PECQUEUR, « Les fondements d'une économie de proximité », *GREQAM Université Aix-Marseille II et III*, 2002. p. 11

³ Damien TALBOT, « Les institutions créatrices de proximités », *Revue d'Economie Régionale*, Mars 2008. p. 4

⁴ *Ibid.* p. 9

⁵ *Ibid.*

Face à la globalisation des marchés et notamment aux besoins de ressources de main d'œuvre, les entreprises leaders du SPL, comme l'ensemble des firmes, s'adaptent également à l'évolution des territoires devenus des acteurs du développement économique sous l'effet des politiques économiques locales. En retour, les effets de proximité permettent aux entreprises de bénéficier d'externalités intéressantes. Les actions de l'association Mecanic Vallée ont abouti à structurer la filière de la mécanique sur le territoire. Cette structuration permet « la mobilisation et l'activation des ressources productives dans le contexte d'une proximité géographique »¹, tout en l'inscrivant au sein de circuits productifs nationaux et à vocation internationale. En ce sens, l'action conjuguée des acteurs au sein de Mecanic Vallée conduit à ce que son développement et les atouts de son territoire s'insèrent dans des logiques économiques plus générales, inscrivant ainsi « le local comme une modalité du fonctionnement global. »²

Les relations concrètes au sein du SPL sont, à la fois des relations entre individus, mais celles-ci s'imbriquent également avec celles des entreprises, une forme d'encastrement³ du système de relations favorisée par l'adhésion à l'association qui définit en quelque sorte, un mode de fonctionnement, un ordre collectif auquel les acteurs adhèrent du fait de leurs histoires et de leurs parcours personnels.

Cet ensemble d'éléments montre un système local fortement intégré au territoire et ouvert. Il nous paraît utile de nous interroger sur les questions que soulève cette forme d'économie territorialisée.

§-1 : de l'importance du SPL MV comme espace économique

L'espace géographique tel que nous l'avons montré précédemment, permet de situer la réalité d'un petit espace sur un arc de 140 kilomètres, enserré dans un espace plus vaste qui se caractérise par son éloignement des grands axes et son enclavement ains que nous l'explique le Maire de Figeac,

¹ Jean Benoît ZIMMERMANN et Bernard PECQUEUR, « Les fondements d'une économie de proximité », *op. cit.* p.5

² *Ibid.* p. 5

³ Michel GROSSETTI, « Les effets de proximité spatiale dans les relations entre organisations : une question d'encastements », *op. cit.*

« Ben, la difficulté c'est l'enclavement. Tout le monde le dit c'est l'enclavement, on est loin de tout, près de rien. [...] L'enclavement on y peut rien là. [...] Alors par contre psychologiquement l'enclavement il existe, quand vous recevez des clients, que les gens débarquent pour la première fois ici, ils trouvent que le chemin est un peu long entre le premier aéroport - et encore tout est relatif - si vous atterrissez à Rodez ou si vous atterrissez à Brive. [...] Mais ça c'est quand même un frein c'est bien pour ça que le Conseil départemental sous la présidence de M.M. a fait cette route neuve entre Montfaucon et Figeac pour arriver à désenclaver... »¹.

a) : de la réalité économique des données statistiques

L'espace économique est constitué, en 2017, de 200 entreprises de la Mécanique qui regroupent 12 800 emplois. La comparaison réalisée avec les données publiées lors de la constitution du SPL, et jusqu'en 2011², fait apparaître la disparition de 60 entreprises et de 2 600 emplois au cours de cette période. Les explications données par l'animateur délégué de l'association n'expliquent pas les raisons de cette situation. Ces propos mettent d'avantage l'accent sur la bonne santé des entreprises.

« Notre analyse à nous, elle ne concerne que ce qui nous concerne, nous très logiquement. Cela veut dire que clairement l'énorme crise de 2008-2009 - qui s'est prolongée vous voyez les effets jusqu'en 2010 - pour nous a des conséquences qui ne sont pas éteintes. La première des conséquences c'est que la visibilité a fortement tombée (divisée par 2) c'est-à-dire, la possibilité de se planifier dans l'avenir, sauf dans l'aéronautique clairement mais dans toutes les autres industries ça s'est effondré. Là où on travaillait sur une échelle d'un an on travaille sur 6 mois là on travaillait sur 3 mois, on travaille sur 1 mois et c'est très difficile à vivre. Les PME sont obligées de vivre maintenant dans cet esprit d'incertitude permanente [...]. En revanche en matière économie, chiffres purement chiffres on continue d'embaucher, nos chiffres progressent on va dire que malgré l'incertitude ambiante malgré la fragilité de certaines entreprises dont certaines qui disparaissent surtout en Corrèze ce n'est pas tellement par ici mais en Corrèze toutes sauf une mal gérée à Figeac qui vient de tomber mais mal gérée ça arrive aussi (une sur 180!) c'est pas ... c'est presque normal si je puis dire malheureusement. Je dirais l'un dans l'autre, l'économie se porte bien on a 40% à peu près 30 à 40% dans le secteur automobile, qui se porte bien et nous on n'a pas eu de crise automobile c'est le constructeur automobile ... c'est l'est, le nord, l'ouest ce n'est pas nous. [...] Je dirais il y a bien des régions qui sont bien pires que nous. Nous les chiffres d'affaires progressent, les entreprises embauchent et on a plus de 400 postes ouverts.»³

¹ Entretien avec le Maire de Figeac le 3 août 2015.

² Il est fait état alors de 240 entreprises et de 14 500 emplois.

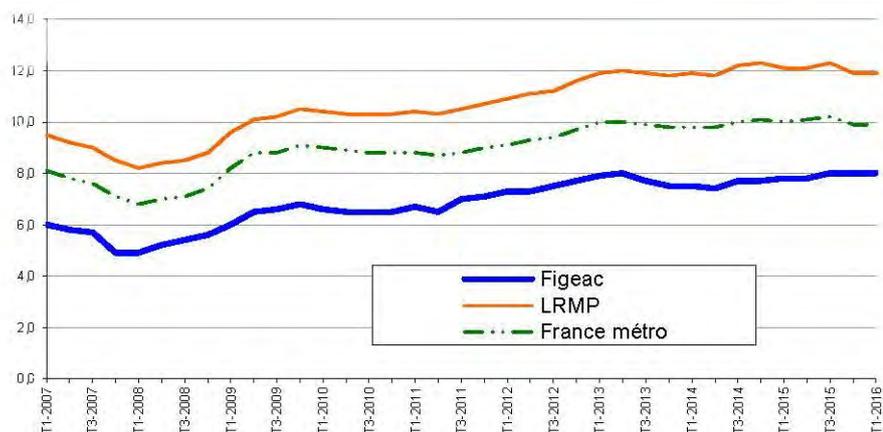
³ Entretien l'animateur délégué de l'association Mecanic Vallée le 8 juillet 2014 à Decazeville

Pour autant, ce constat d'un recul effectif et important de l'emploi entre 1999 et 2011 s'explique objectivement à partir d'un simple examen des éléments publics et accessibles qu'il suffit de rapprocher (cf. tableau page 15 du précédent chapitre) pour percevoir les tendances de l'évolution de l'espace économique. Ce discours, d'un des responsables de l'association, nous interroge. Il est éminemment politique, son contenu sur la réussite et la *bonne santé* du système et de ses entreprises s'adresse autant aux adhérents de l'association, qu'au monde extérieur afin de valoriser la démarche innovante *d'un territoire qui gagne*.

Notre observation mise en parallèle avec le contexte macro-économique de la période dans le secteur aéronautique, par exemple, met en évidence d'importantes difficultés au sein du groupe Airbus qui se traduisent par l'annonce du plan de réorganisation *Power 8* au cours de l'année 2007. Ce plan prévoyait la suppression de 10 000 postes à l'horizon 2010 dont 50% chez les sous-traitants. Toulouse et la région Midi-Pyrénées ont été fortement impactées avec la suppression envisagée de plus de 3 000 emplois. Compte tenu de la forte spécialisation aéronautique de l'activité industrielle du SPL Mecanic Vallée, il nous paraît improbable que celui-ci n'ait pas été affecté par ces mesures donnant de notre point de vue, une réalité concrète à la notion de vulnérabilité du système local.

A partir de 2013, et jusqu'en 2017, on constate que l'espace économique Mecanic Vallée progresse à nouveau en terme d'emplois dont le nombre augmente régulièrement, 900 emplois supplémentaires en 5 ans. Le nombre des entreprises connaît, lui, une croissance relative ces deux dernières années pour atteindre le seuil de 200. Néanmoins, cette dernière évolution ne permet pas à l'espace économique d'atteindre son niveau d'origine.

Enfin, l'analyse des taux de chômage sur le bassin d'emploi de Figeac montre en 2016, une progression de deux points depuis 2007 comme l'indique l'évolution de la courbe ci-dessous.



Source DIRECCTE Languedoc Roussillon-Midi-Pyrénées 1^{er} trimestre 2016

Le sens de cette progression est identique à l'évolution du taux de chômage en région et en France. On observe sur les bassins de Rodez et de Villefranche de Rouergue les mêmes tendances de progression (+2%).

Ces éléments contredisent les discours subjectifs de la *réussite* du SPL et rejoignent les analyses générales issues des travaux d'évaluation de la politique des SPL. Il ressort de ces analyses des éléments qu'il nous paraît intéressant de souligner, elles confortent, d'une certaine manière, le point de vue que nous développons dans cette partie. Elles indiquent, en effet, que les entreprises faisant « partie d'un SPL sont « intrinsèquement différentes des autres »¹ et qu'il n'est pas pertinent d'effectuer des comparaisons. Toutefois, ces mêmes analyses montrent que les entreprises « une fois entrées en SPL leur productivité devient plus faible et de manière statistiquement significative »². Seule « la productivité des entreprises mono établissement »³ connaît une évolution positive au cours des deux années qui suivent leur entrée dans le SPL, toujours selon la même étude.

b) : le rapport du SPL à son environnement

¹ Philippe MARTIN, « Evaluation d'une politique de cluster en France : les systèmes productifs locaux », *op. cit.* p. 371

² *Ibid.* p. 371

³ *Ibid.* p. 373

La forme atypique du système local, à cheval sur trois départements, nous incite à une démarche de comparaison avec les données statistiques de ces trois ensembles, pour rendre compte de son importance économique en termes quantitatifs. Comme nous l'avons constaté précédemment, celle-ci n'isole pas le SPL des grandes tendances macro-économiques. Nous prendrons, par exemple, en considération les chiffres de l'emploi total, disponibles pour la même année, afin de rendre fiable notre méthode de comparaison.

Ainsi, en 2015, l'emploi des entreprises constituant le SPL Mecanic Vallée représente moins de 5% de l'emploi total des trois départements sur lesquels le territoire du SPL est inséré (Lot, Aveyron, Corrèze).

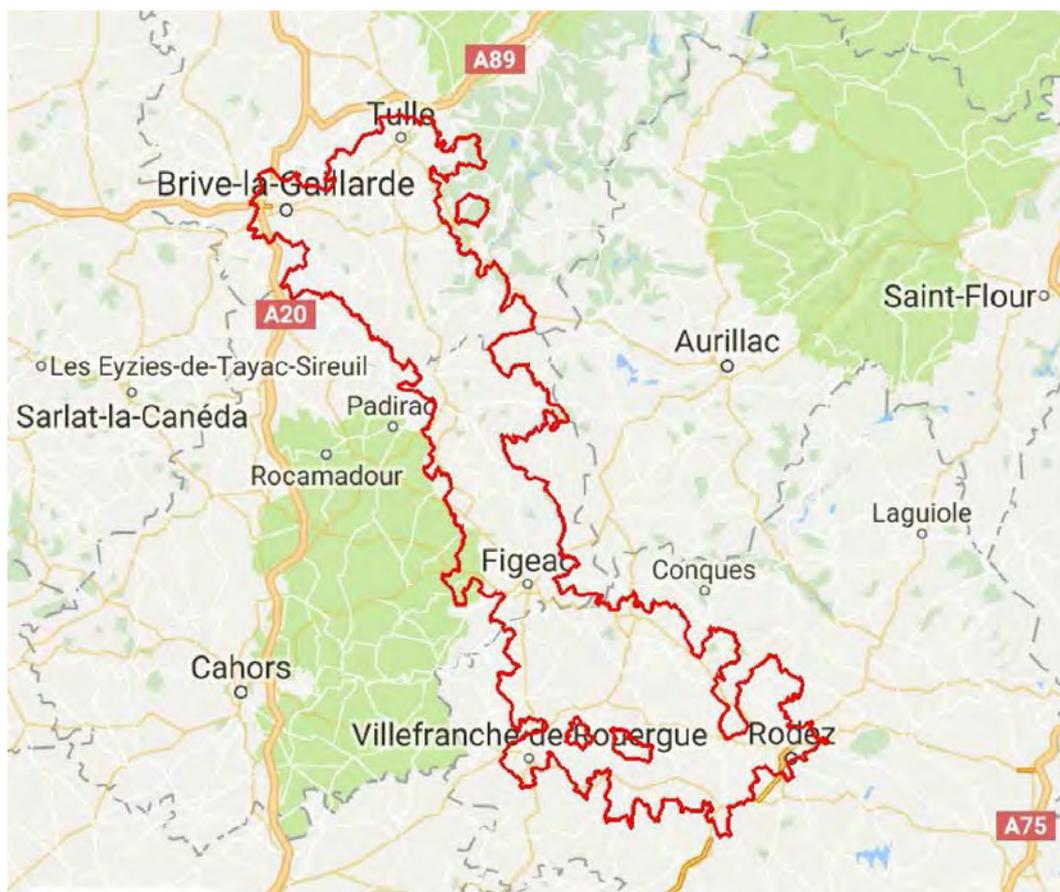
Emploi total en 2015 : départements du SPL

Départements	Total emplois
Lot	65 779
Aveyron	115 225
Corrèze	96 847
Total	273 851
Territoire Mecanic Vallée	12 300
Rapport avec l'ensemble des départements	4,49 %

Tableau réalisé à partir des données statistiques de l'INSEE pour l'année 2015

En utilisant des outils statistiques¹ publics, nous avons tenté de cerner de manière plus précise le zonage du territoire de Mecanic Vallée par l'agglomération, certes approximative de 200 communes entrant dans le champ géographique du SPL.

¹ Notamment ceux de la carte interactive du site de l'Observatoire des territoires.



Zonage que nous avons réalisé à partir de la carte interactive du site de l'Observatoire des Territoires et de la configuration du SPL tel qu'elle nous apparaît.

Cette agglomération des communes et la disponibilité des données statistiques les concernant nous permettent d'identifier 124 218 emplois¹ sur l'ensemble de la zone constituant le SPL, et donc d'établir un rapport entre l'emploi total de la zone considérée et l'emploi de la filière de la Mécanique. En prenant en compte des données statistiques comparables, on constate que l'emploi de la filière industrielle du SPL représentait en 2012, 9,5% du total des emplois du périmètre supposé. Sur celui-ci, l'industrie représente 15,8 % soit 19 626 emplois. Cela nous permet de dire que les emplois (11 900 en 2012) de la filière de la Mécanique du SPL représentent en 2012, 60,6% des emplois de l'industrie de la zone géographique du SPL.

Nous sommes consciente que cette approche est faillible, mais en l'absence d'accès à d'autres sources ou données publiées, elle nous permet de dégager quelques tendances du rapport du SPL Mecanic Vallée à son environnement, que l'on peut résumer ainsi :

¹ Source Insee RP 2012

- un poids économique faible, notamment en termes d'emplois, du SPL Mecanic Vallée par rapport aux trois départements sur lesquels il s'est construit
- un poids économique relatif dans son espace géographique.
- une filière de la Mécanique en position dominante dans le secteur industriel.

La forte valeur ajoutée des produits réalisés au sein du SPL donne à l'ensemble une importance économique, dont les effets sur le territoire semblent survalorisés par les responsables économiques et politiques. Comme nous l'avons indiqué précédemment, seul Figeac semble bénéficier des effets positifs du système local, dont l'émergence en quelques années d'un secteur industriel de la Mécanique, une progression de ses emplois, et une stabilité de sa population, en sont les principaux signes. Nous n'observons pas d'effets identiques sur les autres bassins constituant le SPL, et l'on peut déduire d'un déséquilibre de développement au sein du même territoire.

L'importance du SPL, dans son environnement immédiat, s'apprécie également par sa capacité à irriguer d'autres territoires, par les effets de mouvement et de propagation¹ de ses actions. Or, celles de l'association sont essentiellement centrées sur l'animation du réseau de PME dans un seul mouvement de l'extérieur vers le SPL, afin d'entretenir et de capter les ressources nécessaires à son développement. Les richesses produites au sein du SPL Mecanic Vallée permettent de structurer la filière de production et le territoire, mais ne semblent pas se diffuser aux territoires qui l'entourent.

Cette approche nous permet également de saisir les efforts consentis par les collectivités locales pour accompagner le développement du SPL, ainsi que le sens de leurs politiques publiques locales.

c) : les effets du développement du SPL, difficultés et contraintes

Le développement que connaissent certaines entreprises du SPL pose des problèmes d'équipement, de recrutement de personnels, de besoin de logements et de services publics. Les financements publics, dans un cadre budgétaire contraint, qui accompagnent le développement du SPL s'effectuent au détriment du financement

¹ Thierry SAUVIN, *Entreprises et territoires. Des liaisons dangereuses*, op. cit. p. 138

des besoins des territoires qui l'entourent. Cette situation est source d'inégalités territoriales, ce que nous confirme le Président de la CCI du Lot,

« Le reste du département ne bénéficie pas de ça, du développement en termes d'images. Question bête j'en ai parlé je me suis fait rabrouer par le maire de Cambe l'autre jour. Je leur dit : « écoutez on a quand même ce problème d'employabilité, le taux de chômage de Figeac ville c'est 7% donc autant dire qu'il y a quasiment le plein emploi... A Cahors 12,5% un des plus hauts de la région Midi-Pyrénées on peut pas quand même imaginer un système que des gens au chômage à Cahors puissent dans premier temps peut-être, être amenés par bus le matin pour bosser à Figeac , découvrir Figeac et un jour peut-être s'installer à Figeac etc. Etc... » La réponse est « attendez les gens, ils font pas 1 h de route pour aller travailler le matin vous rêvez M. C... ! » [...] si M. M..., avait la volonté aujourd'hui, de mettre une ligne de bus payée par le Conseil Régional de 7h30 jusqu'à 8h30 pour faire des allers et retours (un cadencement) ne me dites pas qu'on n'a pas pu le faire, c'est pas vrai. Donc voilà super, plein emplois à Figeac mais d'un autre côté tout le monde, les autres territoires rament et c'est pas demain qu'on va trouver une entreprise qui va s'installer à Cahors pour absorber le surplus de chômeurs qu'on a Cahors c'est fini ça c'est pas vrai. Faut trouver autre chose, il y a pas cette capillarité qu'il devrait y avoir euh... à mon avis et une meilleure redistribution des emplois et des richesses etc. Mais bon vous savez le monde politique euh... pourtant le maire actuel de Cahors c'est l'ancien directeur de cab de M.M à Figeac, je pensais que ça allait un peu aider etc. mais j'ai pas l'impression. »¹

Dans le département du Lot, par exemple, c'est Cahors, la ville centre, qui compte le plus d'emplois, mais l'activité de celle-ci est centrée sur le secteur tertiaire et le commerce tandis que la zone de Figeac est sur une dynamique économique industrielle censée favoriser l'emploi. Le bassin d'emplois de Cahors² a perdu 3.1 % du nombre de ses salariés de 2010 à 2015, et compte un taux de chômage, en 2016, de 10,5% de la population active.

On peut également constater ces inégalités territoriales au niveau des moyens financiers et des masses budgétaires de chaque collectivité locale. Ainsi, la communauté de communes du Grand Figeac, qui regroupe 92 communes, dont 4 en Aveyron, compte 45 066 habitants, et dispose d'un budget total, en 2017, de 50 millions d'euros, tandis que la communauté de communes du Grand Cahors, avec 36 communes et 42 700 habitants, dispose d'un budget de 31 millions d'euros.

¹ Entretien le Président de la CCI du Lot 25 novembre 2015 à Cahors

² 135 communes – 76 200 habitants. Source : *Portraits de territoire, le bassin de Cahors*. Pôle emploi septembre 2016

Enfin, l'une des raisons d'être du SPL, c'est la possibilité de mobiliser une ressource humaine disponible et hautement qualifiée. Or, l'un des problèmes récurrents du territoire Mecanic Vallée est la pénurie de main d'œuvre et la difficulté pour les entreprises de recruter du personnel qualifié. En 2001, les responsables de l'association estimaient les besoins à 250 emplois pour garantir le développement du système. En effet, en 2000, selon un rapport de l'ADIMAC, dont les données sont publiées dans un rapport,¹ les besoins de main d'œuvre établis d'après une enquête détaillée auprès de 43 entreprises de la Mecanic Vallée, sont les suivants : pour les fonctions de production, les besoins à court terme sont estimés à 124 postes, et sur le plus long terme², à 260 postes. Pour les fonctions hors production les besoins à court terme sont estimés à 42, et à plus long terme 50 (Cf: Annexe Tableau du Potentiel de recrutement). Par ailleurs, le site Internet de l'association publie actuellement 120 offres d'emplois dont certaines ont une ancienneté de plus d'un an.

« L'image de l'industrie aujourd'hui c'est une image qui pour la population... l'industrie quand vous en entendez parler à la télé on vous parle de quoi ? [...] Les trois quart du temps c'est quoi ? C'est Arcelor Mittal qui licencie, c'est telle société qui a des difficultés et 3 000 salariés qui sont en grève parce qu'ils ont des difficultés ? Vous voyez on en entend parler toutes les semaines. Quelqu'un qui est dans le domaine de l'industrie, moi je le vois, vous êtes parents vous êtes dans le milieu industriel quand vous parlez de l'orientation de son fils en milieu industriel, il va vous parlez de quoi, des niches, il va vous parlez des champs de métiers qui recrutent quand vous allez parler de formation dans le domaine de la plastique et des composites, il va vous dire « oui y a du boulot » vous allez parler chaudronnier là ces dernières... Il va vous dire « là je sais que ça recrute » [...] mais ça c'est quoi c'est une minorité de parents. Tout le reste que je reçois c'est des fils d'ouvriers [...] et il y a cette première image qui est déterminante pour les parents c'est l'image de l'industrie d'un métier difficile »³

L'association Mecanic Vallée agit pour modifier cette image (semaine de l'Industrie, échanges entreprises-collèges)⁴, tandis que le patronat de la Métallurgie a mis en place au sein de centres de formation, dont disposent certaines entreprises (Ratier, Figeac

¹ Sabrina LABBE (DIR), *De quelles représentations souffrent les métiers en mal de main d'oeuvre ?*, Toulouse, Université Toulouse Jean Jaurès, 2009.

² 2 à 3 ans.

³ Entretien M.Aldebert 9 juin 2016 à Decazeville

⁴ En 2015 pour la semaine de l'industrie en Aveyron, 40 entreprises ont ouvert leurs portes à 1 600 collégiens.

Aero), des formations accélérées débouchant sur un CQPM¹. Ce n'est pas à proprement parler un diplôme, mais une certification professionnelle de branche qui valide des compétences professionnelles. Il permet aux entreprises de disposer d'une main d'œuvre rapide, formée pour s'adapter aux besoins des entreprises. Il s'agit pour le patronat de la recherche d'une solution à court terme, qui s'inscrit également dans la recherche de « flexibilité interne pour l'entreprise [afin d'] adapter les qualifications des travailleurs aux transformations technologiques ». ² Elle n'est pas sans effet sur « la formation permanente qui peut [alors] fonctionner comme une sélection permanente » ³.

La mise en place de cette certification a fait l'objet d'une négociation nationale entre l'UIMM et les cinq fédérations syndicales des salariés de la Métallurgie. Les syndicalistes CGT du terrain trouvent un intérêt au CQPM sur la création d'emplois, mais son statut de certification, et non de diplôme, agit sur le niveau des salaires qui s'abaisse et crée une concurrence avec les salariés qui ont suivi le cursus de formation normal.

D'autres raisons sont évoquées pour expliquer cette tension sur la main d'œuvre,

« Quand on est dans des bassins où il y a peu de monde ? Faut pas s'étonner des difficultés. L'Education Nationale n'y connaît rien à l'industrie. [...] On organise la semaine de l'industrie mais on ne sait pas bien vendre notre industrie. Pourtant les ouvriers d'ici, ont la vie des passagers entre leurs mains. Ce sont des pilotes d'outils technologiques extraordinaires... ! » ⁴

Cette tension est exacerbée par la montée en puissance de l'entreprise Figeac Aero, dont les besoins de main d'œuvre ont singulièrement augmenté au cours de la dernière période, et créent des points d'adversité au sein du système local,

« La réserve de main d'œuvre locale n'est pas extensible. Soit on le rend extensible en faisant venir des gens, et là ça pose la question qu'est qui faut faire, qu'est-ce qui faut mettre en place pour le faire, à qui faut le dire, ou ... ! [...] là je ne vois pas beaucoup d'initiatives de la part de Mecanic Vallée or à mon avis c'est l'enjeu, il est

¹ CQPM : Certification de Qualification Paritaire de la Métallurgie

² Robert CASTEL, *Les métamorphoses de la question sociale*, Réédition., Paris, Gallimard, coll. « Folio Essais », 2000, 813 p. p. 652

³ *Ibid.* p. 652

⁴ Entretien le directeur Stratégie d'AD Industrie le 25 mai 2016 à Brive

là pour eux. Si demain matin ils n'arrivent pas à faire venir de la main d'œuvre pour Figeac ça va un petit peu s'auto détruire. »¹

« Moi j'ai tendance à dire que le premier recrutement c'est le fait de conserver ses collaborateurs. Alors ça ne plaît pas à tout le monde que je dise ça mais ... parce que bon ... on a du turn over... des gens qui changent de société. Et c'est pas parce qu'on est dans l'Aveyron, dans le Lot ou dans la Corrèze que il faut profiter de nos collaborateurs. Alors profiter ce n'est pas le mot mais les salaires sont un peu différents, il y a peut-être du management qui est un peu moins participatif et là je pense que si ... l'effort premier est de conserver les collaborateurs que l'on a, de les faire progresser, je pense qu'on a une partie du recrutement qui va être réglée. Après cela n'empêchera pas des jeunes qui veulent partir de changer d'entreprise pour aller autre part... »²

§-2 : les collectivités locales, acteurs du développement local ?

Les interventions économiques des collectivités locales du SPL sont nombreuses et essentielles. Elles sont plus ou moins engagées dans le soutien et l'accompagnement du développement du SPL en fonction de la proximité des problèmes à résoudre. Leurs actions créent les conditions d'un environnement favorable. Ainsi, la communauté de communes du Grand Figeac est très engagée dans l'aménagement des zones d'activités sur lesquelles ont pu se développer, tant Ratier que Figeac Aero, et des infrastructures routières pour favoriser les communications et les échanges. Certaines de ces collectivités se considèrent comme des facilitateurs plutôt que des acteurs,

« Nous, le rôle c'est la mise à la disposition de terrains, les aides puisqu'on fait aussi des aides financières en recherche et développement ou en bâtiments qui vont être transférer à la région. Mais bon jusqu'à présent c'était nous et puis on a un rôle dans l'acceptation sociale de la construction de ces bâtiments avec des fois des problématiques de conflits, j'allais dire de voisinage, de problème de paysage environnementaux ou d'accès. Il faut qu'on fasse des routes qu'on modifie les routes. Pour Figeac Aero, on a déplacé deux fois la voie communale parce qu'à chaque fois elle était au bord de l'usine et que chaque fois ils construisaient sur la voie communale et il a fallu donc voilà... »³.

« Eh ben nous...notre vocation, c'est pas d'avoir des projets industriels, nous sommes des élus nous sommes des collectivités, n'oublions pas que c'est l'argent du

¹ Entretien avec le Président de la Cci du Lot le 25 novembre 2015 à Cahors

² Entretien avec le Président de l'association Mecanic Vallée le 6 mai 2015 à Toulouse

³ Entretien avec le Maire de Figeac le 3 août 2015 à Figeac

contribuable. Nous on est là pour accompagner si vous voulez. Nous on a des relations privilégiées avec les gens qui suivent tout ce développement ou ces créations d'entreprises. [...] Quand on va créer un dossier de demandes de subventions il est clair qu'on va être en liaison avec tous les gens qui œuvrent pour ce développement pourquoi parce que nous, on peut apporter une subvention si petite soit-elle. [...] Figeac Aéro, ils ont investi à travers MTI, on a versé des subventions, ils viennent de faire un très beau bâtiment sur l'ancienne centrale à charbon ça s'appelle Usicap, on a contribué. »¹

Leurs interventions économiques se décident en dehors du système de relations du SPL, dans un face à face avec les entreprises qu'elles aident directement,

« Pour dire les choses autrement l'ensemble des entreprises qui font partie pour la Corrèze et pour Brive de MV sont des entreprises avec lesquelles on est en contact tous les jours. [...] On travaille aujourd'hui avec une quinzaine d'entreprises qui ont des besoins fonciers. Mais ça on le fait directement en concertation avec les entreprises et ça passe pas par le canal de la Mecanic Vallée. Y a aucune raison, on n'a pas besoin d'intermédiaire. Les intermédiaires ils nous font perdre du temps, ils nous font perdre de l'argent. »²

Un autre aspect de l'intervention économique des collectivités locales est la politique des aides indirectes qui favorisent le développement dans une interaction SPL/Formation³. Ainsi le territoire de Mecanic Vallée dispose, par exemple, d'un système éducatif particulièrement dense : plusieurs lycées professionnels et technologiques publics, trois IUT à Rodez, Figeac et Tulle. Certains lycées forment des élèves jusqu'à la licence professionnelle. Malgré cela, le nombre des élèves diplômés dans les métiers de l'Industrie de la Mécanique sont particulièrement bas. Au lycée La Découverte, à Decazeville, qui compte 700 élèves, 48 élèves suivent la formation des trois baccalauréats pro industriels et 43 poursuivent leurs études en BTS. Au lycée Cabanis à Brive, qui compte 1 300 élèves, 24 élèves seulement sont formés chaque année au niveau Bac pro, une quinzaine en BTS. Nos interlocuteurs évoquent la difficulté de remplir leurs sections de formation dans ces métiers.

¹ Entretien avec le Maire de Decazeville 15 juin 2015 à Decazeville.

² Entretien avec le Directeur du développement économique de la Communauté d'agglomération de Brive le 25 mai 2016 à Brive

³ Joackim HASS, « Mecanic Vallée : Interactions entre système productif local et formation », *Formation Emploi*, n° 97, 2007. p.16

L'IUT de Figeac a ouvert en 1995. C'est une composante délocalisée de l'université Jean Jaurès de Toulouse et rattachée à l'IUT de Blagnac. Il y a 450 étudiants sur Figeac, sur un total de 650 étudiants rattachés à l'IUT. Parmi les formations dispensées, il existe une promotion de 50 étudiants dans les métiers de la Mécanique mais elle a du mal à faire le plein de candidatures. Notre interlocuteur nous fait part des difficultés de recrutement pour cette filière, liées selon lui à un défaut d'attractivité du secteur de la Mécanique. Il est toutefois intéressant de noter que près de 60 % des étudiants de l'IUT sont originaires du territoire et des départements de Midi-Pyrénées, et plus particulièrement du territoire local concernant la filière de la Mécanique. Enfin 40 à 50% des étudiants diplômés d'un DUT poursuivent leurs cursus en école d'ingénieurs, alors qu'il est en principe prévu qu'à l'issue du DUT, les étudiants intègrent la vie active directement. Il s'agit d'une des conséquences positives du succès de la formation en IUT. Il convient de préciser que le faible niveau des salaires d'embauches au niveau BAC+2 et BAC +4 dans les entreprises du secteur de la métallurgie, n'incitent pas les jeunes diplômés à s'orienter vers cette voie professionnelle. Cette situation accentue la tension sur les besoins de main d'œuvre du territoire.

Enfin, le dispositif est complété par une Ecole d'ingénieurs privée¹, nouvellement créée à Rodez, dont la formation est assurée par la CCI de l'Aveyron, et dont l'objectif est de former, par la voie de l'apprentissage, des ingénieurs en informatique dans le domaine des systèmes d'information. Au prisme de ce qui est indiqué précédemment, on peut déduire que cette création par les employeurs bénéficie du soutien de l'UIMM, et vise à capter les promotions de diplômés DUT, issues des IUT, en leur donnant la perspective d'une poursuite d'études valorisante et susceptible de déboucher sur un emploi. Pour le dire autrement, il s'agit pour les employeurs, face à la pénurie de main d'œuvre, de maîtriser les flux de l'employabilité.

Ces éléments montrent que les collectivités locales conçoivent leurs interventions dans le cadre « d'une action globale sur l'environnement et de services à l'entreprise : offre ou maîtrise foncière, communication, formation... »² On apprend par exemple que l'IUT de Figeac existe parce « qu'il y a eu le fait que quand ça a ouvert M.M était

¹ Cette Ecole est habilitée par la Commission des titres Ingénieurs

² Françoise GERBAUX et Pierre MULLER, « Les interventions économiques locales », *Pouvoirs*, n° 60, Janvier 1992. p.107

ministre »¹ et Figeac est la plus petite ville, après Corte, à avoir son IUT même s'il y a eu la justification industrielle ensuite. Les jeux politiques ont fait que l'IUT s'est fait à Figeac et pas ailleurs. Toutefois, cela s'est réalisé difficilement car l'Académie de Midi-Pyrénées était contre le projet. « La collectivité locale s'est impliquée par une campagne de lobbying acharnée »². A ce propos, on peut prendre connaissance du témoignage de M. Malvy : « Je me souviens du jour où poussé dans le dos par R. Vitrat et d'autres, j'ai proposé la candidature de Figeac pour un IUT, les sourires ont été grands, ici en Midi-Pyrénées. Lorsqu'on a voulu faire comprendre qu'il y avait là un réseau d'entreprises de la Mécanique, on nous a pratiquement rit au nez. On connaissait Ratier ; on commençait à connaître les autres Bosch à Rodez .Personne ne connaissait les autres ou presque pas»³.

Certaines de ces interventions, comme celles de la création d'un IUT, « sont perçus comme porteurs de développement pour leur territoire »⁴, leur concrétisation sont impossibles sans l'aide ou la décision de l'Etat. Mais un certain nombre d'entre elles s'effectuent de manière autonome, les collectivités locales ayant construit les moyens de leur analyse du milieu et de leur expertise locale pour accompagner leurs décisions. Dans ce contexte, les élus locaux s'affirment comme des « producteurs de politiques publiques »⁵. tandis « que le local apparaît de plus en plus comme un lieu de mise en cohérence de l'action publique»⁶. Il y a, en tout état de cause, une imbrication entre les politiques publiques nationales et les politiques publiques locales.

§-3 : le pouvoir politique local

Cette approche de la politique publique locale nous conduit à tenter de saisir la dimension politique de l'action des élus locaux, particulièrement déterminante dans la construction du territoire de la Mecanic Vallée. Les deux sphères de contrôle et de

¹ Entretien avec le directeur de l'IUT de Figeac le 14 décembre 2015 à Figeac.

² Joackim HASS, « Mecanic Vallée : Interactions entre système productif local et formation », *op. cit.* p.16

³ Témoignage publié dans *Ibid.* p.16

⁴ Cécile CRESPIY, « Gouvernance de la Recherche et compétitivité des régions quel rôle pour l'action publique ? », *op. cit.*

⁵ Françoise GERBAUX et Pierre MULLER, « Les interventions économiques locales », *op. cit.* p. 113

⁶ *Ibid.* p.113

pouvoir du système local - les industriels d'une part et les élus locaux d'autre part - cohabitent tout en recourant à un discours commun de promotion du SPL. Le pouvoir politique local, qui s'exerce à ce propos, se distingue des instances de fonctionnement dont il est doté, mais son influence s'avère essentielle tout au long du processus et sur l'ensemble du territoire de Mecanic Vallée. Il s'incarne au sein du périmètre politico-administratif de la Mairie de Figeac puis de la communauté de communes du Grand Figeac. Ce que nous décrivons est différent du pouvoir politique imbriqué dans des réseaux d'influence ou partisan qui font système. Ici, le pouvoir politique s'incarne dans la figure d'un élu local particulier. Nous avons évoqué précédemment son rôle. Il est investi d'une autorité légitime, en grande partie issue d'un enchevêtrement de responsabilités et de cumul de mandats.

Nous abordons cette question sous l'angle de la pratique politique de cet élu, dans sa dimension symbolique et relationnelle, qui nous permet de comprendre les leviers qui ont été mobilisés autour de la création du SPL. Ceux-ci agissent désormais comme référents pour les acteurs du terrain. Cette figure d'élu apparaît déterminante dans l'arène locale du SPL dès le début de notre enquête, où on nous indique que sa présence a favorisé la création du SPL. Elle a pu se faire parce qu'il y avait « un contexte et un environnement favorable et qu'on a su saisir alors, les bonnes opportunités de la proximité avec M.M »¹, maire de Figeac à l'époque.

En la matière, l'élu que nous évoquons, dispose d'une expérience politique et électorale importante liée à son parcours personnel qui le conduit à exercer des responsabilités importantes au sein de l'Etat. ² Il a donc, au cours de la période évoquée, « accès au pouvoir central »³ où il a exercé des responsabilités, qui lui permettent de jouir d'une « autorité dominante sur [son] territoire d'influence »⁴. Pour autant, son autorité locale ne s'est pas seulement construite sur cette possibilité *d'accéder au centre* mais sur une capacité à agir et à porter des projets. Mais la particularité du territoire (rural, enclavé, éloigné des grands axes de communication...) est une contrainte pour son action même

¹ Entretien avec le vice-président de l'UIMN du Lot le 4 octobre 2013 à Toulouse.

² Comme Ministre du Budget de 1992 à 1993

³ Albert MABILEAU, *Le système local en France*, Montchrestien, coll. « Clefs Politique », 1994, 157 p. p.116

⁴ *Ibid.* p.116

si cette configuration territoriale et son ancrage dans le territoire sont constitutifs de son identité et de sa légitimité.

La construction du territoire Mecanic Vallée a pris forme à partir de l'idée de « construire un intérêt commun territorial »¹. L' élu défend l'idée qu'il faut regrouper les entreprises, les faire travailler ensemble et construire une industrie sur un territoire qui n'a pas cette vocation. Une manière de faire face aussi l'attraction qu'exerce la métropole toulousaine sur les jeunes actifs du territoire et qui constitue un handicap majeur pour le développement et l'avenir de ces territoires ruraux.

Ainsi, autour de l'idée qu'il existe *un écosystème industriel* issu du travail des hommes du territoire, on peut considérer que ce « travail symbolique de production de représentations [...] qui consiste à donner corps au territoire en lui prêtant des qualités distinctives et partagées »² permet de faire émerger et d'entretenir un sentiment d'appartenance à ce territoire.

Cette démarche est associée à « une politique de la présence »³ qui témoigne de l'immersion de l' élu dans le milieu local. Elle facilite le règlement des problèmes particuliers, ainsi que nous l'indique un de nos interlocuteurs ;

« Sur Figeac le rôle de M. Malvy a été primordial et très dynamique sur le développement industriel. C'est ce qui fait qu'aujourd'hui une entreprise industrielle, elle va pas s'emmerder à téléphoner à M.C..., à la Chambre pour mettre en place une action, elle croise M Malvy, dans la rue, dans les réunions etc..... et ça se fait vraiment en direct avec la région. [...]. La réactivité de M.Malvy, qui l'a insufflé à ses services fait que le chef d'entreprise de Figeac il ne va pas venir à la Chambre de Commerce [...] Il va rencontrer M. Malvy au marché le samedi, il va lui en glisser deux mots et puis le mardi se sera réglé.... »⁴

La dimension politique de cet élu local constitue une chance pour les acteurs qui se situent dans une proximité de relations. On nous indique précisément que cela facilite le traitement des dossiers et donne de l'influence et du poids à ces organismes au sein d'instances de régulation de niveau supérieur, et que le fait *d'être de Figeac* suscite

¹ Stéphane CADIOU, *Le pouvoir politique local en France*, PUG, coll. « Politique en + », 2009, 208 p. p.184

² *Ibid.* p 183

³ *Ibid.* p.188

⁴ Entretien avec le Président de la CCU du Lot le 25 novembre 2015 à Cahors.

une attention plus particulière au sein d'institutions, notamment celles dont le développement dépend d'un financement région.

Conclusion du chapitre II

Nous pensons que l'existence du SPL s'explique par la particularité des territoires eux-mêmes, territoires ruraux particulièrement enclavés en situation d'isolement et de difficulté économique et sociale. Cet isolement pose plus de problème ici qu'ailleurs, par sa persistance et par son absence de perspectives. Cette situation témoigne de l'ampleur des inégalités territoriales qui touche un certain nombre de régions françaises, une réalité très présente dans les discours politiques des années 70-80.

C'est dans ce contexte marqué par la rudesse des conditions de vie que les acteurs du territoire Mecanic Vallée, quelle que soit leur catégorie sociale, se sont construits. Ce contexte influence la vision de leur rapport au monde où la perspective d'un développement économique semble peu probable et reste difficile. Pour certains des acteurs du territoire, élus, industriels, cette situation peut conduire à un déclin inexorable, notamment des entreprises, de nombreux exemples de fermetures passées étant là pour en témoigner.

Cette réalité s'impose à tous, vivant et travaillant sur ces territoires, et on peut penser qu'elle a eu notamment pour effet :

- de renforcer l'importance du territoire pour les acteurs. Les sociabilités construites autour du sentiment d'appartenance se sont renforcées. L'identité des individus n'est pas seulement de l'ordre « de l'immuable, du spontané, de l'intime [...] de la mémoire ou de la tradition »¹ mais également héritée de ces expériences.
- d'être un élément déclencheur d'une prise de conscience de la nécessité pour les acteurs de prendre en charge leur destin. Ce faisant ? ils ont développé « des stratégies collectives innovantes pour tenter de maîtriser pratiquement et symboliquement un destin incertain »².

En insérant le territoire dans un système local de développement connecté au monde extérieur, en créant les conditions d'une identité Mecanic Vallée et en faisant de l'association un moyen de coordination du système, les acteurs du territoire ont ainsi bouleversé l'ordre établi qui paraissait inéluctable.

¹ Martina AVANZA et Gilles LAFERTE, « Dépasser la « construction des identités » ? Identification, image sociale, appartenance », *Genèses*, n° 61, Avril 2005.p.137

² Marie José JOLIVET et Philippe LENA, « Des territoires aux identités », *Autrepart*, n° 14, 2000.

Conclusion de la première partie

Le SPL Mecanic Vallée, par son organisation et son mode de fonctionnement, se distingue des systèmes industriels locaux traditionnels, ou même des districts italiens, au sein desquels un système de valeurs communes et partagées de confiance, de solidarité, d'émulation et de coopération caractérisent les relations sociales. Historiquement, au sein de ces systèmes anciens, les travailleurs pouvaient construire leur carrière professionnelle en passant d'une entreprise à l'autre pour acquérir un ensemble de savoir-faire et maîtriser les différentes étapes d'un processus de production. Or, dans les entreprises du système Mecanic Vallée, les besoins de main-d'œuvre et les difficultés de recrutement agissent sur le niveau des salaires et conduisent à une mise en concurrence des salariés et des entreprises.

La proximité des firmes de niveau international et des PME conditionnent la nature des relations entre les entreprises à travers un schéma de relations industrielles descendant et hiérarchisé des donneurs d'ordre vers le réseau de sous-traitance qui s'est développé au sein du territoire, et qui caractérise la logique libérale. Essentiellement guidée par la compétitivité et les normes du Marché, elle conditionne les relations au sein du SPL, celles-ci sont économiques ou marchandes, éloignées des valeurs telles que décrites dans les systèmes industriels locaux issus de l'industrialisation diffuse. Par son intégration au système économique mondialisé que sont les pôles de compétitivité, le SPL Mecanic Vallée nous apparaît bien comme une construction de l'économie capitaliste. Elle revêt cependant une dimension particulière, en quelque sorte « un petit bout de petits mondes »¹ qui conjugue difficultés et réussites, et qui illustre à la fois les potentialités et la diversité du développement local. Les employeurs, en s'appropriant l'espace, ont fait en sorte de modeler le territoire pour l'adapter aux exigences des firmes. Pour ce faire, ils ont créé les conditions d'une instance de coordination et de régulation au sein de laquelle nous pouvons toutefois saisir la présence de croyances et de valeurs communes distinctes, non marchandes, autour de l'enjeu du développement du territoire. C'est cette coexistence de valeurs et de croyances de nature différente que les responsables de

¹ Olivier BOUBA-OLGA, *Dynamiques territoriales. Eloge de la diversité*, op. cit. p. 45

l'association ont su entretenir et valoriser, qui fait du SPL Mecanic Vallée un système local particulier et justifie l'intérêt d'un travail de recherche.

En effet, le système, tel qu'il s'est structuré, suppose « l'existence et la production de règles sociales communes structurant les comportements et les stratégies »¹ des différents acteurs du territoire dont il est possible de rendre compte.

Dans cette première partie, la contextualisation de l'environnement institutionnel dans lequel le SPL Mecanic Vallée a pu se développer, ainsi que l'analyse conceptuelle de sa création dans un contexte macro-économique, met en évidence des facteurs qui nous permettent d'affirmer que le SPL est bien le territoire de l'action publique dont la conception du développement économique s'inspire du modèle libéral. Toutefois, « les SPL semblent avoir relevé davantage d'une politique d'aménagement du territoire traditionnelle que d'une politique de *cluster*, ce qui tendrait à montrer que la continuité dans l'action des pouvoirs publics l'a emporté dans ce domaine. Il s'agit d'une politique plus défensive qu'offensive »².

Elle conduit les collectivités locales à concevoir des modèles de développement basés sur leurs ressources spécifiques, renforçant ainsi la spécialisation du territoire Mecanic Vallée.

La singularité du système et sa longévité dans un contexte économique exacerbé, en dépit de ses résultats de développement inégaux au sein du territoire, des effets contrastés sur son environnement et des problématiques qui le traversent, nous conduisent à nous intéresser aux facteurs sociaux qui ont permis cette construction.

La crise a contraint l'Etat et les responsables politiques à rechercher les solutions pour retrouver une croissance et un développement de l'économie. Par les perspectives nouvelles apparues « montrant des potentialités d'adaptation et de restructuration observées au niveau de certaines régions anciennement spécialisées », ³ les conditions d'un développement économique local ont été possibles. Les lois de décentralisation ont favorisé et accompagné ce processus. Elles ont permis aux élus locaux de mettre en place « des politiques de développement local [...] qui dépassent très largement la

¹ Jean SAGLIO, « Echange social et identité collective », *Sociologie du Travail*, 33/4, 1991.p.533

² Philippe MARTIN, « Evaluation d'une politique de cluster en France : les systèmes productifs locaux », *op. cit.* 375

³ Bernard GANNE, « Les approches du local et des systèmes industriels », *Sociologie du Travail*, 33/4, 1991.p.547

notion étroite d'intervention économique des collectivités locales »¹ que les premières lois de décentralisation² prévoyaient, renforçant ainsi la vision d'un gouvernement local des territoires.

Notre propos a mis en évidence la construction d'une réalité économique et d'un cadre de référence par des acteurs mobilisés par la nécessité du développement de leur territoire et de son inscription dans une politique publique nationale. Cette économie territorialisée aboutit à une nouvelle division du travail au sein du territoire Mecanic Vallée.

Dans la suite de notre propos, nous nous proposons d'aborder les conditions sociales, économiques et politiques locales qui ont favorisé cette construction. En effet, ce qui frappe dans la démarche mobilisée, c'est l'absence de référence à la dimension sociale du développement économique, excepté toutefois le rapport à l'emploi, aux besoins de main-d'œuvre et aux enjeux de la formation. Quels sont les effets de cette nouvelle division du travail sur les conditions de travail et de salaires ? On pourrait également s'interroger sur les effets de l'évolution du système éducatif professionnel du territoire sur l'ensemble du système de formation. Que produit la mise en concurrence des salaires entre les différentes entreprises ? Quels sont les « facteurs dits invisibles »³ ? Ces questions nous paraissent importantes.

Au sein de la composition et du mode de fonctionnement de l'association Mecanic Vallée ainsi que des relations entre les adhérents, les entreprises entre elles ou avec les institutions nous avons évoqué un certain nombre de ces facteurs constitués d'arrangements, d'ajustements, d'accords entre ces différents acteurs privés, publics. Le territoire s'est finalement imposé comme « un lieu des *arrangements* entre partenaires [...]. Les effets qui en découlent sont très ambivalents. »⁴ Nous voyons apparaître un ensemble de relations sociales complexes et particulières qui nous conduisent à prendre la dimension de l'importance ou pas « de facteurs et de processus sociaux territorialisés »⁵ comme, par exemple, la capacité des acteurs du SPL à

¹ Patrick LE GALES, « Les facteurs sociaux locaux d'une politique de développement économique local : l'exemple de Coventry », *Sociologie du Travail*, 33/4, 1991.p.503

² Notamment celles de 1982 et 1988

³ Patrick LE GALES, « Les facteurs sociaux locaux d'une politique de développement économique local : l'exemple de Coventry », *op. cit.* p.506

⁴ Jacques PERRAT, « Des systèmes productifs localisés aux Pôles de compétitivité », *op. cit.* p.124

⁵ Patrick LE GALES, « Les facteurs sociaux locaux d'une politique de développement économique local : l'exemple de Coventry », *op. cit.* p.506

interagir pour le développement économique de leur territoire. Nous nous proposons de rendre compte de ces interactions et de leurs logiques, par une approche par les acteurs, parce que ce sont eux « qui font et défont les organisations et par qui les interactions se produisent [...] au centre des territoires au sein desquels se déploient de multiples enjeux ».¹ Nous avons montré dans nos propos précédents comment un élu influent peut, par exemple, permettre la réalisation de travaux colossaux en dehors de toute rationalité scientifique² pour maintenir une entreprise sur le territoire.

Toutefois, nous n'entendons pas réduire notre réflexion des stratégies des acteurs « à la somme des comportements individuels »³. Nous voulons montrer comment, malgré la complexité des relations, des acteurs du système local ont pu « produire un ordre politique »⁴ au sein d'une communauté professionnelle élargie.

L'irruption d'autres acteurs du territoire dans l'arène politique locale, les syndicalistes CGT des entreprises adhérentes du SPL, bouleverse cet ordre établi. Ils posent les questions dont la dimension sociale est directement liée au sens donné au développement économique local et à la nouvelle division du travail au sein du territoire. En effet, nous pensons que les questions qui se posent sont celles des « logiques et des objectifs qui doivent dominer [ce territoire] : faut-il valoriser les pratiques et les valeurs existantes souvent profondément ancrées dans l'histoire de ces sociétés (solidarité, coopération) [...] ? Faut-il renforcer, grâce à ces valeurs, une articulation harmonieuse entre activités économiques (industrielles notamment) et développement humain ? Ou faut-il tout attendre des valeurs de compétitivité portées par la logique qui domine actuellement la mondialisation »⁵

Dans le cadre de cette approche par les acteurs, nous nous proposons de montrer comment les enjeux soulevés constituent autant de ressources nécessaires et utiles au développement. Des acteurs identifiés et situés, dont l'analyse des interventions et des formes de mobilisation constituent, par leur singularité, des apports aux travaux de la

¹ Alexandre MOINE, *Le territoire : comment observer un territoire complexe*, Paris, L'Harmattan, coll. « Itinéraires géographiques 1 », 2007, 176 p.

² *Ibid.*

³ Pierre MULLER, « L'analyse cognitive des politiques publiques : vers une sociologie politique de l'action publique », *op. cit.* p.193

⁴ *Ibid.* p. 192

⁵ Jacques PERRAT, « Des systèmes productifs localisés aux Pôles de compétitivité », *op. cit.* p.124

sociologie des organisations. L'observation de ces acteurs syndicaux éclaire également sous un aspect peu analysé, les travaux de la sociologie du syndicalisme.

**DEUXIEME PARTIE :
LES EFFETS SOCIAUX D'UNE
DIVISION DU TRAVAIL
TERRITORIALISEE**

Introduction 2^{ème} partie

Tel que nous l'observons, le territoire du SPL Mecanic Vallée nous apparaît « tout fait ». Il est le résultat d'une construction sociale produite par l'action des individus pour qui le territoire est un enjeu. De sa forme d'organisation industrielle de filière, et de son mode de fonctionnement, découlent des problématiques importantes. Elles concernent le sens et le contenu du développement économique, ainsi que la dimension sociale de cette forme d'économie territorialisée. Quels sont, par exemple, les effets des difficultés de recrutement d'une main d'œuvre qualifiée sur les salaires, les conditions de travail des salariés des entreprises ? La mise en concurrence des salaires a-t-elle des conséquences sur la mobilité et le statut des salariés et les normes sociales ? Ces questions et leur dimension sociale sont, de manière générale, absentes des propos des responsables et des employeurs du SPL que nous avons rencontrés. Lorsqu'elles leur parviennent par le biais des interventions des syndicalistes CGT du terrain, elles sont ignorées, ou font l'objet d'une fin de non-recevoir de leur part. Dès lors, ces questions sociales qui sont spécifiques au territoire vont devenir un enjeu de confrontations entre des acteurs aux positions et convictions antagoniques. Dans l'histoire du SPL c'est une donnée nouvelle qui nous semble importante d'analyser au prisme du jeu des acteurs. C'est un des aspects qui a motivé notre travail de recherche. En effet, cette forme d'économie de proximité constitue-t-elle un changement de la réalité sociale et ou une évolution des rapports sociaux désormais territorialisés ? De quelle manière les différents acteurs affrontent-ils ces nouveaux enjeux ? Comment s'accommodent-ils de cette situation et quelles sont leurs réponses ? Celles-ci ont-elles des effets sur les statuts de l'ensemble des salariés du territoire ?

Notre approche par les acteurs situe l'importance de leur rôle dans cette construction sociale car ce sont les acteurs « qui mettent en sens et *disent les nécessités* issues de la transformation du rapport global-sectoriel »¹. Celle-ci s'émancipe d'une vision d'acteurs *désincarnés* d'une observation globalisante. Elle s'exempte également d'une

¹ Pierre MULLER, « L'analyse cognitive des politiques publiques : vers une sociologie politique de l'action publique », *op. cit.* p.198

catégorisation propre aux travaux de la géographie qui distingue deux catégories génériques d'acteurs du territoire : les acteurs endogènes et les acteurs exogènes.¹

Nous analysons le rôle des acteurs à partir « de leur appartenance [...] et de leur situation sociale c'est-à-dire dans leur position sociale »² au sein du système local et du territoire. Ils nous intéressent par la place et le rôle qu'ils y occupent. Ils interviennent dans, ou à propos, du SPL, et appartiennent à différentes catégories sociales. Les enjeux liés au territoire Mecanic Vallée ne sont pas identiques pour tous ces acteurs différents. Les acteurs publics ou privés, qui ont créé le SPL, sont engagés dans une démarche dont l'objectif est le développement des entreprises et du territoire. Ils ont créé un espace de coordination et de régulation des relations au sein du système, l'association Mecanic Vallée ; elle leur permet de maîtriser et de contrôler le développement local. Il s'agit de ces quelques grands acteurs du territoire³ qui font la politique publique et le développement économique.

D'autres acteurs participent à ce développement en facilitant la résolution des problèmes qui risquent d'handicaper la croissance des entreprises et la réussite du SPL. Nous avons identifié d'autres acteurs, plus particulièrement englobés dans la notion de ressources locales. Ils n'apparaissent pas dans le fonctionnement du SPL, ni même dans les préoccupations des responsables du système local, contrairement aux districts italiens où la dimension sociale est présente.

Les salariés, puisque c'est d'eux dont il s'agit, et plus particulièrement les syndicalistes CGT sont pourtant des acteurs déterminants. Leurs interventions, leurs savoir-faire conditionnent la bonne marche des entreprises et la qualité de la production, et par voie de conséquence, le SPL lui-même.

Nous nous interrogeons sur les interventions des syndicalistes CGT, s'inscrivent-elles, par exemple, dans une orientation plus générale du syndicat auquel ils appartiennent, ou au contraire, leurs interventions influencent-elles ou pas, le sens de la démarche syndicale à d'autres niveaux y compris au niveau national.

C'est ainsi qu'en nous focalisant sur l'analyse du groupe des syndicalistes CGT du terrain, qui ont construit une démarche syndicale territorialisée inédite, nous

¹ Guy DI MEO, « Objectivation et représentations des formations socio-spatiales : de l'acteur au territoire », *op. cit.* p.566

²Jean Jacques CABAS, « Acteurs et politiques publiques », *Mondes en développement*, n° 124, Avril 2003. P.35

³ *Ibid.* p.42

questionnons le positionnement de la Confédération dans son rapport aux territoires. Cette analyse d'une dimension spatialisée de l'intervention syndicale, constitue un intérêt nouveau et une singularité de l'action syndicale ignorée dans les travaux de la sociologie du syndicalisme. Bien qu'il existe une importante bibliographie sur la CGT¹ ou même des ouvrages plus récents², l'intérêt des chercheurs sur le syndicalisme CGT, en général, s'attache le plus souvent à l'histoire longue, aux grands événements sociaux, aux phénomènes sociologiques, aux crises et ruptures. De même que « la sociologie des professions et des groupes professionnels met souvent au second plan le rôle et les pratiques des organisations collectives de salariés dans la régulation des professions »³. Ces constats renforcent l'intérêt d'une analyse plus fine du groupe des acteurs syndicaux, de son rôle et de ses stratégies.

Bien entendu, notre objet d'étude, et le territoire dans lequel, ou à propos duquel, nous l'observons, est saisi dans un contexte de développement et d'activité économique aux problématiques et enjeux communs à d'autres secteurs d'activité ou à d'autres régions. Mais la forme de l'organisation industrielle est différente, voire inédite, et ses conséquences questionnent les syndicalistes et leur forme d'engagement. Pour le dire autrement, les syndicalistes CGT ne sont pas en train d'agir contre des fermetures, ou des suppressions d'emplois, qui entérineraient un déclin du territoire, mais tentent de construire une démarche autour d'une autre vision du développement. Ce faisant, leur démarche interpelle les modes de fonctionnement traditionnels du syndicat et nous fournissent l'opportunité d'approfondir notre travail de recherche.

¹ René Mouriaux et Guy Groux dans l'ouvrage, *La CGT. Crises et Alternatives* dans la partie Repères bibliographiques sur la CGT ont établi en 1992, une bibliographie de 750 références

² Notamment *La CGT et la recomposition syndicale* de Françoise Piotet

³ Camille DUPUY, Olivier LE NOE et Jérôme PELISSE, « Régulations professionnelles et organisations catégorielles. Pour un dialogue autour des logiques professionnelles », *Terrains & Travaux*, n° 25, Février 2014, pp. 5-19. p. 9

Chapitre III : une approche par les acteurs, construction des logiques d'identification

« Les humains doivent se reconnaître dans leur humanité commune et en même temps reconnaître la diversité culturelle inhérente à tout ce qui est humain. »

Edgar Morin

Les sept savoirs nécessaires à l'éducation du futur
Paris, UNESCO, octobre 1999.

Si tous « les êtres humains sont au même titre que les choses, situés en un lieu [...] défini comme un point de l'espace physique »¹, notre approche par les acteurs nous permet d'examiner le rôle et les relations, qui font territoire entre des acteurs qui ont en commun le même espace. En effet, quelle que soit leur catégorie sociale, la plupart d'entre eux sont originaires des différents territoires qui composent le SPL. A travers leur propos, nous comprenons que cette relation au territoire constitue une donnée essentielle, elle s'enracine dans des histoires personnelles. (encadré n°2).

Encadré n°2 : le territoire, un espace commun et symbolique.

Un employeur : « Je suis aveyronnais, je suis decazeillois de souche, un vrai de vrai, un pur produit. Je suis un produit de là-bas. Mes parents sont de là-bas aussi. [...] J'habite à côté de Decazeville, j'habite là parce que bon, avant d'être acteur économique, je me suis impliqué tout jeune, à partir de l'âge de 16 ans dans le milieu associatif. A 17 ans j'étais président du Comité des fêtes, j'ai été le plus jeune éducateur de foot, brevet d'état 1^{er} degré. Je me suis occupé du club de foot très longtemps, j'ai sévi dans le bassin où j'étais président de club de foot.

Un enseignant : « Alors moi, je suis aveyronnais d'origine, je suis ruthénois, ma femme est de Laguiole et voilà j'avais des ambitions de revenir, mon objectif c'était de revenir sur mes racines, de revenir sur le département. J'ai refusé des propositions que j'ai eues et j'ai fait une demande de mutation sur l'Aveyron et un beau jour j'ai eu Decazeville.

Un syndicaliste : « Je suis originaire de la Corrèze, la famille du côté de mon père et ben ils sont de Forgés là où j'habite et les ascendants directs [...] on est remontés jusqu'en 1580 en

¹ Pierre BOURDIEU, « Effets de lieu », in *La misère du monde*, Seuil, coll. « Libre Examen », 1993, p. 949. 160

Corrèze à Forgés dans le village de Plos. [...] La maison qui s'est démolie où mes grands-parents sont nés et on a reconstruit sur le même emplacement, elle avait été construite en 1320, elle s'est démolie en 1921, elle a duré 600 ans. »

Un élu : « je suis né dans un petit village pas très loin de Decazeville. Nous sommes ici depuis longtemps. Du côté de mon épouse ils sont immigrés espagnols et moi je suis de l'Aveyron, ma famille...j'ai fait des recherches et nous sommes présents ici depuis 1500 et quelque. C'est une vieille famille d'ici.

Un élu : « Je suis lotois depuis toujours. »

Un syndicaliste : « Je suis originaire de Decazeville, je suis né à Decazeville en 1970. Petit-fils de républicain espagnol qui a traversé les Pyrénées par Bielsa et qui a atterri à Cranzac comme mineur de fond. Fils de métallo, mon père a subi la fermeture....il faisait partie des milliers de salariés qui ont été licenciés sur Decazeville en 1985. »

Un syndicaliste : « On est du bassin [Decazeville], mes parents sont du bassin. Je suis né à Rodez. Depuis plusieurs générations, on est aveyronnais.

Un syndicaliste : « Je suis originaire du bassin, je suis originaire de Firmy [...] nous sommes ici de père en fils et notre famille n'a pas bougé de la région. J'ai toujours travaillé sur le bassin. Je n'ai jamais eu envie de partir je suis enraciné ici [...] mon grand-père était mineur.

Un syndicaliste : « J'habite sur le bassin à Decazeville, je suis originaire de là-bas et je reste là-bas. Même s'il y avait une opportunité que je parte ailleurs, je ne partirai pas, c'est culturel on va dire ! »

Un institutionnel : « Je suis cadurcien, d'une vieille famille cadurcienne. J'en suis parti quand même dix ans pour faire mes études et travailler et je suis revenu à Cahors. »

Un employeur : « Je suis lotois d'origine, de Rocamadour depuis plusieurs générations. »

Un syndicaliste : « Je suis corrézien 100% pur jus. Je suis né en Corrèze et j'habite dans la maison où je suis né [...] mon grand-père a travaillé comme bougnat sur Paris, ma mère est née à Alfortville mais ils sont venus au moment de l'exode pendant la guerre de 40. Ils sont venus en Corrèze et ils n'ont plus quitté la Corrèze, mon grand-père a été maire de la commune où j'habite à la Libération.

Cet effet territoire, ou effet de localité¹, intervient non seulement comme un référent identitaire et d'appartenance, mais agit comme un élément moteur de l'engagement des différents acteurs.

¹Odile BENOIT GUILBOT, « Les acteurs locaux du développement économique : y a-t-il un effet localité ? », *Sociologie du Travail*, 33/4, 1991. p.453

Section I : identification et logiques, qui sont les acteurs du SPL Mecanic Vallée ?

Tel que nous le percevons, le territoire se révèle par le récit des acteurs plutôt « qu'il ne se décrète à priori »¹. Dans leur discours, le territoire est le lieu de l'appartenance, de l'appropriation et de leur identification. Cette vision de la notion de territoire « en lien avec la notion d'appropriation [...] est dérivée de l'usage originel de la notion en éthologie »². De conception naturaliste, cette approche montre que la relation que les individus entretiennent avec le territoire est chargée d'affectivité.³ Mais la relation est inscrite dans une histoire qui prend forme dans le récit des acteurs, et dont le temps long l'inscrit le plus souvent dans une lignée familiale. Elle donne ainsi corps au territoire. Pour ces acteurs, le territoire n'est pas donné mais en relation avec une histoire, des événements, des faits sociaux.

§-1 : de l'influence du territoire, retour sur une notion

Cependant, derrière cette apparente simplicité, nous décelons une complexité de la notion de territoire qui fait évoluer notre approche et nécessite de prendre en compte au moins certains aspects théoriques et enjeux de ce concept omniprésent en Sciences Sociales.⁴ Ce faisant, nous pouvons situer plus clairement le territoire Mecanic Vallée en évitant le piège d'une surévaluation ou d'une qualification distanciée s'émancipant des travaux des chercheurs. *Notre territoire*, sa problématique en tant que notion, n'est pas le sujet de notre recherche. Pour autant, il nous paraît difficile d'ignorer les questions qui la traversent dans les débats en Sciences Sociales. Toutefois, nous nous bornerons à en évoquer quelques aspects utiles au développement de notre propos.

C'est ainsi qu'un approfondissement autour de la notion de territoire, fait apparaître qu'il s'agit d'une notion ancienne de la langue française au 13^{ème} siècle, et qui se

¹ Bernard PECQUEUR, « De l'exténuation à la sublimation : la notion de territoire est-elle encore utile ? », *Géographie, économie, société*, Vol. 11, n° 1, 26 Mai 2009, pp. 55-62.

² Frédéric GIRAUT, « Conceptualiser le territoire », *Historiens et géographes*, n° 403, 2008, pp. 57-68.

³ Joël BONNEMAISON, « Voyage autour du territoire », *Espace Géographique*, vol. 10, n° 4, 1981, pp. 249-262.

⁴ Yves JEAN, « La notion de territoire : entre polysémie, analyses critiques et intérêts. », in Yves JEAN et Christian CALENGE (eds.), *Lire les territoires*, Presses Universitaires François Rabelais, 2002, p. 3.

généralise au 18^{ème} siècle.¹ « Depuis ses origines l'analyse marxiste attache une importance à l'espace [...] et pose la question de la relation du groupe social à l'espace. L'espace n'est plus un simple réceptacle, il est en relation avec l'organisation sociale»².

Les géographes ont sans doute le plus contribué à la recherche autour de la notion de territoire. « Depuis les années 70, une partie d'entre eux confèrent désormais un contenu culturel et social à la notion de territoire. »³ Mais les nombreux travaux qui sont produits autour de cette notion, traversent toutes les disciplines dans un contexte marqué par un intérêt particulier qu'ont les responsables politiques à ces travaux de recherche, quand ils ne les suscitent pas.

Cependant, la production d'un discours scientifique dense dans les années 70-80 n'aboutit pas à clarifier la notion, tout au plus l'idée, que le territoire est le résultat de l'action des individus, des groupes et des dynamiques qu'ils construisent, paraît admise. Elle est transversale à l'ensemble des disciplines. Dès lors, en fonction des angles d'analyse que l'on choisit, les différents terrains étudiés, débouchent sur de multiples définitions de la notion et « de tous ces états, le territoire ne sort pas vraiment renforcé. L'effet d'exténuation joue fortement pour une notion trop sollicitée ou pour le dire autrement *mise à toutes les sauces*»⁴. Effectivement, la notion de territoire a connu un essor inouï en parallèle avec le développement de la mondialisation depuis les années 90. C'est un phénomène francophone⁵ et la grande difficulté de sa définition « tient au pluralisme épistémologique qui le constitue ».⁶ Même s'il est désormais couramment admis « qu'aucun territoire n'est donné, mais qu'il s'agit d'une production sociale, »⁷ il nous semble qu'il faut comprendre la polysémie de la notion par l'évolution structurelle, organisationnelle de la société elle-même. En effet, l'histoire de la France s'inscrit dans « une conception territorialisée du politique [...]

¹ Thierry PAQUOT, « Qu'est-ce qu'un « territoire » ? », *Vie sociale*, vol. 2, n° 2, 2011, p. 23.

² François PLASSARD, « L'espace produit », *Economie spatiale*, 2000 1999.

³ Pierre ALPHANDERY et Martine BERGUES, « Territoires en questions : pratiques des lieux, usages d'un mot », *Ethnologie française*, vol. 34, n° 1, 2004, p. 5.

⁴ Bernard PECQUEUR, « De l'exténuation à la sublimation : la notion de territoire est-elle encore utile ? - », *Géographie, Economie, Société*, vol. 11, n° 1, 2009. p. 57

⁵ Frédéric GIRAUT, « Conceptualiser le territoire », *op. cit.* p.57

⁶ Guy SAEZ, « Entre apories et réévaluation: du territoire au territorial », *CIST*, 2016. p. 430

⁷ Frédéric GIRAUT, « Conceptualiser le territoire », *op. cit.* p. 61

qui associait étroitement le pouvoir politique à un territoire précisément délimité : celui de la nation»¹.

Or, ce modèle identitaire français² « d'un rapport exclusif entre l'Etat et le territoire national »³ n'existe plus avec l'essor, dans les années 80, des politiques territoriales et de la territorialisation peu à peu de l'Etat. Les différentes lois de décentralisation ont fortement contribué et favorisé cette évolution, y compris de manière constitutionnelle, au point de définir que l'organisation de la République est désormais décentralisée.⁴

Parallèlement à la montée en puissance du territoire comme enjeu des politiques publiques d'aménagement et de développement économique, on assiste à une abondante production scientifique. La mondialisation aurait bousculé les repères, transformé le territoire en nouveau territoire-réseau confronté à une nouvelle complexité. De même que les relations espace-temps-déplacements bousculent les relations des individus au territoire.

On évoque, au cours des années 2000, la fin des territoires. Cette thèse s'accompagne d'un questionnement, voire d'une théorisation sur le « nouvel âge des territoires »⁵, en tentant une approche par la territorialité présentée comme « l'ensemble des rapports existentiels et sociaux que les individus en groupe entretiennent avec l'espace qu'ils produisent et reproduisent quotidiennement à travers les figures, les images, les catégories et les objets géographiques qu'ils mobilisent dans un projet de production de la société plus ou moins intentionnel et explicite. »⁶. Cette approche rend la question du territoire plus complexe.

Il n'est pas dans notre intention d'appréhender l'ensemble des différentes approches de recherche autour de la notion de territoire, mais de mettre en lumière quelques aspects théoriques du concept territoire que nous convoquons de manière récurrente à propos de Mecanic Vallée. C'est aussi le moyen de ne pas nous exposer à la confusion des genres, si Mecanic Vallée n'est pas à proprement parler un territoire politico

¹ Patrick HASSENTEUFEL et Jane RASMUSSEN, « Le (s) territoire (s) entre le politique et les politiques. Les apports de la Science Politique. », *op. cit.* 59

² Jean VIARD, *La société archipel ou les territoires du village global*, La Tour d'Aigues Edition de l'Aube, 1994, 126 p.

³ Patrick HASSENTEUFEL et Jane RASMUSSEN, « Le (s) territoire (s) entre le politique et les politiques. Les apports de la Science Politique. », *op. cit.* p.

⁴ Article I de la Constitution française issu de la loi du 29 mars 2003.

⁵ Bernard DEBARDIEUX et Martin VANIER, *Ces territorialités qui se dessinent*, Datar Edition de l'Aube., Datar Edition de l'Aube, 2001. p 13.

⁶ Julien ALDUY, « Au-delà du territoire, la territorialité ? », *Géodoc*, 2008. p.4

administratif, il n'en est pas moins un territoire en tant que tel. Ce faisant, il participe d'une multitude de structures, de niveaux d'administration territoriale, un *mécano territorial*, ou « véritable puzzle dont les pièces ne s'emboîtent pas toujours facilement »¹.

De manière plus pragmatique, nous pensons que le territoire, malgré ses transformations, continue d'être déterminant dans la vie quotidienne des individus, indépendamment du sentiment d'appartenance ou d'appropriation. Le territoire demeure le lieu de l'habitat, celui où on y travaille pour assurer ses conditions d'existence et de développement humain.

Nous ne proposons pas de produire une nouvelle définition du territoire, mais nous avons tenté, dans nos propos précédents, de le saisir comme objet concret, cadre au sein duquel se produisent les relations des acteurs, et sujet à propos duquel les acteurs ont élaboré une construction sociale singulière.

§-2 : les effets des relations sociales

L'appartenance à ce territoire, sa dimension symbolique d'identification, ne suffit pas à elle seule, à comprendre les raisons de la longévité du système local. Notre approche par l'histoire de la création du SPL, de son mode de fonctionnement développé au chapitre précédent, nous renseigne sur le volontarisme des acteurs, élus, industriels, à faire exister un territoire par son propre développement, en l'orientant de telle façon qu'il est devenu un territoire de référence de l'industrie de la Mécanique.

Qu'en est-il, alors, des facteurs qui ont favorisé ce développement ? Les relations construites au sein du SPL ont-elles pu interférer avec le potentiel de développement ?² De ce point de vue, les relations observables au sein de cette forme d'économie de proximité nous permettent d'aborder la question « du rôle des aspects sociologiques dans le développement »³. Les relations sociales sont comprises ici, comme l'ensemble

¹ Pierre ALPHANDERY et Martine BERGUES, « Territoires en questions », *op. cit.* p. 11

² Jean Marc CALLOIS, « Capital social et développement économique », *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, Avril 2004. p.552

³ *Ibid.* p.552

des rapports qui se produisent au sein du SPL, entre les entreprises leaders et les PME, les employeurs et les élus politiques, entre les adhérents au sein de l'association, entre clients et fournisseurs, entre entreprises concurrentes.¹ Elles créent au sein du SPL un réseau dense d'interactions et de liens entre des acteurs de catégorie sociale différente qui n'ont pas le même rôle au sein du SPL. Elles sont qualifiées également de capital social² pour évoquer « un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'inter reconnaissance »³. Ce terme nous semble inopportun pour définir les relations entre des acteurs d'un réseau, d'un système, marquées pour l'essentiel par une dimension économique, marchande, et des rapports de dépendance. Nous pensons que les relations développées dans le SPL peuvent-être comprises comme un ensemble de ressources susceptibles d'être « des vecteurs de développement territorial »⁴. Elles sont construites par des acteurs qui se sont approprié cet espace pour développer, à partir d'industries locales, une économie de proximité permettant d'assurer le développement des entreprises et du territoire. Par appropriation nous entendons que les acteurs ont acquis des connaissances théoriques et pratiques, des savoir-faire qui leur ont permis de développer une activité industrielle et « d'user [du territoire] de façon pertinente et stratégique »⁵. Il faut voir dans cette démarche d'appropriation une dimension symbolique et identitaire. puisque cet espace identifié désormais comme la Mecanic Vallée « est associée à un groupe [...] au point de devenir l'un de ces attributs c'est-à-dire de participer à définir son identité sociale »⁶ C'est une catégorie d'acteurs, employeurs, élus, « classes ou élites dirigeantes [qui] semblent orientées [...] par leurs intérêts »,⁷ des intérêts particuliers de dirigeants d'entreprises et des intérêts d'élus à promouvoir le développement économique du territoire afin de conforter leur légitimité.

¹ *Ibid.* p.554

² Pierre BOURDIEU, « Le capital social. Notes provisoires », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales Le Seuil*, vol. 31, 1980.

³ *Ibid.*

⁴ Valérie ANGEON, « L'explicitation du rôle des relations sociales dans les mécanismes du développement territorial », *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, 22008/2. p.

⁵ Fabrice RIPOLL et Vincent VESCHAMBRE, « Face à l'hégémonie du territoire : éléments pour une réflexion critique », in Yves JEAN et Christian (Dir) CALENGE (eds.), *Lire les territoires*, Presses Universitaires François Rabelais, 2002, p. 5

⁶ *Ibid.* p. 5

⁷ Alain TOURAINE, « Du système à l'acteur », *op. cit.* 14

Comment saisir, alors, les possibles « effets des relations sociales »¹ sur la performance économique du système. Leur intensité ou leur absence impacte-t-elle la qualité du développement local dont on a montré précédemment des aspects à la fois contradictoires et contrastés ? La nature et la complexité des relations où s’imbriquent plusieurs dimensions, à la fois subjective, et rationnelle, où se côtoient des intérêts concurrentiels, ou antagonistes, marchands, ou non marchands, peuvent-elles expliquer l’impact relatif du SPL sur son environnement ?

Conjuguées à « l’existence d’une identité locale forte héritée d’un passé lointain »², ces relations complexes et contradictoires ont-elles eu des effets positifs sur les incitations économiques ou la concrétisation d’avantages bénéficiant aux autres acteurs adhérents du SPL ? Les travaux sur le rôle de l’environnement en économie mettent en évidence l’existence « d’un patrimoine social »³ comme « facteur de développement »⁴, en ce sens que celui-ci ne s’identifie pas seulement à la croissance économique, mais à sa dimension économique et sociale. A cet effet, au sein de Mecanic Vallée, on peut saisir parfois cette dimension à travers les propos de certains de nos interlocuteurs,

« La fabrication additive, c’est quelque chose qu’on a rentré depuis très longtemps. Donc quand on voit l’industrie rentrer dans ce secteur là où nous on est déjà présents ça conforte notre plan de formation [...] et donc du coup on peut le réaffirmer auprès de nos jeunes qu’on a une offre de formation plus en adéquation avec le tissu local et en phase avec les évolutions du secteur voilà. Et pour être en adéquation il faut le connaître [...] si vous faites partie de ces réunions ou il se discute de ces évolutions où on peut discuter avec des chefs d’entreprises de voir leur vision et comme c’est une phase de confiance y en a certains qui nous livrent un petit peu leur sensation quoi, leur façon de voir l’avenir ce qui nous permet à nous d’avoir une tendance quoi et de pouvoir évoluer dans notre formation sur cette tendance. »⁵

Ici, l’accès à l’information et sa transmission ont joué en faveur de l’évolution des formations techniques au sein de l’appareil de formation publique.

¹ Valérie ANGEON, « L’explicitation du rôle des relations sociales dans les mécanismes du développement territorial », *op. cit.* p. 243

² *Ibid.* p. 238

³ Nicolas SIRVEN, « Capital social et développement: quelques éléments d’analyse », *Document de travail*, n° 57, 2000. p. 6

⁴ *Ibid.* p. 9

⁵ Entretien MA le 9 juin 2016 à Decazeville

On a pu constater également une forme d'entraide stratégique et inédite dans les relations entre industriels. On apprend, par exemple, que l'entreprise AD Industrie, à Brive, en grande difficulté, en 2010, et engagée dans un plan important de réduction de ses effectifs salariés, a pu réaliser le prêt de ses salariés à Borg Warner, à Tulle, dans le même secteur d'activité qui avait des besoins d'emplois durant cette même période. Ce prêt de main-d'œuvre a eu pour effet de réduire le nombre de suppression d'emplois et de maintenir, sur place, un nombre suffisant de salariés hautement qualifiés pour permettre la reprise de l'activité qui allait venir, selon les dires des dirigeants de l'entreprise, après cette période difficile. Les raisons tiennent au fait qu'on nous affirme « *on n'est pas là pour licencier des gens* »¹, mais on apprend aussi qu'il faut six mois pour former un ouvrier qualifié au métier de soudeur, et qu'AD Industrie ne peut pas se permettre un tel investissement. Il est possible de déduire de cet exemple que ce sont bien les relations constituant une forme de patrimoine social² au sein du système qui ont, en partie, favorisé la résolution de ce problème. Enfin, les rapports des acteurs au territoire constituent-ils un enjeu des rapports sociaux ? La démarche des syndicalistes CGT du terrain n'est pas menée dans le but d'une appropriation de l'espace en tant que telle mais vise à orienter le sens du développement local pour le bénéfice du plus grand nombre.

Notre démarche se propose d'élargir le cadre de l'analyse à ces autres acteurs, situés dans le périmètre du SPL, qui ont fait irruption dans l'arène politique locale. Les syndicalistes CGT du terrain sont des acteurs syndicaux, salariés des entreprises du SPLMV. Le territoire, tel qu'il est devenu, et les problématiques qui le traversent, les interpellent. Ils n'ont pas été associés, ni participé à sa construction, néanmoins, ils posent des questions importantes. Elles touchent à la conception du développement local, à l'action publique, aux stratégies des entreprises. La prédominance du pouvoir des employeurs/industriels sur ce territoire par leur regroupement au sein de l'association Mecanic Vallée, leurs stratégies de développement économique, constituent pour les militants CGT de terrain un problème. Ils s'appuient sur leur expérience de syndicalistes pour analyser les stratégies des industriels. Mais ils font

¹ Entretien avec le directeur Stratégie d'AD Industrie le 25 mai 2016 à Brive

² Nicolas SIRVEN, « Capital social et développement: quelques éléments d'analyse », *op. cit.*

aussi l'apprentissage d'une réalité sociale nouvelle qui s'impose à eux et qui s'est mise en place en dehors d'eux. Ils contestent, à la fois le bien-fondé de ces stratégies, ils y voient une menace pour l'emploi et le devenir du territoire, et en même temps ils s'identifient à cette construction Mecanic Vallée. Ils veulent être reconnus comme des interlocuteurs de la part des responsables de l'association Mecanic Vallée, pour faire avancer les enjeux sociaux que cette forme d'économie territorialisée soulève. Ce faisant, ils mettent en place une nouvelle stratégie syndicale pour faire face à cette situation, et troublent ainsi l'ordre établi au sein du territoire Mecanic Vallée.

Ainsi, ils mettent en lumière de nouveaux enjeux liés au développement local. Le territoire Mecanic Vallée, lieu d'intervention pour les acteurs locaux pour peser sur le sens du développement économique, devient un lieu de confrontation, au moins idéologique, entre des conceptions opposées.

Nous analysons dans la suite de notre propos les nouvelles interactions que produisent leur démarche, et leurs effets sur les rapports entre les différents acteurs du SPL.

§-3 : les acteurs du SPL Mecanic Vallée

L'histoire de la création du SPL nous a permis d'identifier deux catégories d'acteurs principaux, les élus et les industriels. C'est avec ceux-ci que les syndicalistes vont, pour l'essentiel, interagir, bien qu'il existe une multitude d'acteurs institutionnels, associatifs, privés, publics agissant dans, ou à propos du territoire Mecanic Vallée. En effet, les uns sont décisifs pour le fonctionnement de la régulation au sein du système, tandis que l'action des autres est susceptible de constituer une nouvelle perspective pour le développement du territoire. Ce qui nous conduit à propos de cette nouvelle configuration sociale, à nous attacher à mieux identifier et à mieux analyser les logiques de ces différents acteurs appartenant à l'un des trois groupes ou catégories, adhérents ou non de l'association Mecanic Vallée. Chaque catégorie est ici analysée en tant que groupement social¹. Chaque groupement cependant ne présente pas un caractère homogène.

Il s'agit des trois groupes suivants :

¹ Philippe BRAUD, *Sociologie politique*, *op. cit.*

- les élus et les institutionnels (maire, conseiller départemental ou régional, CCI et administrations, organismes de formation).
- les employeurs industriels des entreprises adhérents de l'association Mecanic Vallée et qui participent à son fonctionnement
- les militants CGT des syndicats organisés dans les entreprises adhérentes de l'association. Cependant ils n'en sont pas adhérents, l'association est pour l'essentiel une association d'employeurs, mais ils ont saisi les « opportunités qui s'offrent [à eux] »¹ dans le cadre de cette création pour développer une activité syndicale singulière. Leur action ne relève pas d'une démarche déterminée et construite au sein de leur organisation, mais liée à ce contexte, ainsi qu'à d'autres facteurs que nous développerons dans la suite de notre propos.

Aucun des groupes d'acteurs n'est homogène :

- le groupe des élus, du fait de leurs fonctions électives de niveau différent. Ils sont maires, présidents de Conseil Départemental, de Conseil Régional. Certains sont en responsabilité depuis de nombreuses années, d'autres plus récemment. Leur fonctions électives s'inscrivent dans des parcours politiques différents qui ne tiennent pas à leur étiquette politique, mais à l'exercice de fonctions jusqu'au sein de l'état.
 - le groupe des industriels, du fait des responsabilités exercées au sein de firmes ou de PME
 - le groupe des syndicalistes CGT, du fait de l'exercice de leur métier dans des secteurs d'activité industrielle différents (aéronautique, automobile...), s'ils se reconnaissent tous comme *métallos CGT*, ils ont des statuts sociaux différents.
- Néanmoins, les membres de chaque groupe distinct partagent des valeurs et des convictions communes propres à leur groupe d'appartenance.

a) : le groupe des élus

Tout comme les responsables d'institutions publiques, les élus ont en charge de mettre en œuvre la politique publique dans chacun de leurs domaines respectifs et des missions dont ils ont la charge. Cependant, le territoire, tel qu'il s'est développé,

¹ Michel CROZIER, *L'acteur et le système*, op. cit. p.46

influence le sens de leurs politiques. Les trois départements, sur lesquels s'est construit le territoire Mecanic Vallée, ont, par exemple, la particularité de connaître un niveau de chômage nettement inférieur à la moyenne du taux de chômage des autres départements. Au sein de Mecanic Vallée, de nombreux emplois sont à pourvoir, et ne trouvent pas de candidats. Cette question particulière au système local n'en est pas moins un problème public important à résoudre. La marge de manœuvre des élus s'inscrit dans ces contraintes qui sont, à la fois spécifiques au territoire, et inscrites dans un contexte plus global, sur lequel les élus locaux sont impuissants à agir.

L'ensemble des élus locaux, des collectivités locales inscrites dans le périmètre du territoire du système local, ont une approche identique de la conception de leur action publique locale en matière de développement économique et de soutien aux entreprises. Sans pouvoir réel de décision sur le sens de développement économique du SPL, ils l'accompagnent, tout en usant des ressources locales, pour se forger une image de décideurs de l'action publique locale. Leur capacité à agir est contrainte par les impératifs et les besoins des entreprises, même si dans leurs propos, on peut saisir une manière de s'attribuer « une maîtrise de la réalité sociale qui dépasse leur pouvoir effectif »¹. Toutefois, confrontés à une réalité difficile, celle du déclin ou d'un environnement particulièrement dégradé, face aux aspirations des populations à vouloir vivre et travailler là où elles l'ont décidé, ils ont fait du développement économique du territoire un enjeu de leur action et de leur légitimité.

Les pouvoirs nouveaux issus des lois de décentralisation les ont conduits à développer de nouvelles pratiques calquées sur le modèle managérial et entrepreneurial. Nous apprenons par exemple, que la communauté d'agglomération de Brive a créé entre sa Direction du développement économique et la CCI de Corrèze, un guichet unique pour les entreprises afin de faciliter le parcours de leurs démarches en matière de demandes d'aides financières. Pour rendre encore plus efficace le dispositif, la Direction du développement économique de l'agglomération a emménagé dans les locaux de la CCI. Si cette forme de coopération quasi fusionnelle répond aux besoins des entreprises sa gestion semble complexe, telle qu'on le saisit dans les propos d'un de nos interlocuteurs,

¹ Christian LE BART, « Le leadership territorial au-delà du pouvoir décisionnel », *op. cit.* 148

« C'est vrai que notre chance je dirais c'est d'être deux structures avec des caractéristiques de par la loi bien différentes. Il y a d'un côté une collectivité avec l'agglo, [...] je parle de l'agglo dans sa globalité. C'est une collectivité avec ses prérogatives de collectivité et on a de l'autre côté on a une chambre de commerce qui est un établissement public et qu'il faut pas qu'on oublie parce quelquefois à travailler ensemble on fusionne et on perd de vue que l'intérêt enfin que l'objectif de chacun peut-être un petit peu différent mais à un moment donné on se retrouve sur des projets en convergence. La Chambre de Commerce est plus dans sa position [...] de représentation des entreprises de toutes les entreprises du territoire et de défense des intérêts des entreprises c'est quand même ça le maître mot et ensuite elle le fait au travers de différents missions qui sont l'accompagnement de ces entreprises dans leur phase de création, dans leur phase de reprise, de transmission, de difficultés et de développement. Donc en disant ça on résume tout et l'agglo a aussi des finalités bien précises qui lui sont données avec des compétences bien particulières qui actuellement du fait de la réforme territoriale sont renforcées sur l'économie je m'entends parce qu'il y a d'autres champs qui ne nous regarde pas à la limite mais on travaille en commun sur le champ de l'économie»¹.

Ces nouveaux pouvoirs des élus leur permettent de composer avec les possibilités de la territorialisation de l'action de l'Etat. En ce sens, la politique publique des SPL, décidée par la DATAR en 1998, illustre de manière explicite les transformations opérées de l'action publique locale. Les moyens utilisés dans le cas de la création du SPLMV, les relations de connivence entre certains élus et industriels, nous montrent que l'action des acteurs privés et publics est conjointe. Ainsi, l'inscription du SPL, par exemple, au sein du pôle de compétitivité Aerospace Valley par l'association Mecanic Vallée, et l'inscription de l'entreprise Figeac Aero dans le dispositif national « *Usine du futur* », relèvent sans doute davantage d'une volonté et de choix politiques initiés par les responsables politiques du territoire que d'une initiative d'acteurs privés. Cependant, élus et industriels partagent les objectifs et la finalité de cette démarche. Elle est conjointe et influence l'orientation du SPL, favorise son ouverture et son ancrage au système global et mondialisé.

Ce faisant, elle insère en parallèle, et dans un même mouvement, le territoire au sein des objectifs de la politique nationale, dont les élus, peuvent en espérer des retombées positives pour leur action publique locale. Cette stratégie nous interpelle sur la réelle capacité d'autonomie et de pouvoir de décision des élus au point que certains

¹ Entretien avec le Président de la CCI de Corrèze le 25 mai 2016 à Brive.

chercheurs s'interrogent sur une possible « privatisation des politiques publiques »¹ ou « une situation de collusion des pouvoirs publics et privés »².

Pour notre part, nous pensons, en définitive, que ce constat montre une action des élus locaux plus importante qu'il n'y paraît de prime abord, et nous conduit à nous interroger pour appréhender une réalité plus complexe du jeu de ces acteurs. En l'occurrence, l'intervention publique des élus ne constitue-t-elle pas, pour le SPL, la condition de son évolution au sein d'un contexte institutionnel lui-même en évolution permanente. Ce faisant, elle lui a permis, face aux difficultés qu'il rencontre, d'échapper aux risques d'un épuisement de cette forme d'économie territorialisée, à l'image des systèmes industriels locaux traditionnels qui ont, pour l'essentiel, disparu. Sans être adhérent de l'association, les élus détiennent un pouvoir d'influence par la possibilité des financements qu'ils offrent, et occupent de ce fait au sein du système local un statut de partenaire, financeur.

Enfin, les élus locaux ne constituent pas un groupe homogène du fait de la nature de leurs mandats respectifs. Leurs relations au sein du périmètre du territoire Mecanic Vallée n'apparaissent pas concurrentes. Ils considèrent unanimement que l'existence du SPL comme un atout et une condition incontournable du développement de leur territoire. Sans être rivales, leurs relations se distinguent, cependant, par l'apparition au sein du territoire d'un leadership politique incarné par la figure d'un élu reconnu comme un acteur historique et omniscient qui a contribué à définir un imaginaire territorial³ donnant sens et légitimité à l'action publique locale.

b) : le groupe des employeurs-industriels

Quelle que soit la taille de leurs entreprises, les employeurs du SPL nous semblent incarner une figure d'industriels attachés au développement de l'industrie en général, au moins pour une partie d'entre eux, notamment ceux qui ont contribué au regroupement de la filière professionnelle. Ils sont adhérents de l'association Mecanic Vallée qui est une association qu'ils dirigent. Ce sont eux qui assurent la représentation

¹ Jean Jacques CABAS, « Acteurs et politiques publiques », *op. cit.* p. 42

² *Ibid.* p. 44

³ William GENIEYS, « Le leadership vu du territoire. Pour une sociologie de l'action publique des élus locaux. », *op. cit.* 223

de l'association en assumant la présidence.¹ Les enjeux et les objectifs propres à chacune de leurs entreprises ne sont pas identiques mais le plus souvent étroitement dépendantes, sur le plan économique, les uns des autres. Leurs objectifs n'ont, selon nous, que peu d'effets sur la constitution du groupe des industriels qui s'est formé à la fin des années 90, par une démarche volontariste de quelques-uns. En réalité, l'essaimage entrepris par Ratier à la fin des années 80 pour répondre à ses besoins de développement et la constitution du réseau de PME ne suffit plus alors, pour accompagner l'évolution de l'entreprise qui a été absorbée depuis par un groupe américain.

Aussi, la volonté de l'Etat de réindustrialiser le Massif Central, à l'origine de la forte incitation des industriels à travailler ensemble et à se regrouper, a conduit les responsables publics à faire émerger « l'existence d'un atout commun »² ; en l'occurrence, la présence d'entreprises proches appartenant à une même filière industrielle, celle de la Mécanique dont les dirigeants ont une formation et une culture communes. Cet atout ainsi mobilisé fût la condition essentielle pour former un groupe et la capacité des industriels à se rassembler et à coopérer ensemble « permet le développement d'une action commune et donc l'utilisation de l'opportunité présente. »³ Ce faisant, on peut considérer que l'organisation de la filière professionnelle est entrée en résonance avec les préoccupations liées au territoire et son développement plutôt que l'inverse. La légitimité institutionnelle par la labellisation de cette organisation territorialisée en SPL constitue le cadre de référence au sein duquel les industriels mobilisent par le jeu des relations, et les leviers symboliques de l'appartenance à une même communauté professionnelle. Ils imposent ainsi leur vision du monde, dont les principes « font le sens et le consensus sur le sens et en particulier sur l'identité et l'unité du groupe qui fait la réalité de l'unité et de l'identité et l'unité du groupe »⁴. Cette appartenance au SPL s'affiche dans le hall

¹ Il semble que la présidence de l'association soit assumée à tour de rôle par un employeur d'une grande entreprise puis un employeur d'une PME.

² Michel CROZIER, *L'acteur et le système*, op. cit. p.51

³ *Ibid.* p. 51

⁴ Pierre BOURDIEU, « L'identité et la représentation. Eléments pour une réflexion critique sur l'idée de région. », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales Le Seuil*, vol. 35, 1980. p.65



Photo prise à la réception de l'entreprise AD Industrie à Brive

industriels-réseau actif - projets d'envergure - savoirs faire et métiers. Seul un élément cartographique permet la localisation du territoire. On comprend ainsi que l'appartenance à Mecanic Vallée vise en premier lieu le développement des entreprises de la mécanique. C'est dire que par leurs discours et leurs actes au sein de Mecanic Vallée les industriels font « le groupe en lui imposant [...] une vision unique de son identité et une vision unique de son unité »¹. D'ailleurs le choix du slogan et du logo de l'association Mecanic Vallée qui permet à la fois la visibilité du SPL et l'identification au groupe des industriels est explicite de l'appartenance au groupe patronal.

En effet, on peut observer, à propos du slogan *Mecanic Vallée. Les entreprises en mouvement*, un mimétisme avec celui de l'organisation patronale *Le mouvement des entreprises de France*, le MEDEF.



Logo de l'association Mecanic Vallée

¹ Ibid. p. 66

c) : les syndicalistes CGT du territoire Mecanic Vallée

L'intervention des acteurs syndicaux, les syndicalistes CGT du territoire Mecanic Vallée, constitue une donnée nouvelle dans le contexte du SPL, même si elle n'en bouleverse pas son fonctionnement. Il n'y a pas à proprement parler de relations établies entre les responsables, Président ou animateur délégué de l'association, et les syndicalistes CGT. Toutefois, l'exigence d'une reconnaissance syndicale CGT du territoire Mecanic Vallée comme interlocuteur des responsables du SPL afin de résoudre les questions sociales qui traversent le système local est médiatisée de telle sorte qu'elle devient un problème public. Cette question est récurrente de l'expression syndicale, les demandes de rencontres, de dialogue n'ont cependant pas abouti, exception faite d'une participation des employeurs au Sommet Social organisé par les militants CGT en octobre 2014. Nous évoquerons cette rencontre dans la suite de notre propos.

Néanmoins, la proximité géographique au sein du territoire conduit ces différents acteurs à se côtoyer de manière informelle au sein d'instances publiques de concertation (préfecture, DIRECCTE, ASSEDIC, commission paritaire, UIMM...). Certains d'entre eux se connaissent et se côtoient dans des clubs sportifs. Nous apprenons par exemple que le Président du MEDEF de l'Aveyron et président de Mecanic Vallée, ancien délégué CFDT licencié de l'entreprise Forest Liné, devenu employeur quand il a créé son entreprise, a joué au foot par le passé avec la personne qui est aujourd'hui secrétaire général de l'UD CGT de l'Aveyron.

« Il y a des relations humaines entre nous. C'est le territoire qui permet ça, le fait de se côtoyer régulièrement et de se parler régulièrement. »¹

Les militants « restent insérés dans le monde ouvrier, par leur activité de représentant du personnel, mais aussi par les réseaux familiaux et locaux dans lesquels ils demeurent inscrits. [...] ils ne s'extraient pas des lieux habituels de sociabilité et de leur commune (commerce, café, marché, mairie). Ils sont ainsi pris dans des jeux de réputation locales »²

¹ Entretien avec le Président de l'association Mecanic Vallée le 6 mai 2015 à Toulouse

² Julian MISCHI, *Le bourg et l'atelier. Sociologie du combat syndical*, op. cit. p.19

Pour autant cette proximité des relations n'influencent pas la résolution de la demande d'une reconnaissance territorialisée de la CGT Mecanic Vallée. Nous développerons les arguments utilisés pour justifier cette fin de non-recevoir.

Fondamentalement, c'est dans la démarche d'appropriation de l'espace par les employeurs qui contrôlent le système local qu'il convient d'en comprendre les raisons. Ceux-ci n'ont pas l'intention d'en partager, ni la maîtrise, ni l'orientation, à travers le système de relations qu'ils ont construit. De la même façon, ils ignorent volontairement la dimension sociale des nouveaux problèmes qui affectent cette forme d'économie territorialisée. Les revendications sociales sont selon eux, du ressort de chaque entreprise.

Les syndicalistes CGT sont des salariés des entreprises adhérentes du SPL Mecanic Vallée ils sont au sein de leur entreprise ? à la fois secrétaire de syndicat et délégué du personnel ou membre du Comité d'entreprise ou du CHSCT, représentant ou délégué syndical désigné par l'organisation.¹ Ils sont pour la plupart originaires du territoire, le plus souvent leur socialisation militante s'est construite au sein d'une histoire familiale qui a fortement influencé leur engagement à la CGT. Les quatorze syndicalistes CGT du terrain que nous avons rencontrés ont entre 31 et 59 ans, et la durée de leur ancienneté dans l'entreprise se situe entre 8 et 40 années, avec une durée moyenne de 20 années. Ils constituent le groupe des acteurs syndicaux, acteurs singuliers et ordinaires d'une démarche particulière.

Il existe bien entendu d'autres militants dans des syndicats CGT présents sur le territoire dans un certain nombre d'entreprises ou d'établissements d'autres secteurs d'activité (énergie, cheminots, commerce, administration publique territoriale ou hospitalière...). De la même façon, des syndicats CGT sont présents dans d'autres entreprises de la métallurgie adhérentes de l'association, mais pour les besoins de notre travail de recherche, nous nous sommes attachée aux syndicalistes CGT des entreprises structurantes du SPL.

Situation professionnelle du groupe des acteurs syndicaux :

¹ Dans le secteur privé notamment, on observe ce cumul de fonctions car seuls le délégué et les élus du personnel bénéficient de droits syndicaux (heures de délégation)

Dans le tableau ci-après, nous présentons les profils professionnels et la situation syndicale du groupe des acteurs syndicaux : tableau 1. Dans le tableau suivant, nous indiquons la situation syndicale, son statut et son ancienneté ainsi que l'origine territoriale des membres du groupe : tableau 2.

Tableau 1

Prénom	Age	entreprise	Diplôme	Qualification professionnelle	Ancienneté entreprise
Alain	56 ans	Permanent syndical	Non indiqué	Travailleur de l'Etat, licencié	30 ans
Laurent	40 ans	Ratier	Bac pro plastique	ouvrier	16 ans
Jérôme	40 ans	Ratier	Ingénieur	Ingénieur Méthodes	14 ans
Thierry	44 ans	SAM	BEP maintenance	Opérateur fondeur	20 ans
Stéphane	34 ans	Bosch	Bac pro par apprentissage	Tourneur fraiseur	16 ans
Jérémie	34 ans	Figeac. Aero	BTS Productique Mécanique	Fraiseur, opérateur CM	14 ans
Jean .Marc	59 ans	Borg Warner	CAP/BEP par apprentissage	Tourneur puis technicien de laboratoire	40 ans
Arnaud	31 ans	AD Industrie	Bac STI génie mécanique BTS productique Licence pro	Contrôleur libérateur	8 ans
René	59 ans	UD CGT	Apprentissage	Travailleur de l'Etat	32 ans
David	45 ans	UD CGT	CAP Mécanicien auto	Ouvrier spécialisé	24 ans
Vincent	45 ans	SOCOMEK	Bac Pro et BTS mécanique et automatisme industriel	Automaticien puis chargé d'affaires	23 ans
J.François	54 ans	CR CGT	Licence Sciences Eco	Expertise comptable	15 ans
Chantal	57 ans	C.Hospitalier général	Cursus universitaire interrompu cause familiale	Secrétaire médicale	22 ans
Lionel	45 ans	Labo Fabre	Non indiqué	technicien	46 ans

Situation syndicale du groupe des acteurs syndicaux : tableau 2

Prénom	Responsabilité syndicale	Ancienneté responsabilité	Territoire d'origine
Alain	Animateur Collectif CGT Mecanic Vallée	9 ans, permanent	Manche
Laurent	Secrétaire général syndicat Elu du personnel	8 ans, non permanent	Aveyron
Jérôme	Délégué du personnel 2 ^{ème} col. Délégué syndical	12 ans, non permanent	Haute-Garonne
Thierry	Secrétaire général syndicat Elu du personnel	6 ans, non permanent	Aveyron
Stéphane	Elu du personnel et délégué syndical	5 ans, non permanent	Aveyron
Jérémie	Secrétaire général syndicat Secrétaire du CE Secrétaire UL	9 ans, non permanent	Hérault
Arnaud	Secrétaire général syndicat Elu du personnel	4 ans, non permanent	Creuse
René	Secrétaire général UD	8 ans, permanent	Corrèze
Jean-Marc	Secrétaire syndicat	13 ans, non permanent	Corrèze
David	Secrétaire général UD	8 ans, permanent détaché de l'entreprise	Aveyron
Vincent	Animateur Régional pro	non permanent	Creuse
Jean-François	Ancien Secrétaire Régional	13 ans, permanent	Charentes
Chantal	Secrétaire syndicat Secrétaire adjointe UL	détachée 70% sur temps syndical	Lot
Lionel	Secrétaire régional	4 ans	Tarn

Section II : les acteurs syndicaux, des acteurs particuliers¹

Nous focalisons notre regard sur ces acteurs syndicaux. D'une manière générale, les pouvoirs publics (Etat, collectivités territoriales), dans la mise en œuvre de leurs politiques et l'organisation territoriale, ont fait peu de cas de la place et du rôle de ces acteurs, pourtant concernés par les conséquences des choix de la politique publique. Il faut la plupart du temps la force d'une action collective pour modifier des décisions politiques contestées. Il y a bien entendu une évolution dans les pratiques, elles influencent les travaux de recherche et l'analyse du système d'acteurs. Des modes de démocratie participative et/ou citoyenne se développent ; pour autant, la place de ces acteurs du territoire reste à conquérir dans le dispositif public.

La plupart des acteurs syndicaux que nous avons rencontrés sont nés dans l'une des communes des départements concernés par Mecanic Vallée. Leur famille y est installée parfois depuis plusieurs décennies. Représentants ou élus du personnel, les analyses qui les concernent, s'attachent le plus souvent aux relations et activités déployées au sein de l'entreprise. Or, les employeurs, par la création de l'association, l'activité de coordination et de régulation entre les entreprises, la spécialisation flexible de la production, les initiatives politiques telles que les Rencontres annuelles de l'industrie mécanique au sein du territoire, la forme d'économie localisée et la nouvelle division du travail, ont donné une dimension spatialisée à l'activité des entreprises. Elle apparaît clairement et justifie une action syndicale hors du cadre de l'entreprise.

§-1 : de l'opportunité d'une démarche syndicale en territoire et sa singularité

En effet, les actions de l'association et la démarche des employeurs suscitent l'intérêt et le questionnement des syndicalistes CGT du terrain, et plus particulièrement des responsables des UD CGT de l'Aveyron et du Lot dès 2002-2003. C'est ce que nous explique l'un d'entre eux :

¹ Martine BERNARD-ROIGT, *Acteurs syndicaux et politique publique, la réhabilitation du site industriel, JOB 7Deniers, op. cit.*

« Au tout départ du fait qu'ils soient organisés comme ça, puisque effectivement de nombreuses entreprises ont reçu des fonds, ça s'appelle la PAT, la prime à l'aménagement du territoire. Ce qui a amené, tout simplement à ce qu'on soit attentifs à ce qui se faisait. C'est qu'on a constaté que les patrons se rencontraient, se réunissaient, élaboraient des projets et que nous restions sur des visions.... une activité par UL mais que...il n'y avait pas de lien entre les syndicats dans Mecanic Vallée qui est situé de Rodez jusqu'à Brive et Tulle. Donc je pense que la réaction, elle a été de dire il serait quand même intéressant qu'on puisse échanger entre nous syndicats CGT puisque en plus, implantés historiquement dans de nombreuses entreprises, pour voir ce que nous, on a à apporter parce que entre eux les patrons parlent, échangent [...] Quoi il en soit on constate vite, que de toute façon, il y a un enjeu à ce que nous aussi on se parle, à ce qu'on s'organise à ce qu'on s'exprime collectivement pour montrer aussi qu'on peut avoir des projets en commun. »¹

Mais la démarche patronale crée également une contrainte sur les syndicalistes. Ils vont donc adapter leur stratégie syndicale pour tenter d'appréhender une nouvelle réalité et les questions sociales qui concernent à la fois les conditions de travail des salariés et le sens du développement économique local. Certains d'entre eux perçoivent cette nouvelle stratégie patronale comme une menace. Lors d'un de nos entretiens, un syndicaliste d'une entreprise nous indique que, pour les employeurs, Mecanic Vallée est une machine qui sert à faire du business, dont les effets sur les conditions de travail peuvent aboutir à la mise en concurrence des salariés, et à une harmonisation des statuts et des salaires vers le bas. L'opportunité de la création de l'association Mecanic Vallée et les facilités qui l'ont accompagné, le fait que les employeurs travaillent les uns avec les autres, constituent de toute façon, pour eux, le moyen de mettre la pression sur les salariés. Cette crainte des conséquences négatives pour les salariés, leurs conditions de travail, est unanimement partagée par les syndicalistes que nous avons rencontrés,

« Que les patrons créent une association pour pouvoir garder du travail, créer du travail pourquoi pas ? Si c'est pas pour créer des territoires low cost et serrer les salariés... ! Et justement pour éviter ça il est nécessaire qu'on est une réponse syndicale. »²

¹ Entretien avec le secrétaire général de l'UD CGT Aveyron le 24 /02/2015 à Rodez

² Entretien avec le secrétaire régional Métallurgie Limousin le 28 mai 2015 à Tulle

Ces aspects sont présents et appréhendés comme une menace par l'ensemble des syndicalistes. La majorité d'entre eux analyse la stratégie des employeurs dans une vision qui l'inscrit dans une dimension macro-économique. C'est ce que nous explique l'un d'entre eux,

« Quand les SPL ont été lancés ça correspondait à quelque chose ça correspondait à une nouvelle phase du développement économique qui était euh... ». On voudrait concentrer sans concentrer, c'est un peu compliqué. C'est à dire qu'à force d'externaliser leurs activités les grands groupes avaient besoin d'avoir des choses et de les coordonner et l'association comme Mecanic Vallée permettait de coordonner ces choses-là. La preuve sur Mecanic Vallée c'est pas le social c'est pas l'emploi c'est pas les trucs.... c'est uniquement le commercial et les relations avec les donneurs d'ordres, les choses comme ça. Parce qu'à force de mettre à l'extérieur les choses, ils avaient des problèmes - même les donneurs d'ordre - de cohérence dans ce qu'ils étaient en train de faire et ils souhaitaient donner plus d'importance aux sous-traitants pour que les sous-traitants passent du rôle de sous-traitants à un rôle d'assembliers pour poser des choses toutes faites, pour faire plus loin, sauf que pour ça il fallait que les sous-traitants se parlent entre eux. Moi j'analyse Mecanic Vallée comme étant le résultat des besoins du patronat et des grands groupes. [...] Il y a beaucoup d'aéronautique sur Mecanic Vallée, il faut des pièces de précision, il faut un certain nombre de choses, il faut être sûr de l'approvisionnement et le territoire est peut-être le meilleur moyen de sécuriser l'approvisionnement »¹

Ils ne nient cependant pas l'intérêt du SPL et pensent que la coopération inter-entreprises peut-être une bonne chose. Ils voient un intérêt économique à l'existence du SPL,

« Je pense que l'intérêt économique c'est d'avoir des complémentarités entre les différentes entreprises les différentes filières qui vont permettre de ... ben oui ... de décrocher des marchés et du boulot sur un territoire ou la caractéristique c'est quand même la mono industrie notamment en lien direct avec l'aéronautique. »²

Une majorité d'entre eux considèrent l'existence du SPLMV plutôt comme un atout. L'un d'entre eux nous explique que la diversité des secteurs industriels de la filière est une opportunité pour imposer une autre vision du développement local.

¹ Entretien avec l'ancien secrétaire régional CGT Limousin le 29 juin 2015 à Brive

² Entretien avec l'animateur du Collectif CGT Mecanic Vallée le 16 octobre 2013 à Toulouse

« Nous, l'intérêt qu'on y voit, la Mecanic Vallée ce n'est pas que de l'aéro, c'est de l'aéronautique, c'est de l'automobile et c'est de la mécanique et nous on pense qu'il y a une possibilité d'avoir une véritable diversification de l'emploi industriel et donc d'avoir une autre vision que celle qu'en ont les patrons et qui en ont fait une région de la sous-traitance et notamment la sous-traitance aéro avec cette idée qu'en étant une région low cost on va avoir des marchés »¹

L'idée que les savoir-faire et les compétences nécessaires aux différentes productions sont ici, sur le territoire et pas ailleurs est également une donnée de leurs analyses, et conforte, sans doute, pour eux, l'appréciation du SPL Mecanic Vallée comme un atout pour le territoire.

« On a des spécificités techniques dans la Mecanic Vallée, [...] il y a une spécificité importante qui est ici et pas ailleurs et tu peux retrouver, cette technicité tu peux en avoir besoin pour d'autres choses [...] Borg Warner c'est la seule unité transmission système en France qui travaille pour le groupe Volkswagen même s'il y a d'autres usines ailleurs il y a vraiment une spécificité des métiers de la mécanique ici. »²

Toutefois, on peut saisir, dans les propos des syndicalistes, la persistance d'une méfiance, et de la suspicion sur les intentions des employeurs dans la réalisation du SPL. Ils pensent que c'est le moyen pour les industriels de capter des financements publics, et même si certains d'entre eux « *ne mettent pas tous les patrons dans le même sac* », il en existe un certain nombre qui ont la volonté de maintenir l'industrie sur un territoire particulièrement difficile, il n'en demeure pas moins qu'ils considèrent que l'objectif essentiel des employeurs est guidé par l'argent et qu'ils sont peu nombreux à réinvestir dans les entreprises.

Ces principaux arguments légitiment une intervention syndicale dans et à propos du SPL Mecanic Vallée. Toutefois, au moment où les responsables des organisations syndicales territoriales s'intéressent à la démarche des employeurs de la Mecanic Vallée, les conditions ne sont pas réunies pour développer une véritable activité syndicale sur un territoire qui s'étend sur trois départements et qui nécessite de

¹ Entretien avec l'animatrice du Collectif CGT Mecanic Vallée le 16 octobre 2013 à Toulouse

² Entretien avec le secrétaire général UD CGT Corrèze le 1 juin 2015 à Tulle

mobiliser des énergies et des ressources militantes supplémentaires. Ils n'ont pas les moyens ou mêmes les motivations pour le faire.

A ce stade, sans contester le bien-fondé de leur démarche, nous pouvons relever qu'elle s'inscrit dans la logique du syndicalisme français incarné par la CGT. Un syndicalisme de réaction à un événement qui découle de l'action patronale ou de l'action publique et en tous points conforme au registre habituel de l'organisation. Ce n'est qu'en 2008 qu'une réelle activité syndicale prend forme avec la désignation d'un animateur et la création d'un *Collectif CGT Mecanic Vallée*. Il s'agit d'une décision inhabituelle portée par les circonstances, et une réelle volonté d'agir de la part des responsables départementaux, qui ont décelé l'intérêt pour le syndicalisme CGT de se saisir des questions sociales nouvelles qui traversent le système local afin de mettre en évidence la dimension sociale du développement économique jusque-là absente de l'arène locale. En cela, on peut caractériser leur démarche d'inédite et de singulière, les moyens mis en œuvre pour animer une activité syndicale sur ce territoire - *le Collectif CGT Mecanic Vallée* - est unique. Il se déploie sur trois départements en dehors des structures territoriales habituelles (UD, UL, Comités Régionaux) et n'a pas d'existence statutaire. Composé pour l'essentiel de militants de la Métallurgie, il se distingue également des structures territoriales professionnelles existantes : syndicats locaux de la Métallurgie ou Union syndicales des travailleurs de la Métallurgie (USTM) qui sont pourtant présentes dans chaque département. Ce collectif est mis en place à partir d'une démarche conjointe des UD Aveyron, Lot, Corrèze, des Comités Régionaux Midi-Pyrénées et Limousin, de la Fédération de la Métallurgie et de la Confédération.

Les militants qui participent à ce collectif sont responsables de syndicat des entreprises adhérentes de l'association d'employeurs. Ils sont à la fois secrétaire de syndicat et délégué du personnel ou du Comité d'entreprise et/ou délégué syndical désigné par l'organisation CGT. Ce sont des syndicalistes du terrain, ils ont un rôle important dans l'entreprise. Elus sur une liste syndicale par les salariés, dont ils sont leur porte-parole, pour la défense de leurs intérêts et leurs revendications. Les responsables des organisations territoriales inter professionnelles participent également au Collectif.

§-2 : des acteurs syndicaux engagés...

C'est donc à partir de leur implication dans le Collectif CGT que nous nous intéressons à eux. « Leur «engagement syndical n'est pas seulement un engagement de type idéologique qui se ferait par l'adhésion à un corpus politique. En réalité, il prend sens dans le cadre de liens sociaux, d'expériences de domination et de solidarité vécues au travail ou encore de fréquentations amicales et familiales »¹.

Ils ont particulièrement adhéré à cette forme d'intervention syndicale au sein de laquelle ils se reconnaissent en tant que *métallos CGT de la Mecanic Vallée*. Cette double appartenance, à la fois professionnelle et territoriale s'est construite, selon nous sur une posture ambiguë. Elle s'inscrit dans le processus d'identification porté par l'association d'employeurs, tout en tentant de s'en différencier sans y parvenir réellement. Le groupe s'identifie, comme la *CGT Mecanic Vallée* c'est-à-dire la CGT d'une filière industrielle et territoriale, ce qui est tout à fait inédit dans cette forme au niveau de l'organisation qui dispose déjà au sein de départements du territoire d'unions syndicales professionnelles, notamment en Corrèze et en Aveyron.

Nous pensons qu'il ne s'agit pas à proprement parler d'un retour sur le corporatisme², mais plutôt de la réaffirmation de « la pertinence d'un modèle de régulation strictement professionnel »³. *Les métallos CGT* constituent une entité professionnelle⁴ dans l'activité et l'organisation de la CGT « Communauté de référence nécessaire à la formation de la conscience individuelle et collective, elle est en fait par extension une donnée positive du système social, donnée que le mouvement ouvrier lui-même s'est de tout temps concilié pour promouvoir l'action et le changement »⁵.

Elle renvoie à « un ensemble homogène et intégré de valeurs et de représentations *déterminant* ou *influençant* les comportements des individus et des groupes⁶ ». Cette reconnaissance permet une forme d'unité au sein d'une organisation aux métiers très

¹ Julian MISCHI, *Le bourg et l'atelier. Sociologie du combat syndical*, op. cit. p.9

² Denis SEGRESTIN, *Le phénomène corporatiste*, op. cit.

³ *Ibid.* p.13

⁴ Philippe CORCUFF, « Le catégoriel, le professionnel et la classe. Usages contemporains de formes historiques », *Génèses*, Mars 1991, pp. 55-72. p.67

⁵ Denis SEGRESTIN, *Le phénomène corporatiste*, op. cit.p.11

⁶ Philippe CORCUFF, « Le catégoriel, le professionnel et la classe. Usages contemporains de formes historiques », op. cit. p. 71

divers, la Fédération CGT de la Métallurgie, comme nous l'explique son secrétaire général,

« La spécificité de notre profession on couvre des industries complètement différentes, on fait des voitures, des bateaux, des fusées, des avions, des micro-ordinateurs, des fers à repasser enfin ... j'en oublie et même les pianos c'est la métallurgie parce que c'est ... il y a des parties en métal... ! »

Il est cependant clair, que par la référence explicite à la *Mecanic Vallée*, le collectif CGT veut se situer au sein de la communauté professionnelle et territoriale, une volonté en quelque sorte de s'institutionnaliser. Nous pouvons alors saisir les ressorts, les solutions d'une tentative de construire une réponse syndicale appropriée à une nouvelle réalité, mais aussi les obstacles et les limites de cette démarche.

En nous intéressant aux trajectoires personnelles et aux itinéraires des militants, nous mettons en évidence une vision du militantisme comme processus¹ qui prend forme pour ces syndicalistes-là, le plus souvent au sein de la famille, et dont les engagements syndicaux se situent à plusieurs niveaux. Il ne s'agit pas véritablement de récits de vie mais de la connaissance des parcours personnels articulés au contexte² particulier de Mecanic Vallée, afin de comprendre les facteurs qui favorisent notamment le sentiment d'appartenance et/ou d'identification au territoire Mecanic Vallée.

Les syndicalistes CGT du territoire que nous avons rencontrés sont la plus part salariés des entreprises de la métallurgie de l'espace économique. D'autres sont des responsables des organisations territoriales inter professionnelles ou de branche. Ils sont élus délégués du personnel, membres du CE ou représentants syndicaux dans leurs entreprises.

a) : un engagement dans l'entreprise

Ce statut de représentants du personnel sur lequel nous insistons montre une dimension du syndicalisme peu analysée dans les travaux de la sociologie du syndicalisme. En effet, « le syndicalisme en France est emblématique du syndicalisme dit *de*

¹ Olivier FILLEULE et Nonna MAYER, « Devenir militants », *Revue Française de Science politique*, vol. 51, n° 1-2, Avril 2001. p. 23

² *Ibid.* p. 23

représentativité.»¹ Essentiellement présent dans le secteur privé où l'action syndicale s'appuie sur l'engagement de salariés dans un mandat de représentant du personnel. Nous tentons alors de resituer cet engagement dans un contexte plus général, afin de cerner la réalité du fait syndical et les conditions de son exercice dans les entreprises aujourd'hui, dont celles du SPL Mecanic Vallée.

On estime par exemple, que « dans les entreprises du secteur privé, près d'un salarié syndiqué sur trois est représentant du personnel »². Il y a environ 763 000 élus et mandatés au niveau national en 2011³. En effet, à cette date, « 55% des établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole dispose d'au moins un salarié exerçant un ou plusieurs mandats »⁴ et 94% des établissements de plus de 50 salariés ont au moins une instance représentative. Six établissements sur dix ont à la fois des représentants élus et des délégués syndicaux.⁵

Les syndicalistes CGT des entreprises de la Mecanic Vallée qui assurent une fonction d' élu du personnel, sont syndiqués, certains depuis de nombreuses années. Ils se distinguent de l'ensemble des élus et mandatés recensés, par leur engagement syndical car seulement 56 % des élus titulaires et suppléants ou représentants du personnels désignés sont syndiqués.⁶

L'appartenance syndicale d'un élu constitue un atout supplémentaire pour l'exercice de son mandat notamment par l'accès à des ressources qui lui permettent de l'effectuer dans de bonnes conditions selon l'enquête de la DARES citée en référence. Mais elle constitue également un risque pour ces représentants du personnel syndiqués. Près d'un tiers d'entre eux « déclarent que leur fonction a été un frein à leur carrière professionnelle »⁷. Ils perçoivent plus fréquemment leur fonction comme « une menace pour la stabilité de leur emploi »⁸ ou un élément qui affecte leurs conditions de travail.

¹ Thomas BREDAS, *Les représentants du personnel*, op. cit. p.9

² *Ibid.* p.9

³ Enquête Relations professionnelles et Négociations d'entreprises- REPONSE réalisée par la DARES au 1^{er} semestre 2011.

⁴ Mathilde PAK et Maria Theresa PIGNONI, « Les représentants du personnel. Quelles ressources pour quelles actions », *Dares Analyses*, n° 084, Novembre 2014.

⁵ *Ibid.* p. 2

⁶ Maria Theresa PIGNONI, « De l'adhérent au responsable syndical. Quelles évolutions dans l'engagement des salariés syndiqués », *Dares Analyses*, n° 015, Mars 2017.

⁷ Maria Theresa PIGNONI et Emilie REYNAUD, « Les relations professionnelles du début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolution sectorielle », *Dares Analyses*, n° 026, Avril 2013. p. 2

⁸ *Ibid.*

L'appartenance à un syndicat joue également sur la possibilité d'une évolution de carrière, les chances de promotion ou d'augmentation de salaires. En effet, seuls 18% des élus syndiqués ou délégués syndicaux ont déclaré avoir bénéficié d'une promotion au cours des trois années précédant l'enquête de la DARES, contre 25% pour l'ensemble des salariés et 31% pour les élus non syndiqués.

Par ailleurs, un salarié, qui détient un mandat de représentant du personnel, pense qu'il a 60% plus de chances qu'un autre salarié d'avoir un risque élevé ou très élevé de perdre son emploi dans les douze mois. Cette situation qui caractérise la discrimination syndicale est désormais une donnée établie, elle se traduit par exemple par le fait que « les salaires des délégués syndicaux sont en moyenne 10% inférieurs à ceux de leurs collègues syndiqués et non syndiqués »¹ Ces éléments ressortent de données et de recherches réalisées pour établir la comparaison avec la situation de salariés non syndiqués dans les mêmes conditions de niveau d'études, d'ancienneté et de qualification. Elles mettent en évidence « les raisons pour lesquelles il peut être rationnel pour un employeur de discriminer les délégués syndicaux »².

Cette situation de discrimination syndicale à l'égard des représentants du personnel a été révélée au grand jour par une série de procédures judiciaires engagées par les salariés se considérant discriminés et demandant réparation du préjudice subi. « Au début des années 2000, 169 militants ont ainsi obtenu des réparations financières chez Peugeot. Ils étaient 700 chez Renault et 230 chez Airbus »³.

Ces actions et leurs résultats ont eu un effet sur la jurisprudence, puis la loi⁴, qui a mis alors en place « l'aménagement de la charge de la preuve »⁵ rendant ainsi les recours juridiques plus favorables aux salariés⁶.

L'ampleur révélée de la situation de discrimination syndicale montre une démarche de « discrimination stratégique »⁷ de la part des employeurs.

¹ Thomas BRED A, « Les délégués syndicaux sont-ils discriminés », *Revue Economique*, n° 65, Juin 2014. p.841

² *Ibid.* p.841

³ Thomas BRED A, *Les représentants du personnel*, *op. cit.* p.76 et 77

⁴ Celle du 16 novembre 2001

⁵ Thomas BRED A, *Les représentants du personnel*, *op. cit.* p. 77

⁶ Thomas BRED A et Jean BOURDIEU, « Des délégués syndicaux sous-payés : une situation de discrimination stratégique », *Travail et Emploi*, n° 145, Janvier 2016. Le texte de loi « encadre le pouvoir unilatéral de l'employeur qui doit alors prouver que ses salariés sont payés différemment parce que la qualité de leur travail est différente ».

⁷ *Ibid.*

Ces éléments ne nous éloignent pas de nos propos, au contraire. Ils témoignent d'un contexte et d'un environnement social dans les entreprises de la Métallurgie qu'il nous paraît important de saisir pour prendre la dimension d'une situation sociale dans certaines de ces entreprises en tous points identiques au contexte général d'alors. Ainsi, nous avons pu apprendre que les élus du personnel des entreprises de la Mecanic Vallée, syndiqués à la CGT, ont été concernés par ces phénomènes de discrimination syndicale. Ceux de l'entreprise Ratier, notamment, ont mis en lumière au sein de leur entreprise, l'existence d'une discrimination syndicale dont certains d'entre eux ont été les victimes (encadré n°3).

Encadré n°3 : Ratier Figeac une ultime fois condamnée pour discrimination syndicale¹

« Après un long combat syndical pour la reconnaissance du droit à militer sans discrimination. Après un laborieux parcours judiciaire jalonné de succès retentissants et de déconvenues non moins retentissantes devant certaines compositions prud'homales, la Cour d'Appel d'Agen vient, dans un arrêt déterminant, mettre un terme victorieux à quinze années de luttes. Outre la confirmation de pratiques discriminatoires à l'encontre de neuf militants historiques de la CGT, la Cour d'Appel d'Agen dans son arrêt du 11 février 2014 vient de procéder à la réparation intégrale des préjudices subis par chacun des camarades.

A ces employeurs « indéliçables » qui malgré une succession de condamnations pénales persévéraient avec obstination dans l'exercice de leur action malveillante, l'indemnisation de leur méfait leur aura coûté au total plus d'un million d'euros. La loi prévoit en effet dans son article L.1134-5 qu'en matière de compensation indemnitaire des préjudices subis, les dommages et intérêts doivent réparer : « l'entier préjudice résultant de la discrimination pendant toute sa durée ». La jurisprudence précise que cette réparation évaluée sur la rémunération non perçue du fait de la discrimination, si elle doit être effective et proportionnée ne fait pas obstacle à la requalification des salariés. C'est donc la nullité des effets de la discrimination qui est visée, mais aussi la remise en état de la personne qui doit être requalifiée en niveau et en salaire qui auraient dû être les siens si elle n'avait pas fait l'objet d'une discrimination. [...] Cette victoire ouvre la voie à la mise en place de dispositifs élaborés au sein de l'entreprise entre les directions et les syndicats représentatifs pour que de tels faits ne se reproduisent pas. Ces moyens existent et ont été mis au point dans notre Fédération de la Métallurgie. Il s'agit d'outils d'observatoire de vérification et de contrôle de la gestion des militants. Ils permettent de vérifier et de corriger d'éventuelles dérives discriminatoires. La direction de Ratier Figeac va-t-elle renâcler à construire avec les syndicalistes ces outils de prévention et prendre le risque d'être à nouveau confrontée à ses vieux démons.

¹ CGT METALLURGIE, « Ratier Figeac une ultime fois condamnée pour discrimination syndicale », *Courrier fédéral Métallurgie*, n° 385, 8 Mars 2014.

Ces éléments de contextualisation liés aux conditions dans lesquelles s'exercent les fonctions au sein des instances représentatives du personnel, constituent une photographie de la situation sociale des entreprises. Malgré leur légitimité et leur institutionnalisation, les représentants du personnel rencontrent de nombreuses difficultés pour l'exercice de leurs mandats et de leurs missions. L'un des syndicalistes¹ rencontré lors de notre enquête de terrain nous confiait,

« Bon je suis pas mal ici, y a pas trop de boulot j'espérais évoluer puis bon jec'est de la mécanique mais c'est pas au niveau où j'ai étudié. J'ai une licence pro qui devrait me donner le niveau technicien et bureau d'études [...] je me retrouve à la production. J'y suis depuis mars 2007. Je suis contrôleur, contrôleur libérateur c'est à dire que j'envoie des pièces finies directement au montage. Mais bon...je suis un peu discriminé je suis persuadé. J'ai déjà demandé des postes chez AD Industrie ils m'ont refusé à chaque fois. C'est le fait que je sois syndicaliste j'en suis sûr mais on ne peut pas le prouver. Il y a eu d'autres exemples dans la boîte et dans d'autres boîtes (Ratier), des collègues en ont fait les frais, ils les ont mis aux prudhommes déjà.»²

En dépit de ces conditions, les élus CGT vont s'engager dans une démarche syndicale plus large pour le développement du territoire, qui montre leur vision et leur rapport au monde. Ce faisant, nous pouvons saisir en quoi ces acteurs syndicaux sont des acteurs particuliers.

b) : analyse du groupe des acteurs syndicaux :

Dans le tableau ci-dessous nous avons synthétisé à partir des informations recueillies sur les parcours personnels, les éléments du profil sociologique du groupe des syndicalistes. tableau 3

¹ Il est particulièrement diplômé puisqu'il a un Bac pro, un BTS productique et une licence professionnelle « *maquettage numérique, prototypage* ».

² Entretien avec MB le 29 juin 2015 à Brive

Tableau 3 :

Catégorie	Nombre	Catégorie	Nombre	Catégorie	Nombre	Catégorie	Nombre
Sexe :		Diplôme :		Responsabilité syndicale :		Ancienneté responsabilité syndicale :	
- homme	13	- apprentissage	2	-élus DP/CE dont :	9	- 1 à 5 ans	2
- femme	1	- CAP/BEP	4	- Délégué-e syndical	2	- 5 à 10 ans	7
		- BAC pro	2	- Secrétaire syndicat	7	- 10 à 20 ans	4
Age :		- BTS/ Licence	5	- Responsable branche pro	2	- +20 ans	1
- 30 à 40 ans	3	- Ingénieur	1	-Responsable organisation territoriale	4		
- 40 à 45 ans	6			-mandats extérieurs dont :	10		
- 45 à 55 ans	1			- UD	9		
- +55 ans	4			- FD	1		
Taille de l'entreprise (salariés)		Catégorie professionnelle :		Situation militante :			
- 250 à 500	5	- Ouvrier-ère spécialisé-e	1	- heures de délégation	10		
- 500 à 1000	1	- ouvrier-ère qualifié-e	7	-permanent-e	4		
- + 1000	4	- employé-e	1				
		- Technicien-ne	3				
		- Ingénieur-e/cadre	2				
Secteur Industriel :		Ancienneté entreprise :		Territoire d'origine :			
- automobile	3	- 10 ans	1	- Aveyron	4		
- mécanique	1	- 10 à 20 ans	6	- Creuse	2		
- aéronautique	1	- 20 à 30 ans	4	- Corrèze	2		
- santé	1	- + 30 ans	3	- Haute-Garonne	1		
- chimie	2			- Lot	1		
				- Hérault	1		
- fonctionnaire	2			- Manche	1		
- secteur privé	12			- Charentes	1		

Il ressort de cette présentation que les syndicalistes que nous avons rencontrés sont en majorité des hommes âgés entre 40 et 55 ans. La plupart sont ouvriers qualifiés, plutôt diplômés (sept ont le niveau BAC pro, BTS, Licence professionnelle pour 4 qui ont un CAP/BEP). La majorité travaille dans des entreprises de plus de 250 salariés et moins de 500. Ils sont stables dans leur emploi, puisque sept d'entre eux ont une ancienneté de plus de 10 ans, et sept une ancienneté de plus de 20 ans dans l'entreprise.

Neuf d'entre eux sur quatorze travaillent dans les secteurs de l'aéronautique, de l'automobile, de la mécanique et assurent un mandat de représentant du personnel.

Ils participent aux instances de direction des organisations CGT territoriales ou professionnelles et cumulent une responsabilité syndicale d'entreprise et de membre de la direction de l'Union départementale ou de la Fédération. L'un d'entre eux est également élu au CESER Limousin. Huit sont membres actifs du Collectif CGT qui s'est mis en place.

Dix syndicalistes travaillent et exercent leurs fonctions d'élus dans le cadre des heures de délégations liées à leurs mandats ou des heures de détachement syndical attribuées dans un cadre conventionnel. Une majorité d'entre eux (huit) sont originaires des départements structurant le territoire du système local.

Ce groupe des acteurs syndicaux est également représentatif de la composition sociologique des entreprises de la Mecanic Vallée composée d'une majorité d'ouvriers. A Figeac Aero, ils sont environ 60% de l'ensemble de l'effectif. A AD Industrie, ils sont 66%. Cette tendance évolue dans les autres établissements, à la SAM par exemple où il y a autant d'ouvriers que d'employés et moins d'une cinquantaine de cadres sur un effectif de 450 salariés.¹

Dans les plus grandes entreprises, les ouvriers restent encore majoritaires chez Bosch à Rodez, chez Ratier à Figeac, mais la tendance s'inverse au profit des catégories de techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. Ainsi, aux dernières élections professionnelles en 2017, chez Ratier le 1^{er} collège des ouvriers et des employés, comptait 704 salariés, le 2^{ème} et le 3^{ème} collège des agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres en comptait 526.

¹ En 2014.

Cette condition du travail et de l'engagement des ouvriers aujourd'hui est bien évidemment différente de celle des ouvriers d'hier. Pour autant, elle nous permet de mettre en lumière une réalité sociale d'un monde que l'on disait disparu. Si « la place de l'univers ouvrier et industriel n'a cessé de décliner »¹, en 2012 ils sont 6,3 millions et représentent 43% de l'univers professionnel des classes populaires², et 22% de la population active de la France. « Ils demeurent l'un des groupes sociaux les plus importants aujourd'hui encore [même] s'ils ne forment plus une catégorie homogène, dotée d'une identité forte »³. Cependant « les ouvriers demeurent un groupe social particulièrement dominé dans la société française notamment dans tous les domaines se rapportant à la vie professionnelle. Même, si c'est sans comparaison avec le 19^{ème} siècle, les stigmates des conditions de travail continuent de peser sur le groupe »⁴ comme on pourra le constater dans les propos de nos interlocuteurs.

En s'identifiant comme *métallos de la CGT*, les syndicalistes revendiquent cette condition ouvrière, d'autant plus fortement qu'ils sont pour la plupart d'entre eux fils d'ouvriers. Cette filiation constitue « la force de l'ancrage ouvrier » et la « prégnance des origines ouvrières invite [...] à ne pas occulter le poids toujours actuel du groupe des ouvriers dans la dynamique de reproduction sociale qui caractérise la constitution des classes sociales »⁵.

c) : représentant du personnel et militant du territoire

L'activité des syndicalistes CGT du territoire se déroule pour l'essentiel au sein de l'entreprise, rythmée le plus souvent par la réunion des instances de représentation du personnel, des négociations salariales obligatoires (NAO)⁶ et de la discussion au sein de ces instances des questions touchant aux conditions de travail, au respect de l'application de la Convention Collective, à l'évolution de l'emploi, à la formation professionnelle....

¹ Thomas AMOSSE, « Portrait statistique des classes populaires contemporaines », *Savoir/Agir*, n° 34, Avril 2015, pp. 13-20. p. 15

² *Ibid.* p.17

³ Alexandra CHAIGNON, « Les ouvriers, ces travailleurs invisibles des temps modernes », *L'Humanité*, 24 Février 2014.

⁴ Gérard NOIRIEL, *Les ouvriers dans la société française*, *op. cit.* p.246

⁵ Thomas AMOSSE, « Portrait statistique des classes populaires contemporaines », *op. cit.* p. 119

⁶ Négociations Annuelle Obligatoires

L'implantation syndicale CGT, son influence dans les entreprises, impactent de manière importante les relations professionnelles et la résolution des problèmes sociaux. Ils sont nombreux au sein des entreprises et ne se caractérisent pas, le plus souvent, par leur image sociale. C'est ainsi qu'une majorité des syndicalistes que nous avons rencontrés font état d'une dégradation des conditions de travail dans leur entreprise due notamment à l'intensification des rythmes et cadences de travail. Certaines entreprises produisent 24 heures sur 24 et sept jours sur sept.

« Les conditions de travail sont en train de se dégrader [...] on a fait un gros mouvement sur le mois d'avril, deux jours et demi parce que le patron voulait supprimer toutes les pauses c'est-à-dire les pauses en repas comme la pause physiologique. La pause-café était interdite et tout... il voulait tout interdire donc on a fait grève et on l'a fait revenir sur sa décision. [...] Les gens travaillent sous une forme de rendement car sur les chaînes ça ne s'arrête pas. Ça s'arrête pas sur les chaînes, y a un quota mais ça ne veut rien dire car faut toujours faire le maximum. »¹

« Les revendications principales se sont les conditions de travail, salaires et après l'organisation et la gestion, quoi... les craintes du devenir de l'entreprise. Il y a eu des luttes importantes, en 1998, [...] il y avait d'énormes tensions dans l'entreprise avec l'encadrement, la direction. Le conflit a débuté une semaine avant les congés du mois d'août et a repris en septembre dès les premiers jours. Cela a été un conflit assez dur car y compris les actionnaires, la famille Michaud a été sollicitée pour descendre ici sur le site de Decazeville. [...]

En 2010 il y eu un autre conflit mais bon il n'était pas de cette importance-là. 2010 c'était basé sur [l'annonce] d'un PSE de 12 personnes. En 2012 il y a eu un autre conflit pour les salaires, et les conditions de travail et les inquiétudes sur le devenir de la boutique. »²

« C'est surtout les salaires et les conditions de travail. Nous concrètement c'est les machines-outils, l'ambiance de travail c'est à dire les risques chimiques quoi. Tout ce qui est les poussières liées à l'usinage et les huiles de coupe tout ça. C'est des produits qui sont assez cancérigènes. Y a du cobalt, y a toutes ces choses-là et donc on a un peu mené la bataille là-dessus. C'est ...on usine avec des fluides de coupe, c'est des huiles solubles et donc le contact de l'outil qui est en cobalt avec la matière usinée donc c'est l'aluminium, titane et konel³, le contact fait ,que ça chauffe

¹ Entretien avec le secrétaire du syndicat Borg Warner 1^{er} juin 2015 à Tulle

² Entretien avec le secrétaire du syndicat SAM le 22 avril 2014 à Decazeville

³ Alliage de cobalt, Nickel ...

énormément et avec l'huile de coupe qui chauffe [...] c'est là que ça dégage des produits CMR¹ donc cancérigènes et donc c'est là-dessus qu'on a pas mal de ...

Q : Il n'y pas des mesures de sécurité, des filtres... ?

Ça commence à se mettre en place depuis qu'on a un peu bataillé avec le CHSCT ils commencent à mettre en place des systèmes d'aspiration qui n'existaient pas, avant. Il y avait rien. Dans les ateliers il y a beaucoup de brouillard d'huile et ça fait de la fumée, on respire ça donc il y a des particules à l'intérieur... (silence) puis c'est la même chose aussi surtout pour les gens qui sont à l'ajustage et à l'ébavurage c'est eux qui poncent les pièces. Ils sont dessus, le nez sur la pièce, ils respirent donc ils ont des masques des choses comme ça mais bon....

D'autant qu'on fabrique toutes sortes de pièces, on peut partir d'un petit bloc comme ça, une petite pièce qui peut peser 100g ou on peut partir d'un bloc avec l'Inconel qui est un matériau très lourd et très réfractaire surtout pour les pièces de moteur et on va usiner là-dedans une pièce qui au départ... on avoir un brut de 50 kg et au final la pièce elle fera 2kg donc il y a avoir énormément d'évidement à l'intérieur. »²

Par ailleurs, les représentants du personnel ne sont ni saisis, ni informés de l'activité et des décisions prises au sein de l'association d'employeurs Mecanic Vallée qui ne semble n'avoir, aux dires de nos interlocuteurs syndicalistes, aucune visibilité au sein des entreprises, excepté l'une d'entre elle qui communique régulièrement sur les évènements de la Mecanic Vallée.

Il a, par exemple été impossible d'obtenir des précisions sur la forme, le statut, l'accord formalisé du prêt de main d'œuvre réalisé en 2010 entre AD Industrie et Borg Warner pour réduire l'impact d'un plan de suppression d'emplois chez AD Industrie. On apprend seulement que le Comité d'entreprise a été informé, qu'il s'agissait d'une convention entre les deux directions

D'ailleurs, plusieurs autres conflits sociaux au cours de ces années de notre recherche (Cf. Annexe articles de presse sur les mobilisations sociales) ont eu lieu, témoignages d'une conflictualité sociale vivante.

C'est dans le cadre de cette expérience d'élus du personnel en charge de défendre et de représenter les intérêts des salariés, et les problèmes sociaux nés de la gestion des entreprises, que les syndicalistes CGT de Mecanic Vallée ont développé des pratiques

¹ Certains agents chimiques ont, à moyen ou long terme, des effets cancérigènes, mutagènes ou toxiques sur la fécondité/fertilité des individus. Ils sont dénommés agents CMR.

² Entretien avec le secrétaire du syndicat CGT de Figeac Aero le 3 août 2015 à Figeac

nouvelles (négociations, recours à l'expertise...) et acquis un patrimoine de connaissances et d'apprentissages. Ce sont autant d'atouts pour définir ou conforter une démarche qui inscrit la dimension sociale comme une donnée essentielle du développement des entreprises et du progrès humain. Cette vision est le plus souvent antagonique avec la gestion des entreprises et la stratégie des employeurs à propos ou au sein du territoire Mecanic Vallée.

Ce sont sans doute, ces raisons qui justifient leur engagement dans le collectif CGT Mecanic Vallée. Faire en sorte que la stratégie patronale définie au sein du SPL, ne se traduise pas par une nouvelle aggravation de la situation sociale, penser et faire partager la perspective d'un autre avenir ainsi qu'une autre vision du développement économique qui serait guidée par l'intérêt général et non la logique du Marché. En ce sens, les expériences acquises légitiment une parole d'expert pour des acteurs syndicaux.

§-3 : une socialisation militante construite au sein de la famille

A ce stade, nous devons éviter le travers d'une vision globalisante et homogénéisante attachée à la qualification donnée à ces *acteurs CGT, des acteurs particuliers*. Ils sont inscrits, certes dans un processus d'engagement identique, lié à leur fonction de représentants du personnel, mais ils l'exercent dans des contextes d'entreprises différentes, et leurs engagements militants trouvent leurs origines au sein d'histoires et de trajectoires personnelles qui les ont façonnées différemment.

On peut ainsi saisir, parfois, comment les histoires personnelles s'inscrivent dans l'histoire longue des sociétés. Nous n'entendons cependant pas nous centrer uniquement sur ces trajectoires individuelles, car nous partageons l'idée que « les logiques d'engagement s'inscrivent [...] dans des trajectoires collectives »¹ par un travail de « sollicitation émanant de groupes ou d'organisations déjà là. »² Il ne s'agit pas non plus de « survaloriser le poids d'un habitus conçu de manière déterministe

¹ Frédéric SAWICKI et Johanna SIMEANT, « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récents des travaux français », *Sociologie du Travail*, n° 51, 2009. p.107
² *Ibid.*

mais de le prendre en compte pour expliquer le rapport à l'engagement et au militantisme dans des structures données¹ ».

L'implantation syndicale, ancienne dans certaines entreprises, et la résonance des luttes sociales passées se conjuguent avec les parcours personnels qui conduisent à l'engagement militant.

Cet aspect de la socialisation primaire permet de mieux caractériser notre postulat *d'acteurs syndicaux particuliers*, et de mieux comprendre comment ont pu ou n'ont pas pu se tisser les liens entre ces acteurs et un territoire, « lieu de ressources au regard d'un tressage entre des facteurs naturels, des facteurs humains compte tenu d'un contexte social, institutionnel politique et culturel. [...] un lieu de traduction entre partenaires, le territoire étant ce qu'ils ont en commun, le lieu de la formulation d'un projet et de la réalisation des attentes en terme économique, social avec la référence à des activités, des emplois et des liens sociaux. »²

La majorité des syndicalistes CGT de Mecanic Vallée ont en commun le même territoire, et ils partagent les mêmes valeurs. Ils ont des convictions communes.

Des quatorze syndicalistes CGT, dix d'entre eux ont des histoires personnelles fortes. Pour trois d'entre eux, ce sont les circonstances qui les ont conduits sur ce territoire.

Comme *Alain*, originaire de Cherbourg, qui a été 30 ans Travailleur de l'Etat en tant que personnel civil non fonctionnaire à l'Arsenal de Cherbourg. Fin 2004, il quitte sa responsabilité de secrétaire général de l'Union locale de Cherbourg qu'il assurait en tant que permanent détaché de l'entreprise. Le choix se pose de réintégrer l'entreprise s'il y a une possibilité de valoriser son parcours militant. A défaut d'une telle possibilité, et n'ayant pas réintégré son poste de travail, il est licencié. Sa situation personnelle est prise en charge par la confédération CGT. Cette situation résulte d'une mobilisation syndicale solidaire et d'ampleur, au retentissement national, dont il est l'objet lorsqu'il est poursuivi en justice pour des faits survenus dans le cadre d'une manifestation pour la défense de l'hôpital maritime menacé de fermeture. Suite à son licenciement, on lui propose d'intégrer le poste vacant de Directeur du Comité

¹ Françoise PIOTET, *La CGT, une configuration syndicale dans sa diversité*, op. cit. p.46

² Yves PECQUEUX, « La notion de territoire », *Observatoire économique des Banlieues-Paris*, p. 2009.

d'entreprise de Ratier à Figeac. Ce sont donc les circonstances plus qu'une démarche volontaire, qui conduisent à son installation dans le Lot en 2006. Il décrit ce changement ainsi :

« C'est une autre ouverture à plusieurs points et je ne regrette rien. Cherbourg l'horizon est un peu identique. En plus politiquement et syndicalement j'avais fait le tour J'avais créé une association contre le racisme j'avais travaillé sur les questions de l'art et la culture Quitté la Manche pour voir d'autres gens et d'autres horizons ça me convenait et cela n'a pas été un déchirement pour moi. »¹

En 2008, la majorité électorale des représentants élus au Comité d'Entreprise change d'organisation syndicale. La CFDT, majoritaire, gère désormais le Comité d'entreprise. Alain est licencié pour raison économique. Il conteste devant les Prud'hommes le motif de son licenciement, qu'il considère être à l'origine d'une discrimination syndicale, et obtient gain de cause. Cette situation, deux ans seulement après son installation dans le Lot, est vécue très durement. Après une période de chômage, la direction de la CGT lui propose d'animer et de créer le collectif CGT Mecanic Vallée et assume la charge de son salaire.

On peut aussi évoquer le parcours de *Jean-François*, originaire de Charentes, dont le père était député communiste. Il nous explique qu'à la fin de ses études ², il ne peut trouver un emploi dans son département, malgré des propositions de postes où sa candidature est acceptée. Il fait l'objet d'une forme « d'interdit » d'embauche en raison de l'engagement politique de son père. Il nous explique son histoire :

« Moi c'est plus compliqué que ça.... (hésitations)... moi, si tu veux quand j'ai fini mes études je suis revenu là. Le problème c'est que mon père était député communiste de Charentes et par exemple j'avais trouvé du boulot pour aller travailler dans le pétrole à Bahreïn et au dernier moment on m'a dit « nis ! ». J'avais trouvé du boulot dans une boîte de logistique comme directeur adjoint et au dernier moment Monory a mis son veto. Il a dit non vous ne l'embauchez pas et j'ai eu comme ça une série de choses et de projets qui n'ont jamais marché et le mec du chômage –qui était un copain de la CGT- m'avait dit « si tu veux trouver du boulot ne reste pas là ». Je suis originaire de Charentes. [...] j'ai été obligé de me réinscrire à la fac pour

¹ Entretien avec l'animateur du Collectif CGT Mecanic Vallée le 16 octobre 2013

² Il a une licence de Sciences Eco

avoir une couverture sociale et qu'à l'époque on ne syndiquait pas les étudiants. (Rires)...

Mais j'étais déjà engagé au PCF, je fais partie des militants qui ont eu des parcours particuliers... »¹

Jérémie, c'est le goût de l'aventure qui l'a fait quitter son département pour la première fois. Originaire de Béziers, il a 20 ans à la sortie de l'école avec un BTS productique mécanique en poche, quand il est embauché à Figeac Aero en 2001. Il est issu d'une famille de Carmaux, dont les grands-pères paternel et maternel travaillent à la mine « ils étaient dans les syndicats »² nous dit-il. Ses parents ne sont, ni militants, ni réellement engagés « même s'ils croient beaucoup là-dedans. ». Il nous dit être bien installé dans la région figeacoise. Pour lui, peu importe d'être ici ou ailleurs, il faut se battre de toute façon. Cependant, il préfère continuer à se battre ici à faire valoir « nos droits et nos statuts » dans un cadre qui lui convient et qui compte. Il adhère très tôt à la CGT comme si l'adhésion allait de soi, dès lors qu'il est confronté au monde du travail et qu'il s'aperçoit de choses qui n'allaient pas et qui l'interpellaient. C'est à l'Union locale qu'il adhère, car il n'y a pas de syndicat dans son entreprise. Il crée ensuite les conditions de réunir des salariés susceptibles de s'engager pour constituer le syndicat CGT au sein de l'entreprise.

Ensuite, on peut distinguer deux groupes parmi les syndicalistes nés dans une commune des départements du territoire Mecanic Vallée. Pour l'un des groupes, la famille est implantée sur le territoire depuis toujours, et pour l'autre, cette implantation est due à une immigration récente, celle résultant de l'exil espagnol durant la guerre civile et la dictature de Franco.

David nous explique par exemple qu'il est né à Decazeville et qu'il est petit-fils de réfugié espagnol, ayant traversé les Pyrénées à Bielsa pour venir exploiter le charbon en tant que mineur de fond à Cranzac dans l'Aveyron. Son père n'a pas subi l'exil, il est né en Aveyron dans une famille de neuf enfants.

¹ Entretien avec l'ancien secrétaire du Comité Régional CGT Limousin

² Entretien le 3 août 2015 à Figeac

Laurent est fils d'ouvrier métallurgiste, et petit fils de mineur issu de l'immigration espagnole. Il nous explique que son grand-père « a fui la dictature franquiste en tant que militant communiste là-bas, il a fui donc. Mon grand-père était espagnol et ma grand-mère était grecque. Elle a fui, elle aussi la dictature grecque. »¹

La référence au père *métallo* ou aux engagements militants de la famille est très présente dans les propos de nos interlocuteurs. Elle constitue les héritages de la transmission familiale qu'ils assument avec fierté. La forme la plus poussée de cet héritage filial assumé est sans nul doute le parcours de Stéphane. C'est le seul exemple au sein du groupe des syndicalistes.

Stéphane est entré à l'usine par la voie de l'apprentissage à l'âge de 18 ans, il nous explique que son père « est salarié ici, ça fait 38 ans, il a fait toute sa carrière ici, il est rentré aussi à 18 ans »². Par notre connaissance du contexte, nous savons que le père de Stéphane a été représentant du personnel et secrétaire du syndicat CGT pendant de longues années, membre de la direction de l'Union départementale de l'Aveyron. Stéphane occupe aujourd'hui les mêmes responsabilités syndicales que son père au sein de l'entreprise. On peut penser que celui-ci, encore en activité professionnelle, a joué un rôle essentiel dans les engagements militants et la prise de responsabilité de Stéphane.

L'ancrage territorial de la famille est parfois lié à l'histoire industrielle ancienne

« Mes parents..., mon grand-père était mineur avec un petit corps de ferme et après mon père a repris la ferme et l'a agrandie. Mon grand-père a travaillé dans le fond et les mines ont fermé dans les années 1960 »³.

nous explique Thierry qui a toujours travaillé sur ou autour du bassin de Decazeville.

¹ Entretien le secrétaire du syndicat CGT Ratier le 22 avril 2014 à Figeac

² Entretien avec le secrétaire du syndicat CGT Bosch le 9 mars 2015 à Rodez.

³ Entretien avec le secrétaire du syndicat CGT SAM le 22 avril 2014 à Decazeville

L'histoire de *Vincent* résume, à sa manière, la dimension de la socialisation militante au sein de la famille,

« Moi j'ai une histoire familiale quiqui fait que j'ai été sensibilisé très tôt à la lutte et aux valeurs politiques. Mon père était militant communiste il était élu au conseil régional, mon grand-père était militant politique communiste il était aussi militant syndical. Justement on est en train de vider la maison de mes parents et on a retrouvé des cartes d'adhésion de mon grand-père à la CGT, au syndicat de la voiture de la CGT de 1914 donc

Q : ton grand père était aussi dans le métier de l'automobile ?

C'est un petit peu ce qu'on a découvert parce qu'on savait qu'il était charron et puis après qu'il était...mais il a été aussi sur Paris et il a une carte de la CGT de 1914 qu'on a découvert récemment. Mon grand père est décédé en déportation, il était...il a sauté du train qui allait à Buchenwald donc bon c'est...ma mère est espagnole, mes grands-parents ont fui la misère et ils ont aussi subi le racisme, subi l'exode, les conditions de vie qui ont été très précaires et c'est vrai que familialement voilà ça fait partie et ils se sont fixés là à cause du travailvoilà donc c'est pas par hasard non plus que je suis arrivé à la CGT »¹.

On note également une caractéristique commune à l'ensemble du groupe des syndicalistes CGT. Ils ont, pour la plupart d'entre eux, adhéré très jeunes à la CGT. Certains dès l'âge de 16 ans, la majorité d'entre eux avaient moins de 25 ans. Leur engagement syndical CGT précède la présentation de leur candidature aux élections professionnelles.

On constatera des parcours similaires parmi les responsables CGT nationaux que nous avons rencontrés. Cependant ceux des syndicalistes CGT Mecanic Vallée prennent une dimension particulière par la charge symbolique qu'ils nous révèlent.

¹ Entretien avec l'animateur CGT Métallurgie Limousin le 28 mai 2015 à Tulle

Conclusion du chapitre III

L'identité professionnelle, telle que les nombreux travaux de recherche la définissent se trouve à l'intersection de trois champs : « le monde vécu ou travail, la trajectoire professionnelle et le rapport des salariés à la formation [...] conçue comme une confirmation présentant des évolutions significatives en réponse aux mutations de leur entreprise »¹.

Les employeurs, en constituant le SPL et l'association Mecanic Vallée et en mobilisant les leviers symboliques de l'identité et du sentiment d'appartenance, ont créé, à leur corps défendant, une nouvelle catégorie à l'identité professionnelle en intégrant la dimension territoriale.

Au fond, pour les syndicalistes CGT de la Mecanic Vallée, la question de l'identité professionnelle ne se conjugue-t-elle pas à la question de l'identité territoriale ? En quoi cette double dimension de l'identité sociale de ces militants constitue-t-elle un facteur déclencheur de leur mobilisation et de leur engagement dans le collectif Mecanic Vallée ?

Ce faisant, le sens qu'ils veulent donner au développement économique du territoire devient un sujet de confrontation, qui entre en résonance avec les revendications sociales nées de l'activité de travail au sein des entreprises. La question posée par les syndicalistes est que la dimension sociale du développement économique et de l'innovation technologique doit intégrer cette dimension spatiale ou territorialisée, c'est-à-dire que l'innovation que constitue la forme de l'économie de proximité et territorialisée, connectée aux grands réseaux de l'économie mondialisée, doit leur permettre de vivre mieux, là où ils l'ont décidé.

En ce sens, l'économie en réseau, par sa nouvelle organisation territoriale, soulève des problématiques nouvelles qui doivent trouver de nouveaux espaces de discussion et de négociation qui transcendent les espaces traditionnels. Il s'agit moins de décentraliser ou de territorialiser des enjeux nationaux de négociation collective, que de produire de nouvelles normes sociales qui prennent en compte les effets de l'économie de proximité.

¹ Claude DUBAR, *La socialisation*, Armand Colin, coll. « U Sociologie », 2009, 255 p. 186

D'une certaine manière la CGT, par la création du *Collectif CGT Mecanic Vallée* contribue à la mise en place d'un espace d'action concrète qui participe de la « construction de [nouveaux] espaces sociaux de reconnaissance »¹

¹ *Ibid.* p.206

Chapitre IV: dynamique économique et dimension sociale, des logiques opposées ?

« Est maître des lieux celui qui les organise »¹

Citation apocryphe attribuée à
Jean de La Fontaine

La configuration productive du SPL Mecanic Vallée a « puissamment conforté le pouvoir des employeurs »².

Les industriels se sont approprié le territoire, ils imposent leur vision du développement local. Leur priorité est la croissance des entreprises, et le fonctionnement de la coordination au sein du système local afin que le réseau de PME sous-traitantes puisse faire face aux besoins des firmes. Leur démarche s'est inscrite dans le cadre de la politique publique nationale et institutionnelle, qui a créé les conditions du développement des SPL. Ceux-ci sont, au cours de cette période, des objectifs de politique publique. Lors du colloque sur « *Les Systèmes Productifs Locaux. Des modes spécifiques de développement économique territorial en France* » qui se tient à Labège en Haute-Garonne, le 21 juin 1999, les responsables politiques présents confirment cette orientation de la politique nationale. Dans son discours à ce colloque, Jean Louis Guigou³ déclare notamment :

« Si aujourd'hui les districts à l'italienne, les clusters, les SPL sont à l'ordre du jour c'est que les mutations de la société depuis 1974, 1976 aboutissent à leur mise en œuvre. »⁴

« Du coup, l'espace du local reprend sa dignité et le politique dont on dit souvent qu'il ne lui reste aucune marge, retrouve une partie de son rôle : arbitrer entre les

¹ Lu dans l'article de ¹ Cécile CRESPIY, « Quand les Conseils régionaux organisent leur territoire. Entre initiatives étatiques et action régionale dans le domaine de la Recherche », *op. cit.*

² Annette JOBERT, « Dialogue social territorial : enjeux et perspectives pour le syndicalisme français », *Communication*, Colloque International du CRIMT, 18 Novembre 2008, coll. « Renouveau Syndical ».

³ Délégué Général à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale

⁴ Jean Louis GUIGOU, *Introduction du Délégué à l'Aménagement du territoire et à l'Action régionale*, Datar, 1999. p.8

choix, diversifier des solutions...La réussite des entreprises repose alors sur l'attention qu'apporte une communauté dans son ensemble, à son devenir économique :

- les écoles dont l'ouverture à l'environnement industriel apporte aux jeunes une motivation et une ouverture d'esprit très remarquables
- les dispositifs de formation continue pour favoriser la neutralité et la pratique de la mobilité sociale,
- les collectivités locales pour gérer le foncier et ne pas laisser s'enkyster les friches
- le tissu associatif pour apporter une offre hors du temps de travail qui brasse les individus et les groupes » renchérit Dominique Voynet¹ dans son intervention.²

Cette volonté politique qui caractérise la mise en place des SPL, les dispositifs de soutien dont ils bénéficient, leur inscription dans le paysage institutionnel, modifient la réalité économique et sociale dans son processus de développement historique. C'est ce que nous proposons de montrer dans la suite de notre propos. En effet, tous les efforts des institutions sont tournés vers la mise en place et le développement des SPL, au point que l'on peut affirmer qu'une *culture SPL* marque l'orientation des politiques publiques. Dans l'Education Nationale, c'est une orientation qui s'affirme, comme l'explique le recteur de l'Académie de Toulouse au cours de ce même colloque.

« Dans l'Education Nationale, on est interpellé sur la façon de penser comme des sortes de SPL, s'interroger sur la cohérence à une échelle territoriale donnée de nos établissements [...]. Une fois que l'on a tenté de penser cette cohérence, l'Education Nationale a un autre rôle à essayer d'assumer qui procède [...] d'une sorte d'état d'esprit collectif favorable au développement industriel. [...] le projet de la Vallée de la Mécanique est une bonne illustration de cette demande. Les industriels ont estimé leurs besoins dans un certain type de qualification (niveau IV). A la demande qui se manifestait sous la forme de l'apprentissage, nous avons répondu en créant des sections d'apprentissage dans nos lycées en utilisant l'article 57³ de la loi quinquennale. »⁴

Elle a eu pour effet d'améliorer « les relations au sein de Mecanic Vallée entre les entreprises et l'Education [elles] se sont renforcées et [une] fluidité des coopérations

¹ Ministre de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement

² Dominique VOYNET, *Discours du Ministre de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement*, Toulouse Labège, Datar, 1999. Intervention prononcée par M. Archambault, conseiller technique, en l'absence de la Ministre.

³ Loi quinquennale n°93-1313 du 20 décembre 1993 relative au Travail ; à l'emploi et à la formation professionnelle. Elle étend notamment les compétences attribuées aux Régions en matière de formation. L'article 57 est relatif au développement de l'apprentissage dans les lycées.

⁴ M. de GANDEMAR, recteur de l'Académie de Toulouse au Colloque Toulouse Labège 1999.

montre le rapprochement certain entre ces deux milieux souvent cloisonnés et distants»¹. Ce rapprochement aboutit, « après six ans de travaux en commun (1999 à 2004), à la mise en place de quatre sections de Bac pro en apprentissage, d'un BTS en apprentissage et de trois licences professionnelles »² au sein des établissements du système éducatif public du territoire. Cette évolution s'accompagne toutefois de la fermeture de quatre sections de BEP mécanique dans les lycées professionnels entre lesquels une forme de concurrence s'est installée.

Cette nouvelle politique de l'Etat en faveur du développement des SPL a eu comme principales conséquences de modifier l'organisation industrielle, en favorisant l'émergence d'une économie territorialisée, et « le passage [...] vers des entreprises réseaux ou des groupes constitués devenus des centres de profits, reliés à de nombreux sous-traitants»³.

Cette évolution structurelle, et l'espace économique ainsi créé, délimitent un marché du travail local spécifique, et s'accompagnent de la multiplication de statuts et de contrats salariaux différents, du recours à l'intérim et à la sous-traitance. Conjugée à la pénurie de main-d'œuvre cette situation conduit à une mise en concurrence des salariés, encouragée par le dumping salarial pratiqué par certaines entreprises.

Les conséquences sociales de ces transformations économiques ont pour effet de « déconstruire le champ [traditionnel] couvert par la négociation collective »⁴ et d'exclure une partie des salariés du système local, et des bénéfices obtenus dans le cadre des négociations sociales collectives.

Dans ce chapitre, nous tentons d'analyser ces transformations de la réalité sociale sous l'effet conjugué des politiques publiques de régulation sociale de l'Etat et de la politique économique à l'œuvre au sein du SPL.

Nous analyserons ensuite, comment les syndicalistes CGT abordent cette nouvelle situation. Comment l'analysent-ils, pourquoi et comment cela les conduit-il à transformer leur démarche syndicale ? Quels sont les enjeux de cette approche ?

¹ Joackim HASS, « Mecanic Vallée : Interactions entre système productif local et formation », *op. cit.* p. 18

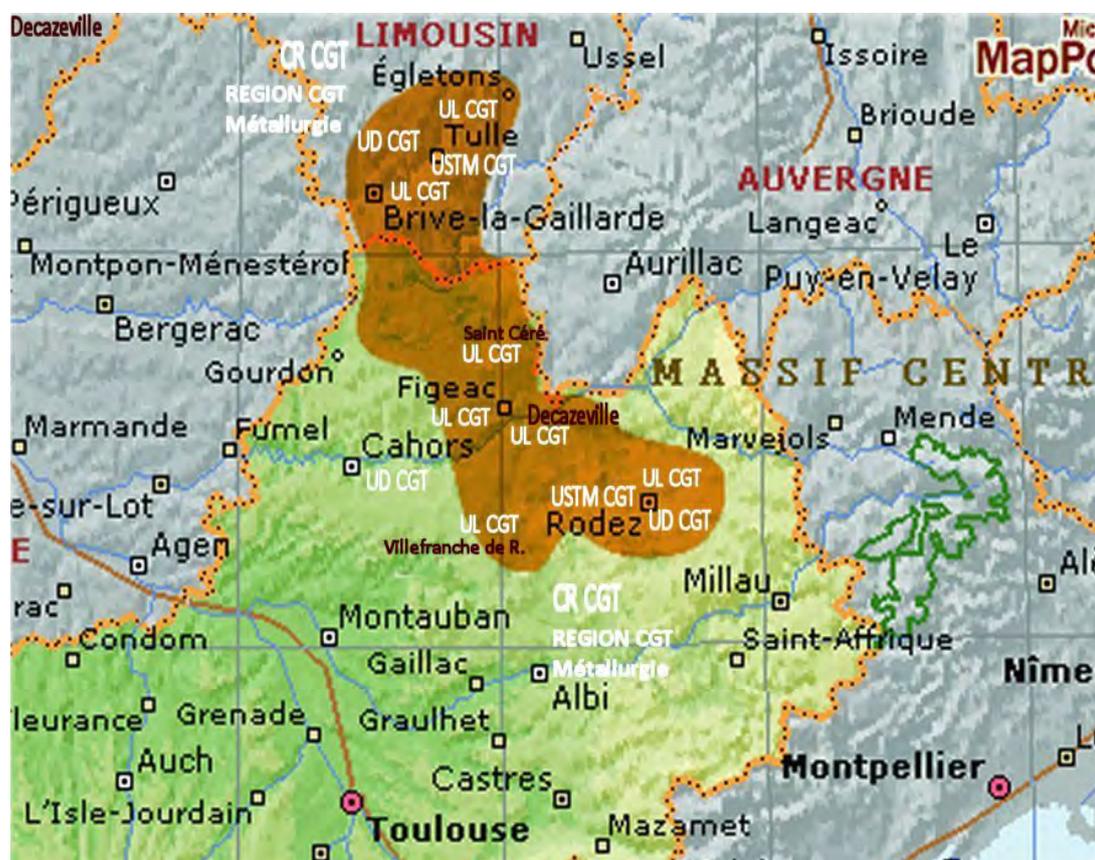
² *Ibid.* p. 18

³ Pierre Eric TIXIER, « Les mutations de la négociation collective. Le cas de la France », *Négociations*, n° 8, Février 2007. p. 110

⁴ *Ibid.* p. 111

Les formes juridiques et administratives, mais également géographiques du SPL sont inhabituelles. Son support juridique est l'association Mecanic Vallée, au statut associatif (loi 1901) dirigée par un Conseil d'Administration et un président dont la fonction principale est une fonction de représentation. Bien que composée pour l'essentiel d'employeurs,, elle ne constitue pas un mode d'organisation professionnelle patronale classique (MEDEF, UIMM). L'argument du statut associatif est régulièrement invoqué pour justifier une fin de non-recevoir aux demandes de négociation des syndicalistes. Le SPL n'est pas un territoire juridico-administratif au sens d'une collectivité territoriale au sein de laquelle est identifié un interlocuteur institutionnel. Compte tenu de sa forme géographique sur trois départements et deux régions, plusieurs mairies, communautés d'agglomération, conseils départementaux et régionaux sont insérés dans le territoire du SPL. La CGT est organisée territorialement au niveau de la localité, du département et de la région. Elle dispose également d'organisations professionnelles territoriales de la Métallurgie. Sur le territoire concerné par l'espace économique Mecanic Vallée, on compte seize structures interprofessionnelles et quatre structures professionnelles de la métallurgie.

Identifiée en blanc l'implantation des organisations territoriales CGT et les organisations professionnelles CGT de la Métallurgie sur le territoire Mecanic Vallée



Cette particularité du territoire a conduit les syndicalistes du terrain à créer un collectif CGT des syndicats des entreprises de la Métallurgie du territoire. Il s'agit d'un collectif professionnel dont l'objectif est d'animer et de coordonner l'activité des syndicats de la Métallurgie. C'est une forme syndicale inédite, elle n'est pas statutaire mais elle est liée à la volonté d'agir de la CGT face à cette organisation nouvelle d'une économie territorialisée, et aux circonstances de la situation personnelle de celui qui deviendra l'animateur du collectif.

Nous pensons que l'observation de la mise en place du collectif CGT Mecanic Vallée, sa particularité et l'engagement des militants des entreprises, nous offre un angle intéressant pour saisir les perspectives nouvelles qui s'ouvrent à l'action syndicale, mais aussi les limites, et les blocages que cette nouvelle forme d'organisation rencontre. Elle nous permet d'interroger l'activité de la CGT dans sa dimension territoriale, ainsi que la façon dont elle aborde les transformations de la société à travers le phénomène de territorialisation.

Section 1 : les conséquences sociales d'une division du travail territorialisée

Les questions sociales, en tant que telles, sont très peu présentes dans les travaux relatifs à la création et au développement des SPL français. C'est une distinction supplémentaire avec les districts italiens que les responsables politiques légitiment pourtant comme modèles des SPL français.

Exception faite, l'intervention de Marylise Lebranchu¹ au Colloque de Labège au cours duquel elle explique que « la proximité géographique [...], la proximité de l'Etat et les partenaires publics ne seraient pas suffisants si l'on ne parlait pas de la proximité sociale »². Elle a constaté, indique-t-elle, « qu'on évite de parler de la proximité sociale »³, pourtant celle-ci conditionne, selon elle, la réussite du SPL. Par proximité sociale, elle précise « qu'il faut que, non seulement le chef d'entreprise ou le cadre à qui on a confié cette mission soit totalement intégré à la démarche mais que l'ensemble des acteurs internes à l'entreprise en soient persuadés pour que cette démarche devienne une réalité à long terme »⁴.

On comprend que *les acteurs internes* sont les salariés des entreprises qu'il convient de mobiliser pour la réussite du SPL. Le sens de cette intervention conforte notre point de vue ; les salariés, et par conséquent les syndicalistes CGT, peuvent être des acteurs pertinents du système local.

Nous analysons ici quelques aspects des conséquences sociales produites par une division du travail territorialisée qui caractérise cette forme d'économie de proximité. Elles concernent l'ensemble des salariés des entreprises du SPL et le développement du territoire lui-même. Au sein du système local, les problèmes sociaux apparaissent sans doute « comme une pluralité de difficultés, à affronter une à une »⁵, mais fondamentalement ceux-ci nous apparaissent comme un ensemble de problèmes liés qui pose la question intrinsèque du sens du développement économique. Les questions

¹ Secrétaire d'Etat chargée des PME, du Commerce et de l'Artisanat

² Marylise LEBRANCHU, Toulouse Labège, Datar, 1999. *Le soutien de l'Etat au SPL*

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

⁵ Robert CASTEL, *Les métamorphoses de la question sociale, op. cit.* p.621

sociales sont-elles seulement des problèmes à résoudre ou des enjeux à investir comme condition du développement économique ?

Ce faisant, nous abordons la question sociale¹ du point de vue de « la question du statut salarial parce que le salariat en est venu à structurer notre formation sociale presque toute entière ». ² La centralité du travail³ s'est imposée dans la société même si aujourd'hui, elle semble remise en cause.

Le SPL, tel qu'il est dans cette forme d'organisation du capitalisme industriel, n'est-il pas un des symboles d'une transformation du capitalisme « devenu plus agressif en se mondialisant et en ce sens [n'y-a-t-il pas] de l'irréversible dans ces transformations accentuées par les mutations technologiques »⁴ ? Il paraît évident que le contexte particulier de Mecanic Vallée, son mode d'organisation et de fonctionnement favorise le développement des entreprises. De ce point de vue, la croissance rapide de l'entreprise Figeac Aero en est le signe le plus manifeste. Le SPL incarne une nouvelle configuration productive dont nous avons identifié les formes particulières de relations et de coordinations entre entreprises et acteurs locaux. Cette situation favorise-t-elle de nouveaux rapports sociaux entre entreprises et salariés ? Ne convient-il pas alors d'interroger les relations professionnelles, dont l'une des caractéristiques est de s'articuler au contexte dans lequel elles se produisent et évoluent ? Nous entendons par relations professionnelles « l'analyse des relations individuelles et collectives qui s'établissent à l'occasion du travail salarié entre le patronat et les syndicats »⁵.

Quels sont les effets et les conséquences sociales de cette nouvelle configuration productive ? Comment sont-elles appréhendées ? Résolues ?

Le mouvement de décentralisation de l'Etat et les transformations de l'action publique qui visent, au moins dans leur affirmation, à une « plus grande participation des acteurs publics et privés dans les processus de délibération et de mise en œuvre des actions agissent également sur les relations sociales. Le territoire, comme espace d'initiatives

¹ *Ibid.* p. 621

² *Ibid.* p. 622

³ *Ibid.*

⁴ Louis WEBER, « Les dernières métamorphoses de la question sociale. Libres propos avec Robert Castel et Gérard Mauger », *Savoir Agir*, n° 3, Janvier 2008.

⁵ Annette JOBERT, *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, OCTARES, coll. « Travail et activité humaine », 2000, 187 p. 16

et de mobilisation des acteurs et de ressources, espace d'ajustement comme de mise en application et de suivi des mesures, tend à prendre une importance croissante»¹. La territorialisation, par exemple, des politiques de l'emploi, et les dispositifs qui les accompagnent pour favoriser leur mise en œuvre au niveau local, constituent l'une de ces transformations essentielles. Comment ces dispositifs publics sont-ils mobilisés et pour qui ?

A ce stade, nous entendons analyser comment se conjuguent l'action publique locale, celle de l'état et celle des acteurs pour faire face aux questions sociales émergentes du territoire. Les dispositifs publics encouragent notamment le dialogue social territorial. Il est également promu par « les instances européennes [qui le] considèrent comme un instrument essentiel de la stratégie européenne de l'emploi »². Ces mêmes instances et leurs programmes communautaires, comme les *Pactes territoriaux de l'emploi*, entendent favoriser et soutenir les partenaires locaux.

Dans la suite de notre propos, nous abordons ces questions et leur traitement par les responsables publics, privés ; les difficultés de nouveaux rapports sociaux qui pourtant s'imposent ; à la notion de dialogue social territorial, nous opposons celle de dialogue social territorialisé, et nous expliquons les raisons de cette distinction.

§-1 : de quelques questions sociales et leur traitement

Il existe plusieurs dimensions aux problématiques sociales qui émergent et traversent les relations professionnelles au sein du territoire. Nous avons tenté d'identifier celles qui, à la fois concernent l'ensemble des salariés des entreprises, et sont sans doute plus fortement ressenties par les salariés des PME, dans la mesure où la plupart d'entre eux ne disposent pas de représentants du personnel ou de syndicats susceptibles de prendre en charge ces questions et les résoudre, et celles qui impactent le territoire. Pour l'essentiel, elles constituent trois catégories liées :

- au statut du salarié issu de l'activité de travail au sein des entreprises et découlant également de la nouvelle configuration productive

¹ Annette JOBERT, « Dialogue social territorial : enjeux et perspectives pour le syndicalisme français », *op. cit.* p.2

² *Ibid.*

- au contexte spécifique de l'espace économique
- au contexte territorial et son environnement

a) : les enjeux sociaux du statut des salariés des entreprises du SPL Mecanic Vallée

Pour les syndicalistes, la question des salaires est une préoccupation essentielle et commune à l'ensemble des salariés des entreprises de Mecanic Vallée. Son niveau est considéré comme un élément attractif pour que des jeunes puissent s'engager dans les métiers de l'industrie. Son harmonisation dans une grille qui s'applique à tous les salariés des différents secteurs d'activité est le moyen d'une progression sur le niveau le plus élevé pratiqué dans les entreprises. Elle est aussi une condition pour résoudre le dumping salarial qui se développe et qui conduit à une concurrence entre les salariés du système local. C'est ce que nous indique le secrétaire général de l'UD CGT de l'Aveyron :

« Ce qu'on constate c'est que sur un certain nombre de grilles de salaires c'est qu'on est une zone « low cost » par rapport à Toulouse. Et que donc si sur ces aspects là on arrivait à avoir un lieu d'échange pour dire que les employeurs ont tout à y gagner pour faire en sorte que la politique salariale permette de recruter des jeunes ingénieurs, de conserver des jeunes sur le territoire se serait un atout lourd. Or on constate que... ils échangent sur un certain nombre de domaines, sans doute ils se passent des marchés ce qui en soi n'est pas un problème [...] et que cela ne va pas plus loin [...] Blanc Aéro d'ici 2017 devrait embaucher 300 salariés supplémentaires, Figeac Aero devrait aussi embaucher 500 emplois, créer 500 emplois sauf que on est, les uns et les autres, on est bien placé pour voir que les salariés qui sont recrutés aujourd'hui tant chez Blanc Aéro que Figeac Aero se sont des salariés qui viennent de la SAM. Je parle de ce que je connais, qui quittent la SAM parce que les conditions de travail ne sont pas bonnes et que la rémunération n'est pas bonne donc on perd des emplois chez SAM, des emplois qualifiés. Des salariés qui s'en vont, et à juste titre qui ne vont chez...mais dans des industries où dans des boîtes où les conditions sont meilleures.[...] Quelque part on peut se retrouver dans les prochains mois avec une concurrence entre entreprises voilà, je suis bien placé à la SAM pour savoir qu'on a des dizaines de salariés qui ces dernières années sont partis où à Umicore où à Ratier où à Blanc Aéro, où à Figeac Aero, et donc ça peut mettre en danger une entreprise et ça se passe à l'inverse c'est à dire des salariés de Ratier qui vont aller à Figeac Aéro donc voilà.... »¹

¹ Entretien avec le secrétaire général UD CGT Aveyron le 24 février 2015 à Rodez

Cette question de l'harmonisation des salaires pose également celle d'une harmonisation des statuts des salariés par l'établissement d'une Convention Collective Unique de la Mecanic Vallée. Celle-ci s'impose socialement pour l'ensemble des salariés, et plus particulièrement des salariés des entreprises sous-traitantes. En effet, « la négociation d'entreprise ignore la situation des salariés des entreprises sous-traitantes auxquelles l'entreprise est liée »¹.

Elle concerne également les salariés des groupements d'employeurs, dispositifs mis en place pour permettre, aux PME notamment, de se regrouper au sein d'une association. De ce fait, elles disposent de salariés en commun qui travaillent indistinctement pour l'une ou l'autre entreprise adhérente au groupement. Le contrat de travail du salarié est lié au groupement d'employeurs, son statut est différent de celui des salariés de l'entreprise dans laquelle il va pourtant exercer la même activité de travail qui exige les mêmes compétences et qualifications professionnelles. En 2012, l'association Mecanic Vallée recense treize groupements d'entreprises², qui ont surtout une vocation commerciale et capitalistique. Il n'est pas indiqué le nombre de salariés concernés par ces groupements.

Les enjeux de l'emploi sont des questions essentielles. Elles ont pour les syndicalistes une double dimension, à la fois sociale et économique. Ce sont des questions cruciales, nous explique l'animateur du Collectif CGT, qui nous indique que le système productif local a perdu 5 500 emplois industriels. C'est pourquoi les syndicalistes considèrent qu'il faut, non seulement développer l'emploi sur le territoire, mais aussi diversifier les activités industrielles. A ce titre, ils formulent des propositions que nous développerons dans la suite de notre propos.

b) : les enjeux sociaux et spécifiques à l'espace économique du SPL

¹ Annette JOBERT, « Dialogue social territorial : enjeux et perspectives pour le syndicalisme français », *op. cit.* p.3

² Rapport d'activité 2012 p.13

Nous nous appuyons sur le travail d'analyse et de prospective mené dans le cadre de la GTEC¹ du Pays de Figeac². Une partie du territoire du Pays de Figeac intègre le périmètre de l'espace économique du SPL Mecanic Vallée. Deux des entreprises structurantes du SPL, Ratier et Figeac Aero, sont également les principaux employeurs du Pays de Figeac.

Notre intérêt pour ces travaux est qu'ils ont permis d'identifier des facteurs « susceptibles d'influencer fortement les activités, les emplois et les compétences du territoire »³. Les constats établis rejoignent ceux que nous avons pu établir dans le cadre de notre recherche, et découlent directement des changements qui se sont opérés sur le territoire tels que nous les avons décrit, et qui ont abouti au développement de la filière de la Mécanique. Il ressort des analyses réalisées dans le cadre de cette GTEC que le manque de main-d'œuvre dans l'industrie mécanique constitue « une situation de tension sur un certain nombre de métiers [...]. Il crée aussi une difficulté entre les entreprises industrielles du territoire qui peinent à recruter car les deux principales entreprises concentrent suffisamment de moyens financiers pour attirer une grande partie des candidats qui se présentent »⁴. La formation des salariés est considérée comme une question centrale pour anticiper les besoins futurs.

La question de l'emploi et des difficultés de recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée dans les entreprises de Mecanic Vallée constituent un handicap majeur au développement du territoire, tandis que le risque d'une concurrence entre les entreprises s'accroît. Ces éléments d'analyse rejoignent également les analyses des syndicalistes CGT du territoire Mecanic Vallée.

Cette situation à haut risque conduit les élus à mobiliser de nouvelles ressources en parallèle à leurs décisions politiques de gestion et d'accompagnement des entreprises et du développement économique, pour tenter de résoudre des questions sur lesquelles ils semblent impuissants à agir. Ils ont recours à l'expertise des chercheurs pour comprendre les raisons de ces handicaps et freins qui menacent le développement économique local.

¹ Gestion Territoriale des Emplois et des compétences

² Elle est créée en 2004. Elle est composée de la Communauté de communes du Haut Segala (46) et du Grand Figeac dont l'ensemble comprend 91 communes et 45 000 habitants

³ Truong Giang PHAM et Francis AUBERT, « Gérer les ressources humaines au niveau territorial : du diagnostic à l'anticipation en Pays de Figeac », *Sol et Civilisation*, 2013. p.5

⁴ *Ibid.* p.6

Ainsi, nous apprenons que le Conseil Régional de Midi-Pyrénées dont le président est Martin Malvy¹, a financé une étude² conduite en partenariat entre le Laboratoire de recherche CREFI-T de l'université Toulouse 2 Jean Jaurès et l'association des industriels Mecanic Vallée, en 2007 dans le but d'analyser les raisons du déficit de main-d'œuvre.

Nous n'entendons pas ici explorer de manière détaillée l'ensemble de l'analyse mais nous pensons utile de mettre en évidence quelques aspects, pour appréhender une réalité complexe à travers les difficultés de recrutement de salariés.

Les auteurs de cette étude confirment d'ailleurs que « le déficit en terme de main d'œuvre est indéniable »³. Leur hypothèse « postule de l'impact négatif des images véhiculées autour de ces métiers afin d'expliquer un certain déficit dans le choix d'orientation [...] vers les filières de formation afférentes ou les postes proposés »⁴.

Ils confirment également que « la croissance des entreprises industrielles semble [...] être freinée par des métiers en tension : notamment le chaudronnier, le soudeur, l'opérateur sur machine à commandes numériques »⁵. L'objectif de l'étude est alors de rechercher les raisons de cette situation, de mettre en avant les aspects positifs des métiers de la mécanique, et de corriger les aspects négatifs dans les recommandations qu'ils préconisent. Celles-ci s'attacheront à valoriser l'image des métiers en question et celle de l'industrie en général.

Ils appuient leur démarche sur des travaux de recherche existant, montrant l'évolution historique et idéologique du travail comme concept, et sa perception contemporaine chez les jeunes notamment, qui ont vis-à-vis de l'emploi industriel « des perceptions [...] qui s'organisent autour d'un noyau d'images négatives »⁶.

D'une manière générale, les personnes interrogées au cours de l'enquête ont une représentation sociale du travail qui le définit centralement comme la possibilité d'obtenir une rémunération. Celle des métiers de l'industrie s'attache principalement à l'image de « l'usine synonyme de pénibilité au travail [qui] entraîne un certain rejet »

¹ Il est également président de la Communauté de Communes du Grand Figeac.

² « De quelles représentations souffrent les métiers en mal de main d'œuvre » dirigée par Sabrina Labbé

³ Sabrina LABBE (DIR), *De quelles représentations souffrent les métiers en mal de main d'oeuvre ?*, *op. cit.* p. 20

⁴ *Ibid.* p. 20

⁵ *Ibid.* p. 96

⁶ *Ibid.* p.58

de la part des personnes interrogées.¹ Malgré la pénibilité du travail et les conditions de travail difficiles confirmées par les professionnels interrogés, les chercheurs considèrent que « la difficulté des métiers de l'industrie n'est pas nécessairement un point de vue dévalorisant »², ils suggèrent dans leurs conclusions que « les représentations professionnelles [...] teintées d'éléments négatifs [laissent] penser que les conditions de travail, les aspects de sécurité et de bien-être au travail pourraient être améliorées ».³

Les questions soulevées, ainsi que les perspectives ouvertes pour les transformer, nous semblent faire écho avec ce qu'expriment les syndicalistes CGT sur la nécessité d'améliorer les conditions de travail. Cette question touchant l'ensemble de l'industrie mécanique est un élément de fragilisation du système, voire de rupture ou de crise. Cette situation ne peut-elle donc pas être mise à profit pour engager « une période d'innovation institutionnelle et d'expérimentation sociale »⁴ avec l'ensemble des acteurs concernés ? Ne justifie-t-elle pas la nécessité d'un nouveau dialogue social et/ou une négociation collective possible au sein du territoire ? Les syndicalistes contestent la domination patronale sur le territoire, tout en réclamant des droits et leur extension. Ils affirment ainsi « une conception novatrice de la société. »⁵

Ces questions nous paraissent légitimes, d'autant qu'à partir des années 2000, on constate une intensification du dialogue social⁶ « en particulier sur les thèmes de l'emploi, des conditions de travail, des changements organisationnels et technologiques... »⁷.

¹ L'étude a été menée en deux temps, une partie exploratoire auprès de 72 jeunes réunis au cours d'une journée de sensibilisation et une enquête par questionnaire auprès de 519 personnes : collégiens, demandeurs d'emplois, parents, enseignants.

² Sabrina LABBE (DIR), *De quelles représentations souffrent les métiers en mal de main d'oeuvre ?*, *op. cit.* p.84

³ *Ibid.* p.89

⁴ Elodie BETHOUX, Arnaud MIAS, Guillaume BLACHE, Camille DUPUY, Annette JOBERT, Jean Louis RENOUX, Catherine SPIESER, Michèle TALLARD et Catherine VINCENT, « Dialoguer plus mais sur quoi ? Les régulations d'entreprise en matière d'emploi, de formation et de conditions de travail en temps de crise », *La Revue de l'Ires*, n° 84, Janvier 2015. p.106

⁵ Alain TOURAINE, *Comment sortir du libéralisme ?*, Fayard, 1998, 164 p.9

⁶ Elodie BETHOUX, Arnaud MIAS, Guillaume BLACHE, Camille DUPUY, Annette JOBERT, Jean Louis RENOUX, Catherine SPIESER, Michèle TALLARD et Catherine VINCENT, « Dialoguer plus mais sur quoi ? Les régulations d'entreprise en matière d'emploi, de formation et de conditions de travail en temps de crise », *op. cit.* p.91

⁷ *Ibid.* p. 92

Cette intensification des échanges est due au renforcement du contexte législatif qui élargit « le champ des obligations de négociation et multiplie les incitations financières à signer des accords»¹.

c) : les enjeux liés au contexte territorial et à son environnement, leur inscription à l'agenda politique local

Parmi les autres facteurs majeurs de changements identifiés qui affectent à la fois les emplois et le territoire, on peut saisir :

- la question de la distance domicile-travail. Celle-ci s'accroît et pose aux pouvoirs publics la nécessité de gérer ces nouvelles mobilités. Malgré la gratuité des transports en commun initiée en Pays de Figeac et leur développement dans la ville de Figeac et sa périphérie, l'accessibilité du territoire reste particulièrement difficile. Il n'apparaît pas que le Lot soit bien desservi par les transports collectifs permettant de relier les différentes centralités du département.

- l'emploi du conjoint-e, ainsi que le logement et la qualité de vie, sont considérés comme des facteurs importants d'installation durable pour les salariés. Mais ces questions, et leur résolution rencontrent des difficultés par manque de moyens et de possibilités à disposition. A notre connaissance, en 2012, il n'existe pas de Plan Départemental de l'Habitat dans le Lot et l'Aveyron, dispositif pourtant inscrit dans la loi du 13 juillet 2006, portant engagement national pour le Logement.

- la gestion du foncier, liée aux besoins d'accompagnement de certaines entreprises ou de l'installation de nouvelles activités pour lesquelles les collectivités locales ont mis en place une politique d'ateliers-relais.

- l'accroissement de l'activité économique dans une partie du territoire où il est nécessaire d'adapter les infrastructures de communication.

A titre indicatif, la communauté du Grand Figeac a consacré, en 2017, sur un budget total d'investissement de 18,5 millions d'euros, 10% à l'aménagement et l'habitat, 29% à l'économie et au tourisme, et 29% à la voirie. Ces trois postes mobilisent au total 68% de l'investissement de la communauté de communes du Grand Figeac (Cf. : annexe budget 2017 du Grand Figeac).

¹ *Ibid.* p .92

Les conséquences sociales et politiques de la nouvelle configuration productive du SPL deviennent donc des problèmes publics, et conduisent les élus à les inscrire à l'agenda politique local. Ils disposent pour cela de moyens renforcés qu'autorisent les instruments des politiques publiques nationales. Ainsi, par exemple, la loi dite de Cohésion sociale¹ permet la négociation d'accords de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) dans les entreprises de plus de 300 salariés depuis 2005. En 2009, le dispositif, qui concernait les seules entreprises est étendu aux territoires par un dispositif national *Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales (GPECT)*. Ce dispositif public est mis en place par le Ministre du Travail, et a pour objectif « d'anticiper les mutations économiques et gérer leurs ressources humaines »².

Les acteurs publics et privés du territoire se sont saisis de ces instruments, et dans la proximité du territoire Mecanic Vallée, il existe deux instances de gestion territoriale des emplois et des compétences (GTEC), la GTEC Ouest Aveyron et la GTEC du Pays de Figeac. L'objectif des acteurs locaux réunis au sein de ces deux instances est de mener un travail de prospective afin d'identifier les besoins d'emplois des territoires concernés dans un horizon à long terme (2030). Les actions entreprises visent « à dépasser les cadres traditionnels des relations inter-entreprises en établissant les bases d'une véritable identité territoriale dont la clé de voute est la gestion des ressources humaines »³.

La GTEC du Pays de Figeac⁴ réunit le syndicat mixte du Pays de Figeac avec le Club Entreprise *Modes d'Emplois*. Le travail de prospective mené, a débouché sur la réalisation de trois scénarios du développement futur.

La GTEC Ouest Aveyron est une association loi 1901, créée en 2012. Elle organise, notamment en partenariat avec l'Education Nationale en 2014, une initiative *Voyage en industrie*, dont le but est d'organiser des visites d'entreprises pour les élèves de 4^{ème}

¹ Du 1^{er} janvier 2005

² Truong Giang PHAM et Francis AUBERT, « Gérer les ressources humaines au niveau territorial : du diagnostic à l'anticipation en Pays de Figeac », *op. cit.*

³ *Ibid.* p.10

⁴ Elle est créée en 2004 et composée de la Communauté de communes du Haut Segala (46) et du Grand Figeac dont l'ensemble comprend 91 communes et 45 000 habitants

des collègues dans le cadre de la semaine de l'Industrie, en Mecanic Vallée. En 2012, la GTEC Ouest Aveyron a reçu 61 800€ de subventions publiques et 71 000€ en 2013.¹ En 2012, l'association Mecanic Vallée indique², par exemple, avoir participé à soixante-sept réunions des Services Publics de l'Emploi Local (SPEL) et des GTEC³ Ouest Aveyron et Pays de Figeac.

Nous saisissons ainsi l'imbrication des logiques d'acteurs différents, rendue possible par la constitution d'instances, au statut associatif, pourtant décidées dans le cadre d'une politique nationale, au sein desquelles ils se retrouvent et interagissent. Cette situation modifie le contexte institutionnel et conduit à une forme de privatisation de l'action publique.

Par ailleurs, nous apprenons que la GPEC⁴ territoriale du Pays de Figeac se heurte à des difficultés. Celles-ci tiennent principalement à la concurrence de la GPEC de filière qui a été mise en place par l'association Mecanic Vallée au sein du système local. Cette GPEC de filière de la Mecanic Vallée bloque « la rencontre effective des acteurs du territoire et notamment des acteurs des autres filières économiques et des élus et associations »⁵, rencontre que l'on considère indispensable pour que la démarche prospective engagée « participe à la construction d'une intelligence collective territoriale tel que l'espace construit repose non seulement sur un vécu mais aussi sur une perception commune du territoire. »⁶

A l'évidence, les enjeux liés au développement économique de la filière de la mécanique impactent le territoire lui-même, et en créant leur propre GTEC de filière, les industriels de Mecanic Vallée s'approprient les instruments de la politique publique pour tenter de résoudre les questions sociales de l'emploi et de la formation dans leurs seuls intérêts. Cette posture génère des difficultés supplémentaires de mise en œuvre de la politique publique. Dès lors le travail d'analyse et de prospective engagé au sein de la GTEC du Pays de Figeac doit se déporter pour faire en sorte que les acteurs du

¹ Source : site internet Gralon

² Rapport d'activité p.23

³ GTEC Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences

⁴ GPEC Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

⁵ Truong Giang PHAM et Francis AUBERT, « Gérer les ressources humaines au niveau territorial : du diagnostic à l'anticipation en Pays de Figeac », *op. cit.* p.11

⁶ *Ibid.* p.12

territoire dépassent la concurrence qui s'est installée dans cette démarche de Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences (GTEC).

§-2 : de nouveaux rapports sociaux territorialisés sont-ils possibles ?

Les problématiques communes qui concernent les conditions de travail et le statut des salariés, ou l'environnement du territoire lui-même, doivent, selon nous, trouver un espace de discussion au sein de relations professionnelles renouvelées. En fait, par leurs demandes d'ouverture de négociation sur le territoire, les acteurs syndicaux posent la question d'une régulation sociale¹ du système économique local de Mecanic Vallée par l'établissement de relations professionnelles entre les syndicalistes CGT du Collectif Mecanic Vallée et les employeurs, responsables de l'association.

a) : des résistances patronales stratégiques héritées de l'Histoire

Cependant, les responsables de l'association, que nous avons rencontrés considèrent que seules, les relations professionnelles au sein des entreprises entre les représentants du personnel et les employeurs sont légitimes. Ils considèrent, en effet, qu'ils ne sont pas investis de l'autorité nécessaire pour négocier avec les syndicalistes. Certains d'entre eux nient parfois l'existence de problèmes sociaux particuliers au territoire. Ils admettent, toutefois, qu'ils peuvent jouer un rôle de médiation dans la résolution des conflits d'entreprises quand ceux-ci sont particulièrement difficiles. Le président de l'association Mecanic Vallée nous l'explique de cette façon,

« Mecanic Vallée ne négociera jamais à la place des entreprises, les chefs d'entreprises. Aujourd'hui les syndicats sont dans les entreprises et c'est les entreprises qui négocient. Mecanic Vallée essaiera de mettre, ce que j'ai essayé de faire, de mettre de l'huile un peu dans les rouages pour faciliter quand il y a des conflits c'est ce qu'on a fait sur la Sam, ce qu'on a fait pour d'autres entreprises quand il y a des conflits mais souvent ça se fait avec le délégué...le secrétaire général de la CGT du département et tout ça. Sur la Sam on a pu faire des choses justement

¹ Gilbert DE TERSSAC, « La théorie de la régulation sociale : repères introductifs », *Revue Interventions Economiques*, n° 45, 2012.

comme ça. Aujourd'hui on ne négociera pas, les syndicalistes voudraient qu'en tant que Mecanic Vallée on mette la pression sur les chefs d'entreprises et les autres, moi je n'ai aucun pouvoir dessus !

La dimension sociale, discuter avec eux je n'ai pas de difficultés là-dessus mais de là à dire qu'il y aura par exemple une convention collective Midi-Pyrénées.... Et que peut faire le président de Mecanic Vallée là-dessus, rien du tout, ce sont les entreprises directement qui traitent de leurs problèmes. Alors aujourd'hui que fait l'UIMM au niveau social à part travailler sur les conventions collectives et les salaires minimum et tout ça.... Après derrière les problématiques de Bosch ne sont pas les mêmes, celles de Ratier ne sont pas les mêmes. Les conditions de travail ne sont pas les mêmes non plus. Je ne suis pas fermé je suis pour des rencontres, on les rencontre régulièrement mais après derrière c'est à eux de faire leur boulot.

Il m'est arrivé de rencontrer l'animateur de Mecanic Vallée, A. Hébert mais pas plus que ça. Mais A. Hébert est un peu particulier d'ailleurs. D. Gistau c'est quelqu'un que je côtoie régulièrement dans la commission dialogue social au niveau du département de l'Aveyron. Tous les mois on se rencontre et il connaît très bien ma position. Les délégués CGT de Bosch ils connaissent très bien ma position par rapport à ça. Moi aujourd'hui en tant que MEDEF, je rencontre le secrétaire général de la CGT, de la CFDT d'autres syndicats régulièrement. C'est tout, point. [...]

Q : compte tenu du territoire et de sa forme d'organisation autour d'une filière industrielle ne pourrait-il pas y avoir des discussions sur les problématiques qui traversent ce territoire ?

Pour discuter quoi ? Il n'y a pas de problématiques sociales propres à Mecanic Vallée, je pense que les problématiques sont les mêmes qu'à Toulouse à Lyon et tout ça c'est la formation, c'est les salaires, c'est les conditions de travail. Aujourd'hui, les entreprises quand vous allez visiter la Sam, que vous visitez Bosch que vous visitez Borg Warner, Lisi Aerospace ce ne sont pas les mêmes entreprises, ils ne font pas la même chose. Aujourd'hui socialement chez Bosch ils sont très, très avancés, chez Ratier ils sont très avancés et à la Sam un peu moins et tout ça mais moi ce n'est pas mon boulot. D'uniformiser ça non c'est les syndicats qui font le boulot dans leurs boîtes et puis moi je ne me mets pas à la place du chef d'entreprise, je ne veux pas m'y mettre, je n'ai pas de pouvoir des entreprises pour négocier des accords d'entreprises pour euh...je sais que A. Hébert aimerait bien mais bon... »¹

L'ancien PDG de Ratier, représentant de l'UIMM du Lot, se retranche derrière les arguments juridiques, et nous explique qu'il ne peut y avoir des négociations collectives comme au sein d'une commission paritaire interprofessionnelle locale, car le SPL n'a pas d'entité juridique reconnue pour être l'interlocuteur des syndicats. Il ne

¹ Entretien avec le Président de l'association Mecanic Vallée le 6 mai 2015 à Toulouse

conteste pas le fait qu'il peut y avoir des problèmes communs, mais considère que ceux-ci doivent être discutés au niveau de chaque entreprise.

Le directeur Stratégie d'AD Industrie ne peut dissimuler une forme d'agressivité quand nous l'interrogeons sur cet aspect :

« Si la CGT se préoccupait de l'emploi, ça se saurait. La CGT se trompe de cible en créant ce collectif. C'est décrédibiliser les instances qui existent déjà, l'UIMM, la commission paritaire locale. C'est un truc de plus. Il faut simplifier le dispositif mais simplifier ne veut pas dire rajouter.

Les interrogations sont légitimes mais dans les instances qui existent ces questions ne sont pas à l'ordre du jour. La CGT Mecanic Vallée n'est pas dans les statuts du syndicat elle n'a pas à être l'interlocuteur de l'association. »¹

Quant à l'animateur délégué de l'association, s'il admet que l'activité de l'association comporte un volet social et semble ouvert à un dialogue avec les syndicalistes CGT, il pense que ceux-ci ne sont pas prêts à cette nouvelle forme de dialogue social. Il nous l'indique au cours de notre entretien,

« Nous avons un volet social c'est l'Axe 3 -Ressources Humaines-Formation Compétences- et c'est la seule partie sur laquelle nous travaillons et nous y travaillons beaucoup et je prétends qu'actuellement Mecanic Vallée tel que je le vois moi, nous ne sommes pas mûrs pour aller plus loin. Mais je veux dire que les partenaires sociaux au sens large (branches professionnelle, syndicats) sont pas mûrs pour changer de type de dialogue. Il y a des prémices qui laissent penser qu'il pourrait évoluer quand des représentants syndicaux s'assoient autour d'une table pour travailler à la GTEC je me dis ça c'est bon signe. Nous on a commencé et puis après on les a laissé faire. Mais si nous, on les a laissé faire –on est sortis pas pour faire la chaise vide- mais parce qu'on est sortis du contexte, si on est sortis du contexte c'est que quelque part on a senti que c'était pas encore mûr pouron était encore dans l'échange conflictuel si je puis dire, pas constructif. En Allemagne semble-t-il, [...] ils ont atteint une maturité qui font que les gens se parlent, ils se respectent – c'est pas qu'ils ne vont pas au conflit- mais ...pas chez nous j'ai vraiment le sentiment que pas chez nous ce n'est pas pour ça que ça doit pas venir. Je vois des gens de l'Etat qui me disent parfois ou des représentants politiques il qui me disent il serait bien queJe leur réponds oui peut-être à votre point de vue parisien ou toulousain mais au jour d'aujourd'hui pratiquement, sur les aspects pratiques et c'est plus profond que le fait de dire simplement nous représentons, ce que je vous ai déjà, nous représentons plusieurs secteurs qui font que c'est pas à nous

¹ Entretien avec le directeur Stratégie AD Industrie le 25 mai 2016 à Brive

de le faire c'est les branches professionnelles qui le font, ça va plus loin que ça c'est qu'il faudrait une maturité des représentants qui n'est pas encore atteinte ! »¹

Puis il poursuit et nous explique,

« Je suis très sensible, je l'ai déjà dit à A.H et à ses collègues des syndicats, aux notions sociales historiquement parce que dans ma famille il y avait deux des cousins de mes ancêtres qui ont été les fondateurs de lois sociales, Arthur Fontaine² et...donc des gens qui ont créés des lois sociales fin du 19^{ème} et début du 20^{ème}. Des choses qui dans notre famille nous ont marquées parce qu'on savait que ...si on fait pas travailler les femmes enceintes, si on fait pas travailler les enfants c'est parce que j'ai des cousins dans mes ancêtres qui ont fait voter et déposer ces lois. Arthur Fontaine a créé le BIT, des sujets qui encore maintenant marque notre monde donc c'est des sujets qui moi m'ont sensibilisé comme les gens de ma famille donc c'est des sujets sur lequel je reste particulièrement attentif. »³

Pour autant, les responsables du SPL participent dans d'autres sphères de dialogue, au diagnostic des problèmes sociaux issus du modèle de développement du système local et à l'élaboration de solutions concourant à leur résolution. Par ailleurs, une partie non négligeable de l'activité de l'association porte sur la question de l'emploi⁴ ainsi que sur la question de l'innovation des entreprises, des groupements d'employeurs. Cet ensemble d'actions concernent et influencent les conditions de travail. La question donc d'une négociation, d'un dialogue entre « acteurs collectifs »⁵, certes différents, semble légitime du fait des problématiques qui concernent l'ensemble des salariés du territoire. Mais cette question ne paraît pas, à l'évidence, aller de soi.

¹ Entretien avec l'animateur délégué le 8 juillet 2014 à Decazeville

² **Arthur Fontaine** est né le 3 novembre 1860 à Paris. Issu d'une famille d'industriels originaire de la région de Soisson et ancien élève de l'Ecole polytechnique et de l'Ecole supérieure des Mines, entra le 1er octobre 1891 à l'Office du Travail - créé le 20 juillet 1891. Il fonda en 1894 le Bulletin de l'Office du Travail. En 1900, il concourut à la création de l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs et, en 1906, il représenta la France dans l'élaboration des conventions sur l'interdiction du travail des femmes dans l'industrie et sur la prohibition de la fabrication et de la vente des allumettes au phosphore blanc, premières pierres de la législation internationale du travail. Arthur Fontaine est l'un des rédacteurs de la partie X111 du Traité de Versailles qui a abouti à la naissance de l'Organisation Internationale du travail. En 1919, il a été désigné, délégué gouvernemental au Conseil d'administration de cette Organisation. Il en devint le premier Président après son élection à ce poste la même année. Malgré l'ampleur des bouleversements sociaux, il restera à la tête du Conseil jusqu'à sa mort en 1931. Source : « *Les grandes figures françaises de l'OIT* » publié sur le site de l'OIT.

³ Entretien M. Danton le 8 juillet 2014 à Decazeville.

⁴ Axe 3 des activités : « *Compétences, RH, Formation* »

⁵ Annette JOBERT, *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, op. cit. p.23

Pour comprendre les postures patronales du secteur de la métallurgie, un bref retour sur l'histoire de la négociation dans ce secteur s'impose. A la fin du 19^{ème} siècle « la négociation collective s'est développée sur des bases très localisées (bassins miniers) et les premières conventions collectives ont eu un ressort local avant de s'étendre à des espaces plus larges [...] l'histoire de la négociation en France est celle d'un double processus : de structuration sectorielle du champ de la négociation et de ses acteurs en fonction du découpage de l'économie par branches d'activité d'une part et de la constitution d'organisations centralisées au plan national d'autre part »¹. En corollaire de ce processus, « la mise en place des procédures [de négociation collective] a largement conforté les logiques d'organisation sectorielle des intérêts socio-économiques².

L'histoire nous permet ainsi de saisir les circonstances dans lesquelles s'est d'abord construite la branche professionnelle. A l'origine, les discussions entre les différents secteurs d'activité de la métallurgie aboutissent à « un rassemblement problématique [...] qui depuis un demi-siècle agrège des branches économiques, multiples, hétérogènes anciennes ou récentes : l'automobile, la sidérurgie, la réparation navale... »,³ dans un contexte où la création « de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières (UIMM) au début du siècle [correspond] à la volonté du patronat-encouragée par l'Etat- de pouvoir faire face à la puissante CGT des Métaux et aux mouvements de grève qu'elle organise. »⁴

Les relations professionnelles héritées de l'histoire dans ce secteur de l'industrie sont donc particulièrement marquées par la dureté de l'affrontement qui imprime durablement sa marque sur les relations dans ce secteur professionnel. Il faut savoir que lorsque les branches professionnelles, qui deviendront les lieux de la négociation collective, se mettent en place, l'UIMM est « l'une des rares forces structurées du patronat. »⁵ Les syndicats patronaux de la métallurgie, regroupés en son sein vont maintenir les négociations des conventions collectives au niveau des départements

¹ Olivier MERIAUX, « La problématique inscription territoriale du dialogue social », *op. cit.* 97

² *Ibid.* p.98

³ Annette JOBERT, *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, *op. cit.* p.26

⁴ *Ibid.* p.26

⁵ Christian DUFOUR et Adelheid HEGE, « L'évolution des négociations collectives en France. De la hiérarchie des sources du droit à la représentativité des acteurs. », *in Evolutions et perspectives des systèmes de négociation collective et de leurs acteurs : 6 cas européens Allemagne, Espagne, France, Grande-Bretagne, Italie, Suède.*, IRES, coll. « Agence d'objectifs », 2010, p. 96

« pour laisser aux employeurs individuels le maximum de manœuvre en matière salariale »¹. C'est ainsi que la négociation collective au sein de ce secteur est éclatée en près de 70 conventions collectives départementales, et que la métallurgie est une des rares branches professionnelles qui ne dispose pas d'une convention collective nationale.

Toutefois, les résistances historiques à la négociation collective ne sont pas l'apanage du seul patronat, le syndicalisme CGT étant marqué dans son histoire par une forte résistance à la négociation avec le patronat. Les objectifs décidés à son origine, ceux d'un changement de société, conduisent la centrale syndicale à définir son action dans le cadre d'une double dimension : améliorer la situation des salariés au quotidien, et agir pour la transformation sociale de la société. Cette double dimension issue de la Charte d'Amiens en 1906, fonde l'approche CGT de la négociation. Dans la pratique, négociation et transformation sociale de la société ne s'opposent pas mais ont du mal à s'affirmer dans la démarche syndicale.

Pour autant, l'organisation de la négociation collective au niveau de la profession, « pour les organisations syndicales permet de mobiliser sur les revendications statutaires et des référents identitaires largement partagés par les salariés. [...] Si cette configuration des idées et des intérêts n'existe plus aujourd'hui, elle continue néanmoins à produire des effets sur les dynamiques de négociation au travers des fonctionnements qu'elles a institutionnalisés et des hiérarchies d'acteurs qu'elle a créées »².

Malgré, « les lois et les incontestables progrès de la négociation de branche qu'elles ont entraînées, le système français se caractérise sur une longue période par la faiblesse du dialogue structuré entre les employeurs et les représentants des salariés ce qui justifie très souvent le recours à l'Etat providence »³. En effet, le patronat, réuni au sein du CNPF, poursuit sa stratégie historique⁴ et s'oppose « à la mise en place d'un régime régulier de négociations avec les organisations syndicales »⁵. Ce n'est qu'après les grèves de 1968 que le CNPF entreprend un changement de stratégie et souhaite « se

¹ *Ibid.* p.96

² Olivier MERIAUX, « La problématique inscription territoriale du dialogue social », *op. cit.* p.98

³ Annette JOBERT, *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, *op. cit.* p.44

⁴ Christian DUFOUR et Adelheid HEGE, « L'évolution des négociations collectives en France. De la hiérarchie des sources du droit à la représentativité des acteurs. », *op. cit.* p.95

⁵ *Ibid.* p.95

donner une meilleure image de marque [et] se présente comme le partisan actif d'une politique contractuelle»¹.

Puis, par les lois Auroux², « l'Etat, le patronat, les syndicats reconnaissent enfin que la négociation collective, à côté du droit de grève est le fondement nécessaire [...] de l'institution des rapports sociaux de travail et cela dans trois domaines fondamentaux : la formation des hommes, l'emploi, les salaires »³.

Prenant en compte ces différents aspects, nous pensons que la régulation sociale du système local dépend de la volonté des responsables de l'association, et peut s'articuler autour de trois dimensions :

- les questions sociales liées au statut du salarié et à la nouvelle configuration productive
- les questions sociales liées au contexte économique et spécifique du système local et son orientation
- les questions liées au contexte territorial et son environnement social.

De ce point de vue, il nous semble que des remises en question s'avèrent nécessaires et que, dans ce cadre, la négociation en tant que « concept central de la théorie de la régulation sociale »⁴ permet de fabriquer⁵, non pas des règles communes entre des acteurs différents, mais des solutions à un problème posé qui s'imposent à l'ensemble des acteurs concernés.

En l'occurrence, l'enjeu des demandes des syndicalistes, de négociation d'une Convention Collective unique des salariés des entreprises de la Mecanic Vallée, s'entend comme l'affirmation de ces acteurs-là, de parvenir à une règle commune⁶ pour tous les salariés. En cela, les militants de la CGT agissent en accord avec la fonction même du syndicat « qui est de fabriquer de la solidarité c'est-à-dire des règles communes. »⁷ Ils l'envisagent comme un premier pas vers une convention collective

¹ *Ibid.* p.99

² Promulguées en 1982 sous le gouvernement Mauroy.

³ Christian DUFOUR et Adelheid HEGE, « L'évolution des négociations collectives en France. De la hiérarchie des sources du droit à la représentativité des acteurs. », *op. cit.* p.104

⁴ Gilbert DE TERSSAC, « La théorie de la régulation sociale : repères introductifs », *op. cit.* p.13

⁵ *Ibid.* p.13

⁶ *Ibid.* p.13

⁷ Jean Daniel REYNAUD, *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, 3ème édition., Armand Colin, 1997, p. 254

unique au niveau national. Une telle négociation, pour les employeurs, outre le caractère unificateur des statuts au sein des entreprises de Mecanic Vallée, aboutirait à admettre une forme de régulation sociale, même si cette négociation intervient dans le cadre d'un rapport de forces entre employeurs et salariés, et donc à admettre une légitimité territoriale aux syndicalistes CGT dont ceux-ci pourraient tirer profit pour le développement du syndicalisme dans les entreprises du territoire Mecanic Vallée, ce que les employeurs ne souhaitent pas. Ce serait également admettre la réalité de problèmes sociaux issus de leur stratégie de développement.

Toutefois, en 2014, lors du Sommet Social organisé par le Collectif CGT, les employeurs ont répondu à l'invitation des syndicalistes CGT, et ont accepté de participer à une table ronde sur le thème « *La CGT force de propositions* ». On peut penser que la présence à cette assemblée du secrétaire général de la fédération CGT de la Métallurgie, Philippe Martinez, a pu motiver leur présence. Le secrétaire général de l'UD CGT de l'Aveyron nous donne une autre explication,

Moi je pense que c'était l'opportunité pour le Président de Mecanic Vallée, l'actuel, de montrer que Mecanic Vallée pouvait être attentive à ce qu'on faisait. Mais la présidence de Mecanic Vallée étant une présidence tournante les positions changeront en fonction de qui sera président de Mecanic Vallée. Donc je le redis je ne suis pas persuadé que si ça avait été quelqu'un d'autre que B. Dalmon en tant que président les choses se soient passées ainsi. Au sein de Mecanic Vallée tout le monde n'a pas la même vision des choses euh... et c'est pour ça que le président de Mecanic Vallée est à nouveau relancé de façon à ce qu'on puisse essayer de formaliser quelque chose pour que Mecanic Vallée devienne aussi un lieu d'échanges avec les représentants CGT des salariés... »¹

b) : une forme de reconnaissance qui légitime l'action des syndicalistes CGT

Le président de l'association Mecanic Vallée, Bernard Dalmon, président du MEDEF de l'Aveyron ainsi que Robert Vitrat, Président du Conseil de Surveillance de Ratier, Vice-président de l'UIMM du Lot sont présents. Un peu plus de 50 militants des entreprises du système local participent à la réunion. Nous avons pu assister à cette assemblée. La présence des employeurs ne convient pas à tous les militants CGT. Ceux

¹ Entretien avec le secrétaire général de l'UD CGT de l'Aveyron le 24 février 2015 à Rodez

du syndicat CGT Bosch quittent la réunion avant leur arrivée, après avoir lu une déclaration. Le ton de l'échange qui suit est courtois. L'animateur CGT Mecanic Vallée, Alain Hébert introduit la discussion par l'annonce des besoins d'emplois identifiés au niveau de la filière industrielle. Il considère que cette situation induit plusieurs questions :

- la nécessité d'ouvrir des négociations
- de réfléchir au développement dans les territoires de la formation professionnelle ainsi que de l'attractivité des métiers par un développement du social »¹

Il déroule ensuite les sept propositions du cahier revendicatif (Cf. : annexe cahier revendicatif CGT Mecanic Vallée).

Le vice- président de l'UIMM intervient ensuite pour dire

« Nous poursuivons le même but, nous voulons développer l'industrie, créer de l'emploi et assurer le développement durable »²

Au fil de la discussion il redira à nouveau qu'il y a beaucoup de points en commun avec les syndicalistes et qu'il faut se mettre autour d'une table.

Le secrétaire général de la FTM CGT, quant à lui, évoque certes des points d'accord, mais surtout des points de désaccord autour précisément de *la question sociale* qui doit être selon lui, le moteur du développement industriel. Cette question est le nœud d'un désaccord important avec les employeurs. Il indique que la politique d'essaiage passée, qui a permis la création du SPL, s'est réalisée sur la logique de la baisse du coût du travail. Il interpelle les employeurs :

« La balle est dans votre camp ! Il faut rendre à l'industrie ses lettres de noblesse. »

Il précise, que selon les chiffres de l'UIMM, moins de 20 % seulement des apprentis et des alternants ont un contrat à durée indéterminée à la sortie du CFA.³

¹ Nos notes prises lors de ce Sommet Social le 2 octobre 2014 à Decazeville

² Nos notes prises lors de ce Sommet Social le 2 octobre 2014 à Decazeville

³ *Ibid.*

Le président de l'association Mecanic Vallée et du MEDEF de l'Aveyron évoque son passé de délégué CFDT chez Forest Liné. Il explique avoir créé son entreprise, et dit que la logique des employeurs est d'investir dans l'entreprise. Il considère,

« qu'il existe des lieux de concertation au niveau national et qu'il ne faut pas s'y substituer. »¹

Nous relevons que c'est une position qu'il réaffirmera avec plus de force lors de notre entretien qui a eu lieu au mois de mai 2015.

Les interventions des militants dans la salle sont acerbes. Un militant de chez Ratier interpelle les employeurs :

« En 10 ans, le chiffre d'affaires chez Ratier a doublé, la valeur ajoutée a doublée, le nombre de personnel est resté le même [...] le travail à la chaîne oblige à rendre une unité complète toutes les deux heures. Quand il manque une pièce, la chaîne s'arrête. »²

Il rappelle que la direction de Ratier a été condamnée pour discrimination syndicale. L'animateur CGT évoque un dialogue difficile,

« Vous avez pensé le territoire pertinent, il faut un lieu de discussion en Mecanic Vallée, un lieu de dialogue pour négocier des accords. »³

La presse locale parle de manière dithyrambique de cet événement. « Du jamais vu ! » commente-t-elle et le qualifie comme « un premier pas vers un dialogue social de nouvelle génération [ou] augurant peut-être d'une nouvelle approche du dialogue social. »⁴ (Cf. annexe article de la Dépêche « *Des patrons au sommet social de la CGT* »).

Cependant, nous constatons que cet échange ne débouche sur aucune proposition concrète susceptible de modifier les relations entre ces acteurs collectifs, mais participe

¹ *Ibid.*

² Nos notes prises lors de ce Sommet Social le 2 octobre 2014 à Decazeville.

³ *Ibid.*

⁴ La Dépêche de l'Aveyron du 3 octobre 2014

d'une forme involontaire de reconnaissance de l'action des syndicalistes, de la part des employeurs. Il convient certes, de nuancer cet aspect du fait des circonstances dans lesquelles se tient la réunion et le secrétaire général de la FTM CGT analyse la présence des employeurs ainsi,

« J'y vois un double aspect c'est une reconnaissance aussi de l'organisation c'est un territoire où la CGT pèse beaucoup, les résultats électoraux dans les entreprises qui étaient présentes...ça pèse. Bien évidemment il y a des arrières pensées dans la volonté de remodeler le projet du Medef plus large c'est ...mais en même temps cela nous a permis d'avancer et de montrer les contradictions qu'il y a dans le patronat parce qu'on voit bien que le président de Mecanic Vallée est dans une PME. Quand on évoque les questions du financement de la formation professionnelle on les met devant leurs contradictions. Solidarité dans le patronat voilà ...quand on leur parle d'apprentissage ils ont aussi des contradictions à gérer donc je pense que cela nous aide aussi pour essayer d'avancer sur ces questions-là, je me méfie toujours des grandes phrases, grandiloquentes mais « historique » je ne sais pas mais en tout cas c'était la première fois, jusqu'à maintenant ils ne nous regardaient même pas. L'année dernière ils avaient été reçus par les CRS et c'est Montebourg qui avait été obligé de sortir »¹

§-3 dialogue social territorial versus négociation sociale territorialisée

Comme en matière de développement économique, les dispositifs de l'action publique sont mobilisés par les acteurs publics et privés pour appréhender et résoudre les problèmes publics ou anticiper sur les évolutions futures telles que nous avons pu le constater dans le cadre de la GTEC du Pays de Figeac. Sous l'effet des lois de décentralisation et de la territorialisation de la politique de l'Etat, le territoire « est aujourd'hui le lieu de déploiement d'une multiplicité de dispositifs »², favorisant le développement du dialogue social territorial. On peut dire que le territoire est devenu un « espace pertinent de régulation économique et sociale »³. Ces dispositifs mobilisent, dans des modes d'interventions particuliers, de nombreux acteurs, aussi

¹ Entretien avec le secrétaire générale de la Fédération de la Métallurgie le 31 octobre à Toulouse

² Jacques PERRAT, « Dialogue social territorial : les atouts et les ambiguïtés de la proximité. », *Géographie Economie Société*, Avril 2009. P.336

³ Annette JOBERT, « Dialogue social territorial : enjeux et perspectives pour le syndicalisme français », *op. cit.* p.2

bien publics que privés, et constituent parfois un véritable *maquis institutionnel*¹ dans lequel il est difficile pour les syndicalistes d'identifier les enjeux prioritaires ou utiles à l'action syndicale. Les thématiques du dialogue social territorial concernent « des projets divers comme le développement économique, l'insertion, la gestion des compétences, l'innovation, les relations entre entreprises donneuses d'ordre et sous-traitants, il associe de multiples acteurs publics et privés : élus locaux, services décentralisés de l'Etat, organisations syndicales et patronales associations diverses»². Il n'est pas dans notre propos d'analyser précisément l'ensemble des dispositifs, mais d'examiner les questions que soulèvent notamment ceux qui ont accompagné le développement du dialogue social dans les territoires. Ceux-ci concernent plusieurs niveaux territoriaux, plus ou moins institués, du Conseil Economique Social et Environnemental Régional (CESER), des régions, aux conseils locaux de développement des Pays³ dont les thématiques peuvent se rejoindre (politique de l'emploi, formation...) mais les échelles sont différentes. Cette diversité de situations confère à la notion générique de *dialogue social territorial* une dimension particulièrement floue et instable.

Les organisations syndicales participent à ces instances dites de dialogue social territorial, mais leur participation reste problématique. En effet, elles ne disposent pas toujours des moyens⁴ pour y participer, et leurs interventions doivent s'adapter à ces nouveaux cadres de dialogue. Ceux-ci exercent des contraintes et nécessitent de transformer la nature des interventions syndicales, qui doivent s'inscrire dans des pratiques nouvelles, éloignées des pratiques classiques de la négociation salariale. En effet, les objets du dialogue social territorial concernent prioritairement les diagnostics de territoires, l'élaboration de politique régionale et/ou locale, et s'articulent à des « territoires de projet [...] réunissant les acteurs chargés de trouver des solutions à un

¹ Jacques PERRAT, « Dialogue social territorial : les atouts et les ambiguïtés de la proximité. », *op. cit.* p.336

² Annette JOBERT, « Dialogue social territorial : enjeux et perspectives pour le syndicalisme français », *op. cit.* p.3

³ Mis en place dans le cadre de la loi Pasqua sur les Pays en 1995 confirmée par la loi Voynet en 1999

⁴ Un membre salarié du CESER dispose d'un mandat qui lui permet de s'absenter de l'entreprise sur son temps de travail. Ses frais de déplacement sont pris en charge par le Conseil Régional et il perçoit une indemnité. Un membre salarié d'un conseil local de développement d'un pays ne dispose d'aucuns droits particuliers lui permettant d'assister à des réunions si elles ont lieu dans la journée.

problème précis »¹. L'exemple des réunions des GTEC du Pays de Figeac et de l'Ouest Aveyron relève de cette logique.

Les militants syndicaux y participent, du moins leur présence est remarquée, mais lors de nos entretiens, cette dimension de l'action syndicale ne fût pas abordée. Cette absence de référence d'une participation à une discussion dans l'espace territorial s'explique sans doute par les contraintes et les exigences nouvelles qu'exerce sur les syndicalistes cette forme de discussion. Ils doivent modifier la forme traditionnelle de leur intervention, et mettre en avant des propositions. En effet, dans ces dispositifs, il s'agit moins de négocier des questions salariales que de participer à l'élaboration de *diagnostics partagés* et mettre en place des solutions aux problèmes du territoire. Par manque de moyens, ou même de connaissance, la participation des syndicalistes - principalement des organisations interprofessionnelles unions départementales ou comités régionaux - est conditionnée à l'intérêt supposé que cet investissement dans l'espace de discussion territorial pourrait avoir sur la situation des salariés et des populations du territoire, ou motivée par le souci de ne pas laisser *la chaise vide*.

Par ailleurs, la multiplication des différents niveaux de dialogue territorial renforce les difficultés d'une participation syndicale, ainsi que nous l'explique le coordinateur national des comités régionaux CGT :

«La grande particularité quand on regarde ce qui se passe, toute cette structuration territoriale qui se met en place c'est qu'il y en a pas une qui se ressemble c'est à dire les territoires sont à géométrie complètement variables selon les sujets, les territoires de santé par exemple qui sont un élément, tu as les territoires de transports qui sont un autre élément, tu as les territoires désormais de la recherche et de l'enseignement supérieur qui est un autre endroit, la réforme des collectivités, les métropoles, les pôles métropolitains, les pôles de compétitivités. Quand tu mets tout ça bout à bout ça demande quand même à l'organisation syndicale, un travail un peu précis pour regarder concrètement de quoi on parle sinon tu as un risque de globalisation qui correspond pas à la réalité. Donc ça c'est vraiment une difficulté particulière d'où l'importance que dans nos structures se soit des sujets qu'on puisse aborder, sinon c'est l'affaire des camarades qui siègent au CESER dans le meilleur des cas et puis des camarades par-ci par-là qui s'intéressent un peu à ça. Donc là une des difficultés c'est de faire prendre en compte le fait que les territoires sont, que se constituent des projets par territoire mais que le périmètre du territoire concerné n'est quasiment jamais le même, ça c'est quand même par rapport à notre côté un peu cartésien c'est

¹ Jacques PERRAT, « Dialogue social territorial : les atouts et les ambiguïtés de la proximité. », *op. cit.* p. 338

difficile tout du moins au début c'est difficile à intégrer. [...] On y arrive plus ou moins après une de nos difficultés au fond dans ces structurations parfois au départ on arrive à intéresser les camarades en disant « là il va se jouer des enjeux stratégiques ... » après on vérifie si c'est le cas ou pas après il y a beaucoup de choses qui s'éteignent aussi. [...] au fond pour arriver à ces trucs-là à faire bouger les lignes c'est quand même difficile. Tu peux avoir au bout d'un moment un certain épuisement à essayer, soit essayer de participer soit même lorsque tu l'as obtenu à participer à des comités de pilotage, des structures diverses mais les camarades ont un peu le sentiment qu'ils perdent leur temps... »

Ces transformations de l'action publique, et les dispositifs qui les accompagnent, vont sans doute dans le sens « d'une plus grande participation des acteurs publics et privés dans les processus de délibération et dans la mise en œuvre des actions »¹. Mais les évolutions concernent également l'organisation industrielle et ses modes de production, comme l'incarne le SPL/cluster Mecanic Vallée. En effet, « ces nouvelles configurations productives [...] remodelent les frontières de l'entreprise, dessinent de nouvelles formes de relations et de coordination entre entreprises et acteurs locaux, de nouveaux rapports aussi entre entreprises et salariés que saisissent mal le droit du travail et les relations professionnelles [...] Ainsi le Droit du travail réglemente les relations entre le donneur d'ordre et ses salariés, entre le sous-traitant et ses salariés, mais il ignore les relations entre donneur d'ordre et salariés des entreprises sous-traitantes qui travaillent pour lui »².

Le dialogue social territorial a pris de la consistance,³ mais les dispositifs⁴ permettant d'aborder les questions du statut des salariés de ces nouveaux territoires sont peu activés par les acteurs publics, privés.

La situation de blocage des relations avec les syndicalistes au sein du SPL Mecanic Vallée n'empêche pas les responsables de l'association de mobiliser ces dispositifs publics pour résoudre les problèmes sociaux qu'ils ont identifiés et qu'ils règlent seuls, comme dans l'exemple de la mise en place d'une GPECT de filière. Pour autant, il existe des expériences qui ont permis d'ouvrir un dialogue social dans le cadre d'un territoire donné.

¹ Annette JOBERT, « Dialogue social territorial : enjeux et perspectives pour le syndicalisme français », *op. cit.* p.2

² *Ibid.* p.3

³ *Ibid.* p.4

⁴ Notamment les lois Auroux de 1982 permettent la mise en place de commissions paritaires interprofessionnelles à un niveau régional, départemental ou même local.

Dans un contexte institutionnel en évolution, le processus de territorialisation, à la fois de l'action publique et de l'économie nous paraît être « une phase visant à expérimenter des formes appelées à se stabiliser et à perdurer et que se dessine ainsi peu à peu un nouveau mode de coordination »¹. De ce fait, la proximité organisationnelle telle qu'elle s'est construite au sein du système local Mecanic Vallée correspond à la forme et aux conditions susceptibles de poser les bases d'un dialogue et/ou d'une négociation sociale territorialisée. En ce sens, l'engagement des syndicalistes CGT de Mecanic Vallée nous paraît être, à la fois précurseur et nécessaire par sa dynamique contestataire, pour faire évoluer la régulation sociale au sein du SPL.

Les formes et les thèmes du dialogue social territorial sont pour le syndicalistes CGT des organisations territoriales particulièrement sollicitées, ambiguës et contraignantes, aux résultats incertains. Ils ont vis-à-vis de cette forme de dialogue social une certaine méfiance, d'autant qu'elle nécessite un changement de la culture syndicale qui doit s'émanciper du seul registre protestataire sur lequel s'est construit le syndicalisme CGT. Nous développerons, dans le prochain chapitre, les évolutions décidées au sein de la Confédération pour construire une démarche syndicale plus offensive. Les syndicalistes du Collectif CGT Mecanic Vallée, partant de leur réalité, s'appuient sur ces nouvelles orientations confédérales pour construire un syndicalisme CGT sur le territoire, plus offensif et capable de solutionner les problèmes sociaux immédiats des salariés, ainsi que proposer des objectifs de transformation sociale. Leurs demandes supposent la mise en place d'une négociation sociale territorialisée susceptible de produire des résultats. Nous entendons par négociation sociale territorialisée le fait que les logiques d'entreprises et les rapports de localisation tels qu'on a pu le saisir, et qui ont scellé le destin économique² du SPL, doivent conduire à « définir des objectifs sociaux partagés dans le territoire et sur cette base imputer des responsabilités sociales aux différents acteurs, syndicats, entreprises, collectivités locales... »³. La figure de la négociation sociale territorialisée symbolise ces nouvelles régulations territoriales des relations du travail.⁴

¹ Jacques PERRAT, « Dialogue social territorial : les atouts et les ambiguïtés de la proximité. », *op. cit.* p.338

² Groupe THOMAS, « Notes n°3 », *Commissariat Général au Plan*, 2004.

³ *Ibid.* p. 2

⁴ *Ibid.* p. 2

Bien que la culture de négociation¹ se soit développée en France, notamment depuis les lois sur la réduction du temps de travail et les 35 heures, que de nombreux accords² se concluent au niveau des entreprises, la négociation sociale territorialisée en est encore à des balbutiements, malgré certaines expériences qualifiées d'innovantes. (encadré n°4)

Encadré n°4 : des expériences de négociation sociale territorialisée

La mise en œuvre de la loi sur les 35 h et l'obligation de négocier celle-ci au niveau des entreprises ainsi que les possibilités de négociation au niveau local et territorial rendues possibles par les lois Auroux, ont permis en Midi-Pyrénées, la création à partir de 1999 d'une commission paritaire interbranches des entreprises artisanales « chargée de veiller au respect des accords collectifs de travail, d'examiner les réclamations individuelles des salariés, de définir les orientations en matière de formation, d'instaurer un système de prévoyance et d'avantages sociaux [...] des droits pour la plupart des salariés des grandes entreprises. »³ L'accord portant la création de la commission paritaire du Tarn a été signé par les représentants des artisans de l'UPAD⁴ et les Unions départementales des cinq confédérations et il marque « l'entrée de la négociation collective et sa pérennisation [...] dans les petites entreprises saisies collectivement dans la zone géographique qui délimite le marché du travail ainsi qu'un espace d'échanges économiques et sociaux. »⁵

Il existe d'autres exemples de négociation sociale territorialisée. Dans une période plus récente, à partir d'une filière industrielle territorialisée similaire à Mecanic Vallée, dans un contexte économique certes différent, on observe la construction d'une démarche qui s'apparente au modèle de la négociation sociale territorialisée mais ne l'est pas réellement.

Ainsi sur un bassin d'emploi situé en Rhône-Alpes qui compte 15 000 salariés employés dans 550 entreprises du secteur de la plasturgie⁶ et 50 000 habitants ; les acteurs économiques et politiques s'inquiètent de l'avenir de cette filière sur ce site.

Un long processus à l'initiative des acteurs privés et publics s'engage afin d'envisager une transformation de la filière qui a perdu entre 2004-2006 14% des entreprises et 10% des effectifs salariés. Ce processus conduit, en lien avec la région à la réalisation d'un premier audit sur la situation de la filière et sur des perspectives d'action. Parmi les actions, on envisage l'installation d'une structure de dialogue social sur le territoire du Haut Bugey.⁷

Celle-ci prendra la forme en 2009 de la création d'une commission paritaire du Haut-Bugey dont sont membres : le syndicat patronal Alizé Plasturgie Rhône-Alpes ainsi que les syndicats

¹ Pierre Eric TIXIER, « Les mutations de la négociation collective. Le cas de la France », *op. cit.* p. 108

² En 2007, les syndicats CGT totalisent un taux de signature d'accord d'entreprises de 75 %.

³ Annette JOBERT, « Dialogue social territorial : enjeux et perspectives pour le syndicalisme français », *op. cit.*

⁴ Union Artisanale Professionnelle Départementale

⁵ Annette JOBERT, « Dialogue social territorial : enjeux et perspectives pour le syndicalisme français », *op. cit.*

⁶ La branche en compte au niveau national 150 000

⁷ Christian DUFOUR et Adelheid HEGE, « L'évolution des négociations collectives en France. De la hiérarchie des sources du droit à la représentativité des acteurs. », *op. cit.*

de salariés présents sur le territoire (CGT, CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO, UNSA). La présidence de la commission est assurée à tour de rôle pendant un an par les différentes parties. C'est le secrétaire de l'UL CGT d'Oyonnax qui la préside au moment de sa mise en place.

Les objectifs sont les suivants :

- « Se concerter entre partenaires sociaux du territoire
- Faire des préconisations aux Comités de Pilotage [...]
- Enrichir et conduire une réflexion sur la stratégie industrielle du bassin. »¹

Ces objectifs paraissent particulièrement généraux, ils montrent les limites et les ambiguïtés du concept de dialogue social territorial. En effet la commission paritaire n'a pas vocation à négocier puisque « qu'il n'y a pas d'objet préalablement constitué »² contrairement à l'espace économique Mecanic Vallée où les syndicalistes ont identifié des sujets à négocier.

La commission paritaire du Haut-Bugey, s'inscrit plutôt dans une volonté d'engager une réflexion entre différents acteurs sur l'avenir de l'industrie de la plasturgie. Toutefois avec d'autres expériences existantes, elles ont ouvert des perspectives qui rendent possible la négociation sur « les questions locales dont la dimension sociale [...] échappe au maillage des politiques actuelles de la solidarité nationale. »³

Se situant encore à un stade expérimental, on peut donc penser que la négociation sociale territorialisée se situe en dehors des évolutions qui ont bouleversé le champ de la négociation collective. Au cours de la période la plus contemporaine, celle-ci a été favorisée par un mouvement de décentralisation au niveau des entreprises.

Or, de ce point de vue les transformations des entreprises, comme du SPL Mecanic Vallée, ne sont pas sans effet sur la négociation sociale elle-même qui changerait de nature en s'inscrivant dans des logiques autant qualitatives que quantitatives⁴. Pour le dire autrement, dans une logique qualitative, la négociation collective énonce des principes généraux plutôt que des droits spécifiques et des obligations⁵, qui, eux, correspondent à une démarche quantitative de négociation collective.

Malgré un contexte qui s'est complexifié, les caractéristiques tant économiques que sociales, rendent incontournable, selon nous, la concrétisation d'une négociation sociale territorialisée, à condition que les différents acteurs affirment une véritable volonté politique, et mobilisent de nouvelles ressources dans un espace où la régulation sociale paraît pertinente, mais dont les formes, les moyens et les solutions restent à

¹ *Ibid.* p.123

² Groupe THOMAS, « Notes n°3 », *op. cit.*

³

⁴ Pierre Eric TIXIER, « Les mutations de la négociation collective. Le cas de la France », *op. cit.* p.112

⁵ *Ibid.* p 113

inventer pour normaliser une scène de négociation sociale territorialisée au sein du système Mecanic Vallée.

Conçue en termes de complémentarité avec la négociation d'entreprise et des branches professionnelles, elle est susceptible de se saisir des questions sociales non traitées dans les accords de branche. Ainsi, par exemple, les syndicalistes considèrent qu'il faut créer 7 000 emplois ¹ dans les entreprises de la Mecanic Vallée, qui correspondent au renouvellement nécessaire des postes et des compétences, suite aux départs en retraite d'une classe d'âge de salariés particulièrement importante. Chez Borg Warner, à Tulle, le secrétaire du syndicat nous dit qu'au cours des quatre prochaines années, il y aura 100 salariés qui partiront à la retraite dans leur entreprise qui compte un effectif de 500 salariés. Selon Alain Hébert, 4 500 salariés dans les entreprises du SPL Mecanic Vallée vont partir en retraite d'ici 2020.

Les syndicats préconisent, donc, l'embauche prioritaire des intérimaires et des précaires, rendue indispensable par l'augmentation des plans de charges dans les entreprises où il y a énormément d'heures supplémentaires qui s'effectuent. En conséquence, cela peut constituer un socle social solide pour un nombre plus important de salariés, dont certains sont exclus des avantages d'un accord négocié. Pour l'animateur du collectif CGT, ces questions ne peuvent être discutées qu'avec les employeurs de Mecanic Vallée,

¹ Nous ne savons pas si ces chiffres s'appuient sur des éléments ou études spécifiques réalisés en Mecanic Vallée, nous les indiquons à titre indicatif sachant toutefois qu'ils sont contestés par les responsables de l'association Mecanic Vallée. C'est ce que nous explique de manière détaillée l'animateur délégué de l'association, il nous précise toutefois que l'étude réalisée par l'association ne concerne que quelques entreprises et non l'ensemble,

« Eh bien non on est pas d'accord sur ce constat, il y a trois ans de ça on a posé directement la question à nos entreprises et en fait on s'est aperçus, on a posé deux questions : qui vient de partir à la retraite et qui part à la retraite ? Et à cause des crises économiques 2008/2009/2010, à cause des différents plans de départs en pré-retraite à cause du prolongement des dates de départ en retraite, tous ces phénomènes-là, on devrait faire partir 300 personnes par an de nos structures [...] ce qui est beaucoup pour nous c'est beaucoup car il faut les remplacer. 300 personnes, quand vous avez 300 postes ouverts plus 300 personnes qui partent c'est 600 personnes qu'il faut trouver, vous voyez donc c'est énorme pour nous. En réalité depuis que je fais des enquêtes de conjoncture les départs à la retraite ça tenait entre 50 et 100 personnes donc le tiers de ce qui est attendu. »

« On ne peut pas simplement porter au préfet et aux représentants de l'administration des revendications dont on sait que ce n'est pas eux qui peuvent les négocier. Ça peut-être que le patronat qui peut le négocier. »¹

Les syndicalistes CGT du Collectif Mecanic Vallée posent ainsi les enjeux d'une remise à plat du système des relations professionnelles et de la négociation collective. En dépit de l'attitude patronale, ils réclament une commission paritaire locale. C'est que nous l'explique l'animateur du Collectif CGT Mecanic Vallée :

« Dans la mesure où le patronat n'a pas encore accepter d'avoir un lieu de négociation voilà ... on sait ... au mieux tu vas les rencontrer pour avoir une discussion entre gens de bonne compagnie au pire on te reçoit pas et on considère que de toute façon on ne peut pas discuter des revendications puisque c'est une association qui n'a pas pour objet de discuter des revendications des salariés voilà ... c'est une vraie question. L'idée d'avoir cette commission paritaire c'est un enjeu de négociations sur les revendications mais c'est aussi un enjeu de rapport de forces »².

Leur démarche, certes socialement innovante, nous paraît cependant limitée dans sa tendance à proposer une adaptation locale à ce qui existe déjà au plan départemental ou régional. Ce que nous confirme l'animateur du Collectif CGT Mecanic Vallée :

« on propose la création d'une commission paritaire, qui couvrirait l'ensemble du dialogue social sur le territoire de la MV pour une profession notamment la métallurgie mais on ne fait là que calquer ce qui se passe dans les départements avec les USTM où on négocie les conventions collectives par exemple départementale ou régionale sauf qu'on adapte notre structuration au territoire existant, on décloisonne, l'idée c'est de décloisonner, je pense que c'est le mot juste, on décloisonne. Alors ça c'est le premier pas. »³

Le secrétaire général de la Fédération est sur la même longueur d'ondes,

« Nous le souci c'est qu'il y ait justement toujours, dans cette démarche d'une industrie avec, qui prenne en compte et les besoins et les statuts sociaux des salariés c'est-à-dire d'avoir une uniformisation des statuts sociaux des salariés qui travaillent face à une structuration patronale. On voulait y compris un lieu de négociation parce que la Corrèze à une convention collective Midi-Py a une convention collective et la

¹ Entretien avec l'animateur du Collectif CGT Mecanic Vallée le 16 octobre 2013 à Toulouse.

² Idem

³ Entretien avec le responsable du collectif CGT MV le 16 octobre 2013 à Toulouse.

Haute-Vienne a une convention collective c'est à dire qu'il y a déjà dans Mecanic Vallée des salariés qui ont des statuts différents. Ça partait d'abord d'une volonté de coordination, enfin en tout cas d'une convention collective ou en tout cas d'acquis sociaux... »¹

Il est toutefois permis de s'interroger sur l'absence d'une véritable mobilisation de toutes les ressources pour parvenir à un objectif qui paraît être à leur portée. Leur démarche est traversée de contradictions, et alterne entre la volonté d'avancer en transformant l'activité et le poids des habitudes et des routines syndicales difficiles à surmonter. C'est donc en analysant de manière plus précise leurs logiques et leur mode de pensée, leur répertoire d'action, que nous pouvons saisir les avancées, mais aussi les limites et les freins de cette situation.

¹ Entretien avec le secrétaire général de la FTM CGT le 31 octobre 2014 à Toulouse

Section II : Une situation qui bouscule les modes de pensée, d'organisation et de fonctionnement du syndicat.

La volonté de mettre en place une activité CGT de la Mecanic Vallée trouve son fondement dans l'intérêt suscité par la mise en place du SPL, mais aussi la méfiance de syndicalistes vis à vis des stratégies mises en œuvre dans le cadre de l'association patronale Mecanic Vallée. Face à une démarche patronale cohérente au sein d'un territoire, les syndicalistes sont démunis pour l'appréhender, l'affronter. Ils craignent une mise en concurrence accrue entre les salariés et un affaiblissement des atouts du territoire qui dispose déjà de peu de moyens. Philippe Martinez, secrétaire général de la FTM¹ exprime ces craintes ainsi :

« Notre engagement dans Mecanic Vallée vise à la base à ne pas créer un sous prolétariat dans une partie de la région Midi-Pyrénées et une partie du Limousin. [...] Cela a été structuré par les patrons avec beaucoup de fonds publics [...] et on est en train de générer un territoire où c'est le sous-traitant dans tous les sens du terme, d'un grand donneur d'ordre qui vient faire ses courses quand il a besoin de salariés c'est là qu'il vient les chercher. Donc il dépouille et donc un territoire qui risque de s'affaiblir parce que ce sont des territoires qui sont moins riches que d'autres... »²

Les questions sociales sont prioritaires pour les syndicalistes, et cela d'autant plus, que la filière de la mécanique, telle qu'elle s'est constituée, regroupe une diversité de statuts salariaux que son mode de production flexible renforce. C'est également une donnée historique du secteur de la métallurgie dont les conventions collectives datent de 1974 et sont territoriales. Il existe ainsi 67 conventions collectives différentes au plan national; un salarié qui travaille dans la métallurgie à Toulouse ou celui qui travaille à Dunkerque n'ont pas, dans des conditions de travail et de qualification égale, le même salaire.

« C'était déjà une forme de structuration du territoire pour créer des zones différentes et pouvoir opposer les salariés et créer de la compétition entre eux. Il y avait besoin de structurer le territoire. Mecanic Vallée ne pouvait pas être le réservoir d'emploi d'Airbus Toulouse ou d'un groupe automobile »

¹ Fédération des Travailleurs de la Métallurgie

² Entretien le secrétaire général de la Fédération CGT de la Métallurgie le 31 octobre 2014 à Toulouse

poursuit Philippe Martinez. Les négociations salariales se discutent au niveau de chaque département. Cette diversité de statuts entre les salariés des entreprises de la Mecanic Vallée se traduit par des différences de salaires non négligeables. Nous apprenons que celles-ci sont d'environ 300€ à catégorie et qualification égales entre les salariés des entreprises de la Mecanic Vallée et ceux du territoire toulousain du secteur de l'aéronautique, notamment d'Airbus. En dépit de cette diversité d'activités industrielles (automobile, aéronautique, électronique et machine-outil) et de la diversité des statuts, l'idée domine chez les syndicalistes que les salariés appartiennent tous à une même profession. « *On est tous des métallos !* » déclinent-ils souvent pour affirmer leur appartenance et leur identité professionnelle. La Fédération CGT de la Métallurgie milite pour un statut social unique des métallurgistes, inclus dans une seule convention collective nationale, et qui pose, par voie de conséquence, des négociations salariales nationales.

Les enjeux du devenir et du développement de l'industrie, sa diversification, constituent des questions également prioritaires qui justifient la nécessité d'une activité CGT au sein du territoire Mecanic Vallée. A ce titre, les acteurs syndicaux, face à la stratégie patronale qu'ils considèrent comme une menace pour le développement du territoire, se convainquent « qu'ils ont une fonction spécifique à remplir »¹. En même temps, leur démarche s'inscrit dans une vision plus globale et générale portée par la Fédération CGT de la Métallurgie. Elle n'est pas la seule Fédération d'industrie de la Confédération, mais elle agit pour « *Reconquérir les capacités de production de l'industrie, répondre aux besoins humains et environnementaux, relancer l'économie et l'emploi.* »².

Pour le secrétaire général de la Fédération de la Métallurgie, le SPL Mecanic Vallée se caractérise par sa diversité industrielle. C'est un atout que le syndicaliste nous précise en ces termes :

« dans un petit périmètre mais qui est quand même assez large, ça peut-être symbolique pour nous de ce que devrait être un aménagement du territoire, une

¹ Christian DUFOUR et Adelheid HEGE, « L'évolution des négociations collectives en France. De la hiérarchie des sources du droit à la représentativité des acteurs. », *op. cit.* p.120

² Fédération de la Métallurgie CGT. Dossier spécial. 2014

politique industrielle, une politique de formation, d'apprentissage avec des garanties sociales c'est pour cela que l'expérience nous semble intéressante»¹.

Ces deux dimensions, sociale et économique, sont les caractéristiques principales et permanentes de la démarche syndicale CGT. Pour les syndicalistes du territoire Mecanic Vallée celle-ci s'exerce dans un cadre nouveau d'une économie territorialisée dont la proximité géographique et organisationnelle modifie leur vision et leur rapport au monde, en laissant entrevoir un autre possible qui « se situe ailleurs que dans la pensée libérale »². Ce faisant les militants montrent que les questions sociales ne sont pas seulement « l'agrégation des intérêts matériels et symboliques des individus. »³ La perspective de leur résolution ne les réduit pas à ce que le système a fait d'elles⁴, mais les inscrit dans un processus et une vision de l'industrie dont l'objectif est le progrès social. Ils contestent l'ordre symbolique⁵ fondé sur la logique du Marché du système local. Ils adoptent en quelque sorte « une posture *révolutionnaire* qui définit davantage une ligne de conduite qu'un système d'idées politiques générales articulées entre elles et dont la réalisation constitue l'objectif de l'action »⁶.

Leur engagement dans le collectif CGT Mecanic Vallée participe du prolongement de leur activité de représentant du personnel dans leur entreprise et les questions, qui les préoccupent, touchent à l'intérêt général d'une communauté territoriale..

Le collectif est le moyen de construire une démarche offensive qui s'appuie sur les revendications sociales et des propositions industrielles dans le cadre d'un répertoire d'action nouveau qui tente de s'émanciper du seul registre protestataire dans lequel s'est construit le syndicalisme CGT au cours de son histoire. En cela, leur démarche est conforme à la nouvelle orientation de la Confédération adoptée au 47^{ème} congrès, en 2003, qui définit une conception du syndicalisme qui ne se cantonne pas à une posture de protestation et de résistance aux choix patronaux, ou de l'Etat qu'il

¹ Entretien avec le secrétaire général de la FD CGT Métallurgie le 31 octobre 2014 à Toulouse

² Albert RICHEZ, « Individualisme contemporain et engagement militant », in *Identité de l'individu contemporain*, La Discorde, 2008, p. 154

³ François DUBET, *Sociologie de l'expérience*, Seuil, 1994. p.97

⁴ *Ibid.* p. 97

⁵ Olivier BAISNEE et Jérémy NOLLET, « Lutter contre l'ordre des choses économiques. Les Molex et la contestation de la propriété du problème des fermetures d'usines », *Idées économiques et sociales*, n° 190, Avril 2017. p. 29

⁶ Françoise PIOTET, *La CGT, une configuration syndicale dans sa diversité*, op. cit. p.133

syndicalisme conteste mais qui soit en capacité d'agir, de négocier et de faire des propositions¹.

Ce changement de conception de la démarche syndicale constitue une véritable révolution culturelle dont l'importance est sans doute passée inaperçue. Les questionnements, engagés au sein de la Confédération, ont débouché sur des propositions novatrices, notamment celles d'un Nouveau Statut du Travail salarié et de la Sécurité Sociale Professionnelle. Elles sont désormais le fil rouge de la démarche CGT. Au niveau des syndicats et des organisations de la CGT, la mise en œuvre des changements se heurte aux habitudes et aux pratiques routinières du registre syndical traditionnel, ainsi qu'au fonctionnement autonome de chacun d'entre eux. C'est pourquoi, nous pensons que la démarche des syndicalistes CGT Mecanic Vallée, qui s'appuie sur une réalité nouvelle et spécifique, relève de la volonté de mettre en œuvre ces nouvelles orientations confédérales, mais aussi d'une recherche pour promouvoir de l'innovation sociale.

Aussi l'observation et l'analyse de leur tentative de construire une démarche syndicale qui se distingue du répertoire syndical habituel, nous paraît susceptible d'aider à la compréhension des difficultés que la CGT rencontre dans sa volonté, plusieurs fois affirmée, de faire évoluer et moderniser le syndicat dans son ensemble, sans y parvenir jusqu'à présent. Nous pensons que les dynamiques des syndicalistes CGT, produites sur le territoire Mecanic Vallée, redéfinissent « le sens, les usages et la valeur stratégique de l'espace »². Ceux-ci sont, sans doute, particuliers au territoire de la Mecanic Vallée, mais communs à l'ensemble des acteurs dont les actions et les mobilisations sont, par principe, situées. Le territoire n'est pas seulement le cadre de

¹ Cette orientation se traduit par l'adoption d'une résolution qui décide « de faire de la conquête d'un Nouveau Statut du Travail salarié une priorité de toute la CGT. » Au cours de ce même congrès B. Thibault, secrétaire général a notamment déclaré dans son rapport introductif « Depuis 25 ans, salariés et syndicalistes éprouvent de réelles difficultés à marquer des points face au patronat, l'émiettement et la division syndicale y sont pour beaucoup. Au lieu de cultiver le fatalisme, travaillons à la nouvelle place que peut occuper le syndicalisme de l'avenir. C'est en prolongeant la contestation par la proposition que l'on évite d'être à la remorque, confiné à la défensive ou acculé à l'improvisation, que l'on balise le terrain revendicatif, que l'on anticipe pour gagner. C'est par la mobilisation que l'on détermine ce qui est souhaitable et ce qui est possible dans la négociation dans la synthèse de deux attitudes : l'une volontariste qui cherche à changer la donne et l'autre pragmatique visant la réussite, même partielle sur des sujets concrets s'inscrivant dans une perspective plus lointaine. »

CGT, « Document d'orientation », in 47ème Congrès Confédéral Montpellier 2003, Le Peuple N°1577., 2003, p. p.164 et p. 45

² Frédéric SAWICKI, « Les politistes et le microscope », in *Les méthodes au concret*, PUF 2000., coll. « CURAPP ».

leurs actions mais aussi l'objet de leurs interventions. Lorsqu'ils défendent une conception de l'industrie et sa diversification, ils ne défendent pas seulement les emplois et les statuts sociaux, mais aussi le territoire, son développement, la perspective de pouvoir y vivre et y travailler. Leur démarche ne s'inscrit pas dans une logique de résistance, mais oppose, dans l'arène publique locale, aux acteurs publics et privés une vision différente du développement économique local de celle à l'œuvre au sein du SPL, en quelque sorte un choix de société. Notre observation, focalisée sur la démarche des militants CGT, peut produire des enseignements utiles à l'analyse générale du rapport particulier et complexe que la Confédération entretient avec le(s) territoire (s). Nous éviterons le piège de la surinterprétation, voire de la généralisation excessive de nos réflexions. Mais notre approche rejoint l'idée « que les perspectives microscopiques induisent le général à partir du particulier... »¹.

§-1 : le collectif CGT Mecanic Vallée, une question d'opportunité ?

Le collectif CGT Mecanic Vallée est officiellement créé en 2008 à l'issue d'un processus qui a duré presque 5 ans. Les organisations territoriales, les UD CGT du Lot et de l'Aveyron, mais surtout la Fédération CGT de la Métallurgie, s'intéressent dès 2003-2004 à l'activité de l'association patronale. Philippe Martinez nous explique,

« Il y a eu d'abord un embryon d'activité dès 2004, le premier avec qui on a réfléchi sur Mecanic Vallée c'est David il n'était pas secrétaire de l'UD à l'époque, il travaillait à la SAM »²

Le syndicat CGT de la SAM avait une vision sur ce que Mecanic Vallée apportait au niveau de l'entreprise. L'ancien secrétaire du syndicat CGT de la SAM nous explique

« La SAM a bénéficié de plusieurs millions d'euros d'aides, qui nous avaient d'ailleurs amené à nous exprimer publiquement pour dire à la fois, ce qui peut paraître ... D'ailleurs aujourd'hui cela fait partie de nos revendications, c'est à dire l'exonération des cotisations sociales doit être liée à la politique de l'emploi, à la politique des salaires et donc là nous on s'est exprimé publiquement pour dire que

¹ *Ibid.*

² Entretien avec le secrétaire général de la Fédération CGT de la Métallurgie le 31 octobre 2014 à Toulouse.

s'il y avait des fonds publics qui étaient donnés, banco mais à condition d'avoir un juste retour social sur le territoire à la fois en terme de création d'emplois en terme d'augmentation de salaire, en terme de conditions de travail et donc ces choses sur lesquelles on a veillé mais on avait une démarche dans les entreprises mais pas une démarche commune CGT. Et donc c'est de là que c'est fait sentir la nécessité de s'organiser en collectif, puisqu'il n'y avait pas non plus d'USTM donc c'est de là qu'est né ce collectif Mecanic Vallée. »¹

Le militant n'a toutefois pas la disponibilité pour assumer la charge de cette nouvelle activité. Il est secrétaire du syndicat de la SAM, mais aussi secrétaire du CE et délégué syndical CGT. Il est investi dans l'UL CGT de Decazeville dont il devient le secrétaire général en 2007. Il sera, en 2009, élu secrétaire général de l'UD CGT de l'Aveyron.

La situation d'Alain, qui doit être résolue, la confédération s'y est engagée, constitue une opportunité pour faire évoluer l'activité CGT en Mecanic Vallée. Il est au chômage en 2008 quand on lui propose « de prendre l'animation, de faire une création d'un collectif CGT de la Mecanic Vallée qui coordonnerait tous les syndicats CGT de Rodez à Tulle, dans un premier temps tous les salariés de la Métallurgie. Il y avait 438 syndiqués et une dizaine de syndicats sur tout le territoire » nous explique-t-il. Administrativement, il est salarié de l'UD CGT du Lot, de 2008 à 2010, puis conseiller fédéral à la fédération CGT de la Métallurgie à partir de 2010, mais son salaire est financé par le FNI.² C'est un militant d'expérience, aguerri, il n'est pas *métallo* quand il intègre ses nouvelles responsabilités. Il coordonne les syndicats de la métallurgie de la Mecanic Vallée et il anime la question des territoires dans la métallurgie. Il y a vingt-deux animations régionales de la métallurgie en France. Il a également intégré le secrétariat du Comité Régional CGT Midi-Pyrénées.

Cette manière de présenter ses responsabilités nous laisse supposer que le militant est membre de la direction nationale de la fédération. Ce qui nous est catégoriquement démenti par le secrétaire général au cours d'un entretien. Il nous précise, ensuite, les

¹ Entretien avec l'ancien secrétaire du syndicat CGT SAM, secrétaire général de l'UD CGT Aveyron le 25 février 2015 à Rodez.

² Fond National Interprofessionnel est un fond solidaire de la confédération alimenté par une partie des cotisations des syndiqués et qui a pour but de financer les initiatives des organisations qui favorisent le développement de la syndicalisation au niveau de la branche ou des territoires mais que celles-ci ne peuvent financer sur leurs fonds propres.

fonctions qu'Alain occupe au sein de la fédération en tant que conseiller fédéral, non membre de la Commission exécutive fédérale¹. En fait, à la fédération, sa responsabilité consiste à assister deux responsables politiques qui ont en charge l'animation des territoires. Ce sont deux responsables politiques, membres du bureau fédéral et Alain est en soutien sur cette activité professionnelle en territoires. De ce fait, il a plus de responsabilités au niveau régional. Le ton du propos, particulièrement catégorique, semble signifier une réticence à l'encontre du militant qui ne s'exprime pas mais qui nous permet de saisir une tension dont peut penser qu'elle relève des contradictions nées de *l'arrangement* que constitue au fond la désignation de l'animateur du collectif qui n'est pas un *métallo*. En effet, plus qu'une opportunité, le règlement de la situation d'Alain Hébert s'impose comme une nécessité à l'animation de l'activité CGT Mecanic Vallée. Il ne s'agit pas pour les responsables CGT de la Métallurgie d'un choix rationnel, mais ils attendent cependant de cette désignation des résultats significatifs.

a) : un mode de fonctionnement distinct du fonctionnement syndical classique

La forme donnée à l'organisation du collectif est souple, sans être formelle, c'est le regroupement des militants des syndicats CGT des entreprises de la Mecanic Vallée. Ceux-ci ne sont pas spécialement désignés pour en être membres, la participation des syndicats aux réunions du collectif s'établit surtout en fonction de la disponibilité des militants. Il n'y a pas une adresse spécialement établie, les réunions ont lieu principalement à l'UL de Figeac qui est au centre du territoire. Il s'agit d'un collectif professionnel, toutefois les organisations territoriales concernées² par cette activité en territoire sont invitées aux réunions où se prennent les décisions d'action et les initiatives. L'animateur du collectif nous explique que ces organisations territoriales interprofessionnelles (notamment les unions départementales et les comités régionaux) ont leur place en tant que co-organisateurs de la démarche qui a créé le collectif par,

¹ Organe de direction de la fédération élue par le Congrès

² Les 7 Unions Locales ainsi que les 2 unions départementales du territoire et les 2 Comités Régionaux Midi-Pyrénées et Limousin.

notamment, leur participation à la construction du dossier technique et financier qui a permis l'attribution des moyens sans lesquels le collectif ne pourrait fonctionner.

Au sein du collectif, une petite équipe de 2 ou 3 militants, dont l'animateur a en charge l'opérationnel de la démarche (envoi des convocations, organisation des journées de formation, relance diverses...). La question, qui a prévalu à la mise en place de l'activité CGT au sein du territoire, est l'existence d'intérêts communs, à l'ensemble des salariés des entreprises de la filière industrielle, et donc la possibilité de faire exprimer des enjeux revendicatifs liés à ces intérêts communs et par voie de conséquence de développer la syndicalisation CGT sur ce territoire. Le rôle du collectif n'est pas expressément défini ou inscrit dans une orientation, mais plutôt guidé par *une feuille de route* au contenu assez général. Il s'agit de coordonner l'activité des syndicats CGT et de *faire du développement syndical* selon les termes de l'animateur du collectif CGT. Le collectif ne dispose pas de moyens financiers propres, et le financement de ses initiatives, comme l'impression du matériel de communication par exemple, sont assurés par les organisations territoriales et professionnelles.

Les militants des principaux syndicats du territoire CGT participent au collectif. Ils ont adhéré à cette forme d'organisation syndicale professionnelle qu'ils semblent plébisciter en la distinguant des autres organisations territoriales de proximité. Plusieurs témoignages recueillis au cours de notre enquête confirment cette analyse :

« Le collectif CGT Mecanic Vallée, c'est plus étendu puisque l'UL c'est que le bassin de Decazeville. On va se rencontrer avec les entreprises localisées sur le bassin de toutes professions tandis que sur Mecanic Vallée on va se rencontrer avec d'autres entreprises de la métallurgie d'autres départements. Car à la base l'intérêt de la Mecanic Vallée c'est de se rencontrer entre entreprises de la métallurgie, ce qui est un plus par rapport aux entreprises de l'interpro et là en plus ce sont que des entreprises du privé même s'il y a plusieurs filières. Il y a en gros deux filières : il y a la filière auto et la filière aéro donc c'est les deux principales, à part Umicore qui, eux sont sur le zinc la majorité des entreprises sont soit de l'automobile soit de l'aéro »¹

« A l'UL on se retrouve qu'avec l'interpro et il est plus facile de se retrouver et de discuter entre métallos qu'avec l'interpro, qu'avec les hospitaliers. Des fois à la CE tu as du mal à comprendre ce qu'ils disent les hospitaliers, ils parlent beaucoup, la fonction publique en général ils parlent que par sigles et nous, on y comprend rien

¹ Entretien avec le secrétaire du syndicat CGT SAM 22 avril 2014 à Decazeville

du tout quand on va dans les réunions c'est vrai que ça fait un peu bizarre alors qu'entre métallos on parle de la même chose et c'est important alors que les hospitaliers entre eux ils vont se comprendre. Cela ne veut pas dire qu'il ne faut pas faire les deux mais voilà ...et c'est vrai dans la Mecanic Vallée on se retrouve, en plus on comprend mieux les problèmes des autres, on les ressent mieux. »¹

Le collectif CGT est, pour les militants, des syndicats le moyen de s'entraider et de créer des liens entre des syndicats d'un même secteur professionnel, d'échanger des informations sur les différentes situations salariales qui s'avèrent utiles pour revendiquer, agir contre la concurrence que tente d'instaurer les entreprises.

Le secrétaire du syndicat de Figeac Aero nous explique que le collectif CGT fût d'une aide précieuse pour eux, alors que leur syndicat venait tout juste d'être créé,

« On a accroché les wagons parce que nous on venait juste de créer le syndicat donc on était pas trop encore dans le ...on était plutôt en interne recroquevillés sur nous-mêmes et on a raccroché les wagons après. La MV oui et ça nous a permis d'avoir des aides extérieures [...]

On a toujours participé aux réunions ça permet de recréer des liens entre les syndicats d'un même secteur de la métallurgie, ça permet d'échanger, de comparer et du coup, de comparer les salaires, les conditions de travail etc...ça permet aussi de peser dans les négociations en interne dans les entreprises puisque c'est la mise en concurrence des salariés sur un même territoire. [...] Nous on était ni à l'UD, ni à l'UL donc il y a avait rien. Par exemple la Sam est dans l'Aveyron mais à quelques kilomètres d'ici et on n'avait pas du tout de contact avec eux, avec Ratier [qui est à Figeac] on n'avait pas du tout de contact. C'est ça qui est important dans la Mecanic Vallée, c'est que ça a créé des liens avec tous les syndicats de la métallurgie, parce qu'avant nous l'UD c'est à Cahors donc c'est plus d'une heure et quart d'ici alors que finalement c'est plus près d'aller à Decazeville ou à Villefranche parce qu'on a des collègues à côté. Géographiquement c'est beaucoup plus adapté à notre situation. »²

Malgré les contraintes de distance, notamment pour les militants de Tulle où l'absence de moyens et de temps pour participer à des réunions qui se déroulent à l'extérieur de l'entreprise et sur le temps de travail, les militants considèrent qu'il y a plus de points positifs que négatifs qui justifient leur participation au collectif, comme nous l'explique le secrétaire du syndicat Borg Warner :

¹ Entretien avec le secrétaire du syndicat CGT Ratier le 22 avril 2014 à Figeac.

² Entretien avec le secrétaire du syndicat CGT Figeac Aero le 3 août 2015 à Figeac

« Etre dans le collectif, le problème que je vais dire toute de suite c'est d'aller à Figeac ça fait un peu loin c'est jamais facile de prendre sa voiture d'aller à Figeac. C'est le plus gros inconvénient mais après ça permet justement de savoir ce qui se passe ailleurs, ça permet de dire ce qui se passe chez nous ça permet de savoir les projets éventuels sur certains produits dans des entreprises qui pourraient peut-être éventuellement être mis en concurrence ou voir travailler en binôme donc c'est quand même pas mal. Y a plus de points positifs que de points négatifs. C'est un plus pour notre activité, c'est un plus flagrant, la relation qu'on a maintenant dans la Mecanic Vallée entre toutes les entreprises s'il y en a une qui a des difficultés ou qui est en grève avec les mails on le sait dans l'heure qui suit on a cette relation entre nous. On sait toutes les avancées qui se passent dans la Mecanic Vallée chaque fois qu'il y a des avancées on essaie d'en tirer profit c'est le but du jeu aussi. Et puis par rapport à l'UL ou à l'UD c'est qu'on sort du département, c'est qu'on sort du département et on vient vraiment travailler sur un territoire et on vient travailler sur un territoire avec disons les mêmes métiers on va dire les mêmes métiers. »¹

Cette adhésion au collectif CGT Mecanic Vallée n'est toutefois pas unanime, notamment dans la manière dont il a évolué. Nous apprenons que l'un des plus importants syndicats du territoire, le syndicat de Bosch, ne participe plus au collectif depuis quatre ans. Le secrétaire nous explique que le syndicat y a participé au début lorsqu'il était localisé sur le bassin de Decazeville et que l'activité était circonscrite à l'Aveyron. Le fait que le collectif, depuis 2008, ait étendu son champ d'action à l'ensemble du périmètre du SPL Mecanic Vallée et que les réunions se tiennent principalement à Figeac, soulèvent selon lui plus de problèmes qu'il n'en résout. La question des moyens nécessaires pour participer à un collectif qui s'institutionnalise peu à peu est une contrainte forte. Cette posture semble masquer une raison plus fondamentale et l'existence de contradictions et de tensions sur la finalité et le rôle du collectif CGT. Celles-ci vont s'exprimer plus frontalement à un moment que l'on peut considérer comme un tournant dans l'évolution du collectif CGT que nous analyserons dans la suite de notre propos.

¹ Entretien avec le secrétaire du syndicat CGT Borg Warner le 1^{er} juin 2015 à Tulle

*b) : le répertoire d'action et la construction d'une identité
CGT Mecanic Vallée*

La création du collectif, malgré les demandes des syndicalistes, n'aboutit pas pour autant à la reconnaissance de la CGT comme interlocuteur syndical du territoire Mecanic Vallée. C'est le statu quo pour les employeurs. Cette question de la reconnaissance du Collectif CGT paraît être une condition essentielle pour rendre légitime l'action syndicale en Mecanic Vallée. Les employeurs, réunis dans l'association, considèrent que les seules organisations territoriales statutaires, et leurs représentants au niveau des entreprises, de la localité ou du département sont légitimes. Celles-ci participent d'ailleurs aux instances d'un nombre important d'organismes départementaux ou régionaux. Les employeurs ont explicitement contesté la légitimité statutaire du collectif CGT en niant également l'existence de problèmes sociaux communs à Mecanic Vallée.

Il ne suffit donc pas de reconnaître le territoire de la Mecanic Vallée comme un espace pertinent pour l'action syndicale, et de s'organiser dans cet espace. Les syndicalistes doivent acquérir une légitimité au sein du territoire qu'ils n'ont pas d'emblée. Cette absence de reconnaissance, ainsi que celle d'un lieu de négociation collective, les cantonne à un rôle de groupe de pression, et non à celui d'acteurs collectifs susceptibles de participer à la résolution des problèmes identifiés. Cette reconnaissance dans l'espace social doit conforter non seulement leur identité CGT Mecanic Vallée face aux employeurs, mais également vis-à-vis des salariés. Cette reconnaissance légitime leur utilité sociale¹ au sein d'un espace de négociation territorialisée particulier à la filière industrielle et au territoire.

En soi cette distinction ne nous paraît pas être de nature à handicaper l'action syndicale, dont la fonction première est d'obtenir, par la mobilisation et l'action collective, la satisfaction des revendications salariales.

¹ Claude DUBAR, *La socialisation, op. cit.* 206

En l'espèce, nous percevons que la question de la légitimité du collectif est le nœud d'un affrontement avec le patronat, qui va conduire les militants à mobiliser des



ressources nouvelles, et tenter de construire une identité CGT Mécenic Vallée. Ils vont, en premier lieu, réaliser un logo donnant une visibilité à la CGT Mécenic Vallée. Le plus

surprenant n'est pas que, celui-ci ne correspond pas exactement à la charte graphique confédérale¹ recommandée pour l'identification des organisations de la CGT, mais qu'il est similaire au le logo de l'association patronale (cf. : chapitre 3 page 153). Cette similitude nous est apparue au cours de notre travail de recherche, et nous en avons demandé les raisons à l'animateur du collectif. Il nous explique que cette ressemblance est intentionnelle. Son but est de faire en sorte que le collectif CGT soit réellement identifié à la Mécenic Vallée.

Ils vont mobiliser d'autres ressources, dans un registre inhabituel, ce qui leur permet d'avoir une visibilité dans l'arène publique, bien relayée par les médias locaux. C'est ainsi qu'ils vont *détourner* les Rencontres d'Affaires de l'Industrie Mécanique, organisées chaque année par l'association, pour tenir une sorte de contre-manifestation qu'il qualifie de *Sommet Social de la CGT* (cf. : articles de presse) le même jour et sur le même lieu que l'évènement patronal², dans une forme de face à face *virtuel*. En effe, le Sommet Social de la CGT Mécenic Vallée n'est pas une manifestation de rue, mais une initiative syndicale publique qui réunit les militants CGT des syndicats du territoire, et au cours de laquelle ils s'échangent des informations et construisent leurs propositions d'actions, leur cahier revendicatif.

¹ La confédération a établi depuis de nombreuses années un visuel unique qui comporte « la CGT » sur fond rouge. Il doit s'appliquer à toutes les organisations qui indiquent leur origine territoriale ou professionnelle sur celui-ci pour s'identifier. Dans le cas présent cela aurait dû donner simplement le logo : « la CGT Mécenic Vallée. »

² Cet évènement est une sorte de Salon d'affaires annuel qui réunit les industriels locaux, nationaux voir internationaux de la filière de la Mécanique au cours duquel ont lieu des rendez-vous qui donnent aux entreprises locales l'opportunité de rendre visibles leurs savoirs faire innovants. L'après-midi le salon est ouvert au public principalement demandeurs d'emploi, jeunes à la recherche d'un emploi qui peuvent ainsi connaître les offres d'emploi disponibles, déposer un CV. Une forme de bourse du marché du travail local. En 2014, nous avons pu parcourir les allées du salon où s'alignent les stands des entreprises locales qui reçoivent à tour de rôle les personnes intéressées.

C'est une sorte d'Assemblée Générale où sont invités les dirigeants syndicaux des organisations territoriales ou nationales de la CGT et des personnalités (experts...). Au cours de cette assemblée, ils interrogent le syndicalisme CGT sur les problématiques, telles que, par exemple, les rapports entre les syndicats CGT des entreprises donneurs d'ordre et les syndicats CGT des entreprises sous-traitantes. Ils rendent ainsi possible la construction de nouvelles solidarités, comme nous l'explique le secrétaire du syndicat CGT d'AD Industrie :

« C'est vrai qu'on est principalement tous dans la même filière et majoritairement dans l'aéronautique, donc on est tous On est curieux de savoir ce qui se passe dans les autres syndicats Figeac Aéro etc... voilà quoi. C'est bien on a des copains d'Airbus qui descendent on a quelques copains de la FD qui viennent, sans cette structure-là cela n'existerait pas. Bon ben les copains d'Airbus du site toulousain bon ben ils ne viendraient pas c'est grâce à Mecanic Vallée qu'on les a rencontrés quoi. C'est parce qu'aussi la FD a mis des moyens pour Mecanic Vallée, elle appuie beaucoup là-dessus. [...] Ça dérange les patrons qu'on soit en contact avec les donneurs d'ordres, les sous-traitants et les clients et tout ça.

Mais à partir du fait qu'on se voit à plusieurs syndicats des entreprises du territoire que ça gêne les patrons ça peut être, que bien pour nous car ils essaient de nous mettre en concurrence et que nous, on fait l'inverse en fait»¹.

Cette assemblée est aussi le moyen d'échanger avec d'autres secteurs d'activité de l'industrie (cheminots, énergie) pour débattre et mettre en forme des projets industriels alternatifs. Ils font également le point des résultats obtenus en terme de développement syndical. En 2013, lors de notre entretien, Alain Hébert nous indique que, depuis 2008, les effectifs syndiqués ont quasiment doublé, passant de 438 à 800 membres. L'objectif est d'atteindre les 1000 adhérents. A partir des éléments mis à notre disposition, nous avons établi l'évolution des adhérents de la CGT Mecanic Vallée de 2010 à 2015 :

¹ Entretien avec le secrétaire du syndicat CGT d'AD Industrie le 29 juin 2015 à Brive.

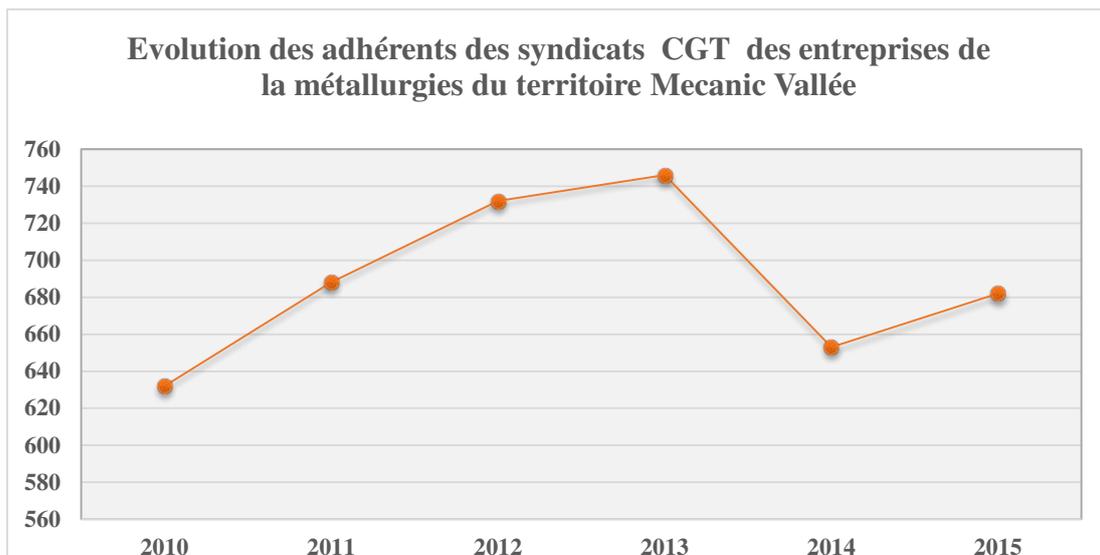


Tableau réalisé à partir des données adressées par la Fédération CGT de la Métallurgie à l'animateur du Collectif qui l'envoie à son tour, aux syndicats de la Mecanic Vallée. Nous figurions parmi les destinataires de la liste mail.

L'assemblée se tient en principe dans des locaux proches du lieu où se tiennent les Rencontres d'Affaires de l'Industrie Mécanique. En 2014, il nous a suffi de traverser la rue pour aller du Sommet Social de la CGT aux Rencontres d'Affaires de l'association.

Le sommet social de la CGT ne passe pas inaperçu et bénéficie d'une couverture médiatique dans les médias locaux mais aussi ceux de la CGT (Cf. : annexe du journal *Ensemble*¹). Il se déroule chaque année dans les mêmes conditions, et constitue l'initiative phare du Collectif. Il a ainsi peu à peu acquis une certaine notoriété, voire une forme d'autorité valorisante, au point que l'animateur du Collectif nous déclare que :

« Alors que le patronat en 2008 niait notre existence aujourd'hui on est incontournables, incontournables en terme de forces syndicales, incontournables en terme forces de propositions et notamment les 7 propositions du cahier revendicatif qu'on a remis lors de la rencontre avec Montebourg en 2012 [...] des propositions en terme de diversification de l'industrie jusqu'à évidemment, la question du dialogue social et la création d'une commission paritaire qui couvrirait l'ensemble du territoire de la Mecanic Vallée »².

¹ *Ensemble* est un journal de la CGT adressé mensuellement et gratuitement à tous les syndiqués.

² Entretien avec l'animateur du collectif CGT Mecanic Vallée le 16 octobre 2013 à Toulouse

Cette phase de reconnaissance et de légitimation correspond à une montée en puissance de l'action, et de la mobilisation autour de propositions offensives et de projets de développement industriel.

c) : leader et engagements

Incontestablement, l'animateur du collectif joue un rôle déterminant dans cette dynamique qui a pris forme. Il s'appuie sur son expérience passée de dirigeant syndical¹ et politique, mais aussi de directeur du CE de Ratier, pour animer et fédérer les militants autour d'une démarche syndicale singulière. Nous entendons par là que, la démarche en cours de construction n'est pas seulement une démarche de résistance, ou d'affrontement direct avec les employeurs de l'association pour des revendications, ou motivée par des décisions qu'aurait prises l'association et qui concerneraient directement les salariés, mais une démarche sur des objets qui construisent une autre vision du développement. Elle constitue un but à atteindre dans une perspective de progrès social. A la fois utopique et réaliste, leur vision prend néanmoins, au sein de leurs dynamiques, une forme concrète et ouvre un champ nouveau à l'intervention syndicale en territoire.

L'animateur du collectif, par ses connaissances et ses savoir-faire syndicaux, sa position au sein de la Fédération CGT de la Métallurgie a un accès à des ressources, ainsi qu'à un espace de reconnaissance national et même parfois confédéral. Les projets industriels construits par le collectif CGT en coopération avec des syndicats cheminots et énergie figurent, par exemple, à l'inventaire établi par la Confédération sous le thème « Réindustrialiser : c'est pérenniser, développer les emplois d'aujourd'hui et de demain »².

Le secrétaire de l'UD CGT de l'Aveyron nous explique qu'au niveau confédéral, les initiatives CGT Mecanic Vallée ont souvent été prises en exemple comme références pour la réflexion nécessaire à aborder aujourd'hui dans la CGT, sur ce qu'il faut transformer dans les modes de fonctionnement et d'organisation. On peut aussi lire dans le journal *Ensemble* que leur démarche « est inédite et fait écho à la 6^{ème}

¹ Secrétaire de l'UL CGT de Cherbourg et membre de la direction fédérale du PCF du département de la Manche

² Source : site de la confédération CGT.

résolution du document d'orientation du 49^{ème} congrès stipulant que les territoires doivent s'affirmer comme *des lieux essentiels de construction revendicative*¹. Cette reconnaissance est valorisante pour l'action des militants CGT du terrain, et Alain incarne la figure charismatique du leader syndical tel que nous l'explique le secrétaire du syndicat CGT de Figeac Aero :

« Ah oui ! Nous, ah oui, oui nous on est à 100% dans la Mecanic Vallée mais même les autres syndicats qui sont pas de la Mecanic Vallée voient plus la Mecanic Vallée que l'UD et l'UL. [...] Alain il y est pour quelque chose, je pense que ça a de la gueule, ça a de l'impact c'est un sacré leader. Le discours est bon. (Rires)... »²

Cette période correspond à une phase importante de mobilisation autour des projets industriels alternatifs.

§ 2 : Mise en forme d'une vision alternative³ du développement local et questionnements

Les syndicalistes CGT du terrain sont convaincus que la diversification de l'activité industrielle de Mecanic Vallée est une condition pour dépasser la fragilité et la vulnérabilité du SPL. Celle-ci est une conséquence de la situation de mono industrie de l'aéronautique, occupée au sein du système local le SPL, et qui le fragilise. Ils considèrent que la diversité des secteurs d'activité est plutôt un atout pour parvenir à cet objectif. Ils se sont rapprochés des militants du syndicat CGT cheminot de l'EIV Quercy Corrèze à Brive, le seul atelier SNCF qui construit et entretient les engins de maintenance des infrastructures ferroviaires. En 2013, au cours de notre entretien, Alain nous explique que les besoins de fabrication d'engins nouveaux s'élèvent à 88 exemplaires d'une draine⁴ de nouvelle génération, et qu'il y a moyen de faire travailler en complémentarité, travailleurs de la SNCF et travailleurs de la Métallurgie, pour réaliser ces locomotives particulières sur le territoire, notamment la partie moteur et les ponts.

¹ Cyrielle BLAIRE, « Midi-Pyrénées Limousin, un sommet social sur l'avenir des bassins industriels », *Ensemble*, novembre 2009, p. 3

² Entretien avec le secrétaire du syndicat CGT Figeac Aero le 3 août 2015 à Figeac

³ Olivier BAISNEE et Jérémy NOLLET, « Lutter contre l'ordre des choses économiques. Les Molex et la contestation de la propriété du problème des fermetures d'usines », *op. cit.* p.32

⁴ La draine est une locomotive qui sert à la pose et au nettoyage des voies de chemin de fer.

Il existe un deuxième projet industriel sur le territoire, avec EDF qui a débuté sa réalisation en 1980, puis l'a arrêtée en 1982. Depuis, plusieurs acteurs locaux, association, et le syndicat CGT Energie Corrèze militent pour son redémarrage. Il s'agit de la construction d'une station de transfert d'énergie par pompage hydraulique sur le site de Redenat.¹ Ce projet avait été abandonné en 1982, mais la CGT Energie est à l'initiative de sa relance en 2006. Les militants CGT de Mecanic Vallée ont estimé que 20% de l'investissement total, s'élevant à 1 milliard d'euros concerne l'activité métallurgique, et voient donc un intérêt à un rapprochement et une coopération entre les militants CGT de l'Energie et ceux de Mecanic Vallée.

Ces deux projets (draisine et Redenat) vont faire l'objet de nombreuses initiatives communes de communication (Cf. : annexe 4 pages commun cheminot, Industrie Energie CGT), et d'intervention, tant auprès des pouvoirs publics que de l'UIMM.

Le point culminant de cette mobilisation, pour rendre visible une conception du développement économique local, est la pose symbolique de la première pierre à Redenat sur le site même où avaient démarré les travaux en présence des secrétaires généraux des trois fédérations (Métallurgie, Cheminots, Energie).

Malgré cette intense activité et un courrier de relance du responsable du collectif CGT au Président de l'association Mecanic Vallée (cf. annexe : lettre de la CGT au Président de l'association Mecanic Vallée), la mobilisation se heurte toujours au refus des employeurs de reconnaître l'existence d'un interlocuteur syndical CGT en Mecanic Vallée, et d'engager des discussions avec lui sur les projets industriels comme sur les questions sociales. Cette conception de l'activité syndicale du collectif n'est pas sans susciter des questions, voire des critiques, parmi les militants du collectif, désireux de faire avancer plus rapidement la résolution des problèmes sociaux des salariés du territoire. C'est en substance, ce que nous explique le secrétaire du syndicat CGT de Ratier, qui regrette l'absence d'action collective visible ou de manifestation qui mobiliserait davantage des salariés,

¹ Redenat se situe sur un plateau granitique situé en Corrèze au sud du Limousin à proximité de la Dordogne.

« on n'a jamais réussi à aller assez loin dans l'action et dans les résolutions. Cela a toujours été un peu vague, un peu politique on va dire plus politique que terre à terre. C'est plus symbolique....

Par exemple pour les retraites on avait toujours dit qu'il fallait faire une manif de la Mecanic Vallée que les gens de Ratier voient les gens de la Bosch que les gensqu'on se retrouve tous ...on a jamais pu le faire. [...] on est un peu porteurs de choses comme cela et c'est ce qu'on porte aussi dans notre congrès donc il y a des choses à faire évoluer. L'intérêt de la Mecanic Vallée c'est aussi, comme par exemple à la SAM, le patron veut leur imposer « le pacte de compétitivité » le patron veut leur imposer ça. Ce qui a de bien dans la Mecanic Vallée c'est qu'on aborde ce sujet, on sait où ils en sont comment le patron aborde la chose, après le côté que l'on peut regretter dans la Mecanic Vallée c'est qu'on ne pousse pas assez ce genre de réflexion sur ces sujets-là. On fait un constat ...voilà où ils en sont on nous explique mais ça s'arrête là. Après ce qui est regrettable c'est qu'on n'arrive pas à se fédérer faut dire ce qui est, les syndicats pour faire des actions communes. »¹

Il pense que le problème, pour avancer, est une question de rapport de forces, à la fois au niveau de chaque entreprise, où la mobilisation sociale a du mal à s'exprimer, comme au niveau de Mecanic Vallée, pour que des questions comme la Convention Collective Unique qui est encore au stade de repères, selon lui, avance.

« Je pense que les interlocuteurs, quand on aura le rapport de forces on les aura. C'est une histoire de rapport de forces, il ne faut pas se leurrer aujourd'hui c'est parce qu'on n'a pas de rapport de forces dans nos boîtes et de fait si on ne les a pas dans nos boîtes sur les sujets qui les concernent dans la boîte se sera encore plus difficile de les faire intégrer des notions plus collectives comme la Mecanic Vallée. C'est ça qui est difficile aujourd'hui parce que porter des projets territoriauxc'est quand même assez difficile. Dans l'histoire de la CGT on peut penser que des avancées sur des repères....qui sont un peu novateurs qui vont de l'avant et pour du progrès social ça à démarrer sur des choses plus concrètes on peut donc penser que l'essentiel c'est de les avoir, de les porter et ils peuvent être portés au moment où il y a le rapport de forces pour une raison x ou y qui peut être différente de ce projet-là. La Mecanic Vallée on est sans doute dans ce cas de figure. Moi je ne dis pas qu'il ne faut pas avoir des projets des perspectives c'est très bien, mais aujourd'hui on n'a pas réussi ... [...] il n'y a pas encore la notion de faire quelque chose ensemble. De faire quelque chose ensemble. On a souvent demandé que soit organisée une réunion avec les Comités d'entreprise de la Mecanic Vallée qu'est-ce qui se fait au niveau du CE de Bosch qu'est-ce qui se fait. On va dire, rien que les œuvres sociales c'est important ce qui se fait. [...] échange r, simplement échanger après tu tires les conclusions ce qui va ce qui ne va pas, qu'est-ce qui se fait au niveau syndical c'est pareil. On n'a jamais pu échanger sur un sujet simple comme les primes. Pourquoi

¹ Entretien avec le secrétaire du syndicat CGT Ratier le 22 avril 2014 à Figeac

on a cette prime, comment ils l'ont eu comment cela s'est passé. On n'arrive pas à échanger sur des trucs basiques, sur un truc plus politique global oui... on ... il y a des idées mais ce n'est pas assez concret, c'est pas assez concret. »¹

Par ailleurs, l'activité CGT en Mecanic Vallée au contenu novateur, se trouve confronté à des questions à résoudre qui concernent la conception du collectif, son rôle et le sens de son action. Les militants perçoivent que le Collectif a atteint une maturité qui nécessite de dépasser le stade de fonctionnement actuel. En effet, il conviendrait de créer les conditions d'un rayonnement plus important de l'activité, afin que les syndicats puissent faire vivre les propositions du collectif au sein de chaque entreprise. C'est un objectif qui n'est pas inscrit dans la feuille de route, et le collectif n'a pas les moyens politiques de réaliser cette ambition. Elle changerait la conception et la nature du collectif CGT, qui l'assimilerait alors à une organisation territoriale déjà existante sans en avoir statutairement la possibilité.

Les militants semblent dépourvus pour affronter ce tournant de l'activité, et trouver les ressorts et les solutions qui maintiendraient le cap de la dynamique engagée. Nous pensons que les limites et les blocages, auxquels cette situation aboutit, se sont inscrits dès l'origine dans la conception et la création du collectif CGT. Il a été conçu comme une forme souple, en dehors des organisations territoriales mais en lien avec elles, pour répondre à une nouvelle réalité et tenter en même temps de résoudre la situation personnelle d'un militant. L'opportunité présente n'est pas suffisante pour inscrire durablement une activité syndicale territoriale nouvelle.

C'est le même constat que dresse le coordinateur confédéral de l'activité des Comités régionaux que nous avons rencontré :

« Quand on est sur des champs nouveaux qu'on est sur une approche qui n'est pas une approche classique c'est pas une approche IRP,² c'est pas une approche conventionnelle, c'est pas une approche professionnelle classique quand tu es là-dessus on est les seuls syndicats, on est le seul syndicat à être là-dessus les autres syndicats ils ne viennent pas sur ce terrain-là parce que c'est un terrain complètement vierge. Tu te heurtes à des réalités, tu heurtes à des refus patronaux tu heurtes à des voilà... à des refus institutionnels et donc ça demande de redoubler d'efforts donc après c'est un chantier qui est (rires) c'est des chantiers qui comment dire... tu sais quand tu commences mais tu sais pas trop à quel moment tu vas en finir je pense que

¹ Entretien avec le secrétaire du syndicat CGT Ratier le 22 avril 2014 à Figeac.

² IRP Institutions représentatives du personnel

c'est une des questions posées à Mecanic Vallée. Je n'ai pas rediscuté avec Alain depuis maintenant un certain temps mais je sentais bien la dernière fois que j'ai discuté avec lui, je sentais bien qu'il y avait un passage à faire qu'on a du mal à concrétiser. »¹

Pour franchir cette étape qu'ils considèrent néanmoins nécessaire, les militants CGT du collectif vont puiser des ressources dans leur registre d'actions traditionnelles. C'est ainsi qu'ils vont transformer le collectif CGT en une Union Syndicale du Bassin de la Mecanic Vallée, qu'ils créent de manière statutaire². Ils convoqueront ensuite l'ensemble des syndicats à une assemblée qu'ils nomment *congrès*³ « afin de poursuivre cette démarche avec la fermeté suffisante »⁴ pour faire aboutir les projets communs avec les salariés et les populations et « franchir une étape dans un fonctionnement plus collectif »⁵.

C'est une forme d'institutionnalisation du collectif que les militants engagent. Cette démarche n'est pas sans soulever de nouvelles questions et des critiques plus acerbes de la part de certains militants opposés à cette évolution. Le secrétaire du syndicat Bosch est, de ce point de vue, particulièrement catégorique :

« Ce qui nous dérange c'est surtout le fait qu'on veut créer un autre appareil au sein de la CGT. Je veux dire la Mecanic Vallée les patrons avaient créé ça et nous on a dit tient, nous aussi à la CGT il a été décidé on a qu'à faire ça aussi au moins on saura...alors qu'on a des appareils qui des fois ont du mal à fonctionner qu'on les fasse fonctionner correctement.

Au niveau du département l'UD fonctionne très bien, on a un super secrétaire d'UD, il y a une UL qui a été créée qui fait de la proximité, nous on se base sur ça, il faut faire de la proximité. Nous les camarades qui fabriquent des flacons de parfum en Corrèze où ceux qui fabriquent des ailes d'avion, ils ont pas les mêmes problèmes que nous, nous on est dans la division automobile. Je veux dire déjà dans la FD on a déjà aussi des collectifs CGT, il y a des assises de l'auto qui se tiennent tous les deux ans et nous on y participe déjà mais aprèson peut pas être partout on n'arrive pas à voir la légitimité du truc.

¹ Entretien avec le coordinateur confédéral des Comités régionaux le 30 juin 2015 à Montreuil.

² La lettre adressée au Président de l'association Mecanic Vallée suite à la rencontre de 2014 est établie au nom de l'Union Syndicale du Bassin de la Mecanic Vallée.

³ Le congrès est une forme de démocratie syndicale inscrite dans les statuts d'une organisation qui se réunit à période régulière pour terminer son orientation, élire sa direction. La référence à cette forme statutaire est utilisée de manière abusive par le collectif qui lui n'a pas d'existence statutaire.

⁴ Note pour la préparation du 1^{er} congrès, avril 2014.

⁵ *Ibid.*

Bien sûr il s'agit d'un collectif mais on en a créé pas mal dans les années 80, on voit bien que cela a du mal à fonctionner, nous on participe à un collectif fédéral où il y a 3-4 réunions par an et sur la base de l'activité des syndicats....comme on dit il y a déjà des appareils, nous on dit faisons les fonctionner »¹

Le secrétaire général de la Fédération CGT de la Métallurgie justifie l'évènement, et le présente comme un moyen de renforcer la dimension démocratique de l'activité et du collectif :

« L'idée c'est qu'il y ait un processus démocratique qui anime etc. et puis c'est de montrer que ça vit c'est quand même un territoire où il y a des initiatives -on en est au 5^{ème} Sommet social-on essaie de montrer qu'on peut dépasser des choses existantes dans la CGT sans ...foutre le bordel mais en même temps il faut tenter des choses. [...] Cela pourrait permettre de faire évoluer les choses au niveau CGT mais c'est surtout une vraie expérience pour nous parce qu'on voit bien, toujours sur l'enjeu, le poids de l'industrie dans un territoire etc. Il y a besoin de pousser encore plus loin cette expérience pour décroiser pour ...euh... [...] Mais c'est une vraie expérience c'est pour cela qu'ils ont fait un congrès, ce n'est pas un congrès formel c'est plus une assemblée générale qui, parce qu'on a besoin de démocratie. Qui est l'animateur, comment on travaille quel bilan on en fait. Il n'y a pas de statut c'était plus sous la forme d'AG. Je pense que quand on mène une expérience, il faut être ambitieux mais à être trop ambitieux on n'arrive pas à valoriser ce qu'on fait et on décourage parcedonc il vaut mieux aller étape par étape. Ce que je vois c'est que lorsqu'on fait un bilan on travaille mieux ensemble, on fait des syndiqués on arrive, on a réussi même s'il faut aller au bout pour être des interlocuteurs, un lieu de négociation, de discussion avec le patronat ce qui était... euh ...! Ils nous ignoraient jusqu'à maintenant donc voilà. »²

On touche là au cœur de la problématique et du dilemme CGT, qui est de repenser son organisation et son mode de fonctionnement en fonction d'une réalité fondamentalement transformée. En l'occurrence, l'espace économique de la Mecanic Vallée questionne, sur ce territoire, le modèle d'organisation syndicale. On peut formuler l'hypothèse qu'une refonte/réorganisation de l'implantation des instances locales, par exemple, pouvait être envisagée pour renforcer cette démarche novatrice. Cette hypothèse soulève cependant de nombreuses questions qui feront l'objet de notre prochain chapitre.

¹ Entretien avec le secrétaire du syndicat CGT Bosch le 9 mars 2015 à Rodez

² Entretien avec le secrétaire général de la Fédération CGT Métallurgie le 31 octobre 2014 à Toulouse

Conclusion du chapitre IV

L'irruption des acteurs syndicaux dans l'arène publique locale a fait émerger des questions liées aux conséquences sociales d'une division du travail territorialisée. Par leur mobilisation et leurs initiatives au sein du collectif CGT, celles-ci apparaissent comme des problèmes publics qu'il convient de résoudre. Les employeurs, principalement guidés par la croissance des entreprises ne reconnaissent pas la réalité des problèmes sociaux communs au territoire. Ceux-ci concernent l'ensemble des salariés des entreprises du système local. Néanmoins, confrontés aux difficultés engendrées par la nouvelle configuration productive et le développement économique, comme, par exemple, la pénurie de main-d'œuvre, ils recourent aux instruments et aux dispositifs publics pour envisager des solutions conformes à leurs intérêts. Ils contestent la légitimité du collectif CGT pour ne pas engager des négociations sociales, qui pourtant s'avèrent nécessaires en terme de justice sociale, afin que les salariés des entreprises sous-traitantes ou des groupements d'employeurs bénéficient des mêmes droits que les autres salariés. L'évolution de la négociation sociale et sa décentralisation, l'arsenal des textes législatifs, rendent possible la mise en place d'une instance de négociation sociale territorialisée, condition centrale d'une régulation sociale du système local que les caractéristiques et la proximité organisationnelle rendent pertinente.

L'engagement des pouvoirs publics locaux, dans la mise en œuvre de la politique publique de solidarité nationale et de cohésion sociale au sein de laquelle s'inscrit le dialogue social territorial, comparé aux moyens publics mis en œuvre dans l'accompagnement du système local et des entreprises, n'est pas à la hauteur de la résolution des enjeux sociaux.

Le collectif CGT Mecanic Vallée, indépendamment des conditions de sa création, et son activité, met en évidence une dimension de l'action syndicale susceptible d'ouvrir de nouveaux champs d'intervention au syndicalisme. La proximité territoriale ne consiste pas à résoudre les seuls problèmes locaux. Ceux-ci ont une dimension qui dépasse le cadre du territoire Mecanic Vallée, et les moyens, que le syndicat a mis en place pour les affronter, se heurtent à un modèle d'organisation et de fonctionnement ancien qui questionne le syndicalisme CGT dans son ensemble.

Cela nous conduit à examiner la vision de la Confédération et son rapport à la territorialisation de l'action publique et de l'économie.

Chapitre V : la CGT à l'épreuve de la territorialisation

« J'ai la conviction qu'il est dans la logique de l'évolution de la vie que le progrès prédomine toujours, quelles que soient les difficultés, les barrages, les obstacles. C'est le sens de la vie. »

*Georges SEGUY - Juin 2000¹
Ce que la vie m'a appris.*

L'étape de maturité du Collectif CGT Mecanic Vallée, ainsi que la montée en puissance de son activité, ont posé de nouvelles exigences, et montré les limites d'une organisation qui, sans être formelle « est relativement périphérique dans la CGT »², et ne dispose pas véritablement des moyens et d'une autorité à agir. Pour autant, les initiatives prises pour rendre publiques les propositions de projets industriels communs à plusieurs organisations territoriales et professionnelles de la CGT ont suscité l'enthousiasme des militants qui participent activement à l'activité du collectif. Ceux-ci sont particulièrement fiers de leurs initiatives, notamment celle de Redenat, en juin 2013, qui connaît des développements intéressants. Nous apprenons que le Conseil départemental de Corrèze s'est prononcé en faveur du projet. Celui-ci fait l'objet d'une enquête publique, en 2015, destinée à recevoir les avis de la population dans la procédure en cours et devant permettre d'inscrire le projet Redenat dans la liste des « projets autorisés à déroger aux objectifs de qualité du SDAGE³ du bassin Adour

¹ Retranscription d'entretiens filmés en juin 2000, Les Editions de l'Atelier. - septembre 2017

² Sophie BEROUD, « Organiser les inorganisés. Des expérimentations syndicales entre renouveau des pratiques et échec de la syndicalisation », *op. cit.*

³ Schéma Directeur d'Aménagement et de Gestion des Eaux

Garonne ¹ (Cf. annexe : Redenat Motivation décision DREAL Midi-Pyrénées novembre 2015).

Le bureau du CESER Limousin s'est déplacé sur le site le 3 octobre 2014 à la suite des interpellations des syndicalistes CGT. Jean-Pierre Limousin, président du CESER, explique, dans une vidéo, le but de la visite du bureau du CESER.

« Il s'agit d'étudier dans quelles conditions EDF en 1980 a conçu le projet. Comment a-t-il été suspendu et comment il retrouve aujourd'hui une acuité ? Comment alors nous pourrions nous investir pour accompagner la mise en œuvre de son exécution qui est un chantier colossal qui est susceptible dans notre région de créer de l'emploi pendant le chantier, de créer de l'activité économique après ce chantier et de faire en sorte d'amener du dynamisme. [...] Nous voulons nous forger une opinion et à partir de l'opinion que nous pourrions nous forger, s'il y a un avis majoritaire, rendre publique cet avis et le motiver »².

Ce type d'initiative, construite entre différents secteurs professionnels, caractérise une démarche syndicale nouvelle, à laquelle les syndicalistes CGT ne sont pas habitués. Les militants se réunissent dans l'interprofessionnel, ils discutent d'une manière générale mais ils ne se rencontrent pas pour bâtir des projets ensemble entre différents secteurs industriels. Ils considèrent que cette démarche n'est pas commune, que les projets *draisine* et *Redenat* qui rassemblent plusieurs fédérations doivent en quelque sorte servir d'exemple, et la démarche s'élargir à d'autres secteurs présents sur le territoire. L'activité CGT Mecanic Vallée est pour eux une expérience humaine unique, différente des initiatives ou mobilisations traditionnelles. On peut penser qu'ils puisent dans cette dynamique de nouveaux ressorts pour leur activité syndicale qu'ils souhaitent élargir et développer. Ils analysent les conditions qui ont permis cela, et dont on peut prendre connaissance à partir de deux courts-métrages³ qu'ils ont fait réaliser lors de la journée de mobilisation du 8 juin 2013 à Redenat. Dans l'un, ils présentent leurs projets industriels, tandis que dans l'autre, ils expriment des questionnements sur ce qu'il faudrait changer dans leurs pratiques. Le court-métrage

¹ Site de la DREAL Occitanie novembre 2015.

² Jean Pierre Limousin, président CESER Limousin vidéo du 3 octobre 2014, mise en ligne sur Vimeo.com et consultée sur le site du CESER Limousin.

³ Réalisés par Jeff Rigaud en décembre 2013, financés par les fédérations Métallurgie, Cheminots, Energie, les Comités Régionaux Midi-Pyrénées et Limousin, l'union départementale et l'USTM de Corrèze, l'USB Mecanic Vallée et le syndicat RVI Limoges.

au titre « Dépasser les habitudes fonctionnelles » nous a particulièrement intéressée. Les militants des différents syndicats, (Cheminots, Energie, Métallurgie), ainsi que les secrétaires généraux des trois fédérations, présents sur le site ce jour-là, s'emploient à valoriser la mobilisation.



Maquette du documentaire réalisé par Jeff Rigaud en 2013.

C'est sa conception même, peu commune dans les pratiques du syndicat, qu'ils analysent. Elle leur a permis de dépasser des modes de fonctionnement traditionnels, ce qui n'est pas toujours évident, ainsi que le dit le responsable régional métallurgie du Limousin :

« On est organisé de manière territoriale et fédérale dans la CGT. On a du mal à dépasser ses organisations [...]. Après c'est les verrous qu'on a dans la CGT, il faut qu'on arrive à se parler plus facilement de manière territoriale. On y travaille petit à petit ça avance mais il y a On a nous, des habitudes et c'est normal ça fait partie de la vie, on est tous des hommes... petit à petit les choses évoluent et je pense qu'on va dans le bon sens. »¹

Le secrétaire du syndicat CGT Energie Corrèze explique lui, que

¹ Le responsable régional CGT métallurgie Limousin dans le court métrage « *Dépasser les habitudes fonctionnelles.* » 8 juin 2013 à Redenat.

« Notre force c'est d'abord d'être confédéralisés avec un décloisonnement. C'est ce qu'on fait depuis au moins deux ans sur notre territoire un décloisonnement des corps qui permet une collaboration entre diverses organisations de la CGT. »¹

Le délégué Cheminot pense pour sa part, que le fait de s'allier avec deux fédérations au niveau local peut servir d'exemple. Il explique comment au cours des rencontres des syndicats Mecanic Vallée, est née l'idée de porter ensemble, syndicats cheminots et métallurgie, le projet de construction d'une draine nouvelle génération, dont la SNCF a besoin. C'est en entendant les métallurgistes réfléchir à des propositions industrielles que l'idée de coopérations, entre ces deux secteurs, a pris forme petit à petit.

Les expressions des trois secrétaires généraux de fédérations prennent, dans ce contexte local particulier, une autre dimension et leur propos induisent une vision plus générale et globale. Des évolutions sont nécessaires pour « dépasser les habitudes fonctionnelles ». Elles sont identifiées par plusieurs militants, dont le responsable du Collectif CGT Mecanic Vallée, et interrogent le syndicat saisi dans la globalité de la Confédération, comme si ces évolutions, mises en œuvre à tous les niveaux de l'organisation, étaient la condition pour aller plus loin dans leur démarche. Le contexte du court-métrage explique sans doute la timidité des propos tenus et un discours parfois formaté qui gêne l'approfondissement de la réflexion. Il fait apparaître des non-dits. C'est en nous appuyant sur ceux-ci, ainsi que notre connaissance de l'organisation, que nous tenterons d'approfondir les réflexions des militants recueillies au cours des entretiens. En tout état de cause, il apparaît clairement que les militants CGT du terrain souhaitent des évolutions dans le fonctionnement du syndicat, et que l'absence d'une telle orientation constitue un obstacle au développement d'une démarche novatrice. On peut penser que cela a eu des effets sur les évolutions du collectif CGT Mecanic Vallée, ce qui explique le retour à l'ordre ancien syndical pour comprendre la transformation du collectif CGT en une Union Syndicale du Bassin Mecanic Vallée. Cette approche de l'analyse des syndicalistes nous conduit à saisir les connexions qui lient leur démarche particulière à une démarche plus générale de la Confédération. La relation entre ces deux dimensions nous permet d'expliquer la

¹ Le secrétaire du syndicat CGT Energie Corrèze dans le court métrage « *Dépasser les habitudes fonctionnelles.* » le 8 juin 2013 à Redenat.

montée en généralité de notre propos, et la nécessité de nous intéresser au mode de fonctionnement de la Confédération.

Section I : l'activité syndicale en Mecanic Vallée et la mise à l'épreuve de l'organisation syndicale¹

L'action du Collectif Mecanic Vallée semble constituer au moins au cours de cette période ? un exemple unique, en quelque sorte expérimental. Toutefois les effets de ce nouveau mode d'organisation et d'action territoriales conduisent les acteurs syndicaux à s'interroger sur les pratiques à l'œuvre dans les organisations de la CGT. Cette réflexion concerne les fédérations, du moins pour les secrétaires généraux présents à Redenat. Ils l'expriment sans ambiguïté, et l'on peut percevoir dans leurs propos, à la fois les aspirations à une transformation du mode de fonctionnement et des éléments de blocage à une telle perspective. Le secrétaire général de la Fédération de la Métallurgie s'exprime ainsi :

« On est une CGT à l'offensive qui essaie de travailler avec d'autres fédérations au sein de la confédération pour porter ce genre de projet. Je dirais aussi que là, on a besoin que les gens se parlent. On est dans le même syndicat, on a les mêmes ambitions, ben il faut se parler parce que bien souvent on trouve des solutions en se parlant. »²

Ces propos confirment le caractère peu courant de l'initiative syndicale autour du projet Redenat, et donc le fait que des fédérations de l'industrie ou du transport travaillent peu ensemble. Cette situation résulte du cloisonnement qui s'est opéré dans les relations et l'activité des organisations. Ce cloisonnement existe également entre les différents secteurs qui animent et organisent l'intervention et l'action de la confédération dans différents domaines. C'est particulièrement le cas pour l'activité en territoires, animée par les Comités Régionaux.

On trouve les raisons de cette situation dans l'histoire du syndicat à laquelle fait référence clairement, le responsable du Collectif CGT Mecanic Vallée pour analyser la démarche entreprise,

¹ Sophie BEROU, « Organiser les inorganisés. Des expérimentations syndicales entre renouveau des pratiques et échec de la syndicalisation », *op. cit.*

² Le secrétaire général de la FD CGT Métallurgie dans le court métrage « *Dépasser les habitudes fonctionnelles.* » 8 juin 2013 à Redenat

« Ça a permis de décloisonner, de mettre ensemble tous les acteurs (UD, UL, CR, syndicats métallurgie) et au-delà puisque les projets draisine et Redenat permettent de transcender la filière et de travailler avec les cheminots et l'Energie, des propositions convergentes qui nous permettent d'être une force de propositions et donc d'être en capacité de créer un rapport de forces. » [...] La CGT est une vieille dame mais aussi une vieille dame en évolution. Mais les structures qui existent aujourd'hui sont des structures je ne dirais pas d'un temps ancien mais d'un temps d'une organisation qui ne correspond pas forcément à ce que souhaiteraient les salariés et une organisation qui correspond à ce qu'est l'organisation du territoire»¹.

Pour les militants du terrain, la démarche syndicale qu'ils ont engagée en Mecanic Vallée, notamment autour des projets industriels, incarne une nouvelle manière de concevoir les relations entre les organisations de la CGT, elle correspond à une vision d'un syndicalisme moderne mais dont les structures ont vieilli et ne correspondent pas à l'évolution de la société elle-même et à son organisation territoriale.

On perçoit dans les propos du secrétaire général de la Fédération CGT des Cheminots une réflexion similaire sur la nécessité de faire évoluer les relations entre les organisations CGT. Toutefois, sa référence à l'histoire et aux origines de la CGT nous paraît, quant à elle, inscrire sa réflexion dans la seule amélioration de l'existant,

« L'initiative d'aujourd'hui, nous permet de faire que la CGT marche sur ses deux jambes. La jambe pro et la jambe territoriale et que s'il y a pas une coordination entre ces deux éléments qui sont complètement complémentaires – c'est l'endroit où se réunissent les salariés – eh bien on n'arrivera pas à construire des projets beaucoup plus globaux et nous travaillerons uniquement à l'intérieur d'une profession et que ça a ses limites parce que c'est toute une chaîne qui va s'installer, une chaîne de complémentarité, une chaîne de coordination et c'est ce que la CGT essaie d'initier beaucoup plus fort. Je crois que c'est ce qui a fondé la CGT à l'origine, on l'avait un peu laissé en déliquescence et la CGT se ressoude aujourd'hui sur ces deux éléments-là. Des éléments qui sont primordiaux, c'est l'origine de la CGT.»²

Pour autant, la question soulevée ici est d'importance. C'est de la complémentarité et de la coordination des structures professionnelles et interprofessionnelles. C'est une question récurrente qui traverse tous les débats de congrès de la CGT et dont l'affirmation permanente montre finalement l'ampleur des difficultés des

¹ Le responsable du Collectif Mecanic Vallée dans le court métrage « *Dépasser les habitudes fonctionnelles*. » 8 juin 2013 à Redenat

² Le secrétaire général de la FD CGT Cheminot dans le court métrage « *Dépasser les habitudes fonctionnelles*. » 8 juin 2013 à Redenat

organisations de la CGT à travailler ensemble. Cette situation témoigne d'un cloisonnement des structures bien réel et sans doute, des difficultés du syndicat à *faire confédération*. Cette expression *faire confédération* symbolise l'histoire du syndicalisme et du long processus qui a consisté à unifier le mouvement ouvrier et les différentes organisations qui le composaient avant la création de la CGT. En effet, « au lendemain de la commune, le degré d'homogénéisation de la classe ouvrière est loin d'avoir atteint le niveau nécessaire pour les prises de conscience collective. Le fonctionnement corporatif, la diversité des conditions et des hiérarchies professionnelles, la mobilité des travailleurs, tout concourt à enfermer l'ouvrier dans un horizon borné par les seules contingences ouvrières »¹.

Faire confédération dans la période plus contemporaine donne sens en réalité à une difficulté du vivre et du travailler ensemble entre les organisations de la CGT, fédérations, unions départementales, unions locales, chacune d'elles se cantonnant le plus souvent à animer l'activité syndicale dans son champ professionnel ou territorial. Cette tentation du repli sur soi ou à l'autonomie est devenue suffisamment importante pour que le 51^{ème} congrès confédéral questionne ainsi : « Quels espaces communs peuvent être mis en place pour travailler les conséquences et que la voix des syndiqués CGT fasse confédération »² ? Cette notion *faire confédération* est inscrite en tant qu'orientation à faire vivre dans la Résolution 5 du 51^{ème} congrès confédéral.

Cependant, ne peut-on établir un parallèle avec les travaux qui montrent, comment des institutions parviennent à *faire institution*³. Dans cette perspective, cette affirmation qui traverse l'expression de la CGT ne devrait-elle pas correspondre à la vision d'une Confédération « dont les membres [...] sont unis par une dynamique de *communalisation* tendant à la production et à l'entretien chez [ces] membres [...] d'un sentiment d'appartenance à un *Nous*.⁴ Le *Nous* étant compris ici comme la Confédération et la *communalisation* entendue comme l'adhésion et l'engagement dans l'activité confédérale résultant de décisions internes produites par les

¹ Jérôme BEAUVISAGE, « Faire confédération 1876-1895 », *op. cit.*

² CGT, « Document d'orientation », in *51ème Congrès Marseille 18-22 avril 2016*, Le Peuple Hors-série juillet 2016. p.182

³ Vincent DUBOIS, Jean Michel EYMERI DOUZANS, Bastien FRANÇOIS et Olivier NAY, « Débat en forme de conclusion et d'ouverture. Perspectives de la sociologie de l'institution », in *Sociologie de l'institution*, Belin, 2011, p.311

⁴ *Ibid.* p.311

organisations du CCN, par exemple. Le système solidaire de croyances¹, son affirmation ne suffit pas à lui seul et doit se traduire dans les pratiques par lesquelles « l'institution est appropriée, donc individuée par ces membres [...] pour porter, incarner, représenter, défendre, promouvoir dans le cours de leurs activités quotidiennes, ladite institution non pas en tant qu'entité abstraite mais à l'état de logique d'action concrète et de routines actualisées »².

Les propos de ces responsables syndicaux sont caractéristiques des débats qui traversent la CGT, dès lors qu'il s'agit de faire évoluer les modes d'organisation et de fonctionnement du syndicat. Ils oscillent entre besoins d'évolution et respect des valeurs du syndicalisme CGT. Ce balancement est perceptible à la fois dans les propos et les tentatives menées pour faire évoluer la structuration confédérale, comme s'il était insurmontable ou impossible que ces deux dimensions puissent exister harmonieusement au sein d'une organisation modernisée. Ces débats sont anciens, ils existent dans la CGT depuis toujours. A chaque étape de son histoire, l'organisation a su les appréhender, trouver des réponses qui lui ont permis d'incarner un syndicalisme moderne et offensif. Depuis les années 80, ce débat est bloqué, malgré la volonté des dirigeants de faire évoluer l'organisation à partir d'une démarche qui a depuis longtemps identifier les besoins de transformations. Selon Michel Dreyfus « L'histoire de la CGT révèle une caractéristique générale de la société française : sa difficulté à mener à froid des réformes. »³

Dans un contexte de crise économique exacerbée, ces blocages contribuent, selon nous, à freiner les capacités du syndicat à agir, et entretiennent un cercle vicieux où l'impuissance du syndicalisme, à gagner de nouvelles garanties sociales pour l'ensemble des salariés, nourrit son incapacité à préserver les acquis sociaux depuis quelques années. Il ne s'agit pas, ici, de faire supporter au syndicalisme CGT, seul, les conditions particulièrement dégradées que subit le monde du travail en général, ni d'ignorer les mobilisations sociales dans les entreprises, les localités couronnées de succès. Il s'agit de saisir l'importance du rôle de la Confédération CGT comme acteur central des mobilisations sociales ainsi que les défis auxquels sont confrontés les

¹ *Ibid.* p.312

² *Ibid.* p. 313

³ Michel DREYFUS, *Histoire de la CGT*, Complexe., coll. « Questions du XXeS », 1995. p.13

salariés en général et les plus précarisés en particulier pour déduire de l'importance de ces enjeux qui se jouent au sein de l'organisation syndicale. C'est à leur identification que nous proposons de consacrer dès lors, notre propos, en éclairant la période contemporaine d'une mise en perspective historique.

§-1 : entre respect des valeurs et besoin d'évolution¹ des positions inconciliables ?

La confédération CGT est créée en 1895. Sa naissance se situe dans un mouvement identique à plusieurs pays européens, dans un contexte de dépression économique qui touche l'Europe depuis 1873.² Compte tenu de l'histoire particulière du mouvement ouvrier français, la création de la CGT se caractérise par certains « traits particuliers qu'elle conservera tout au long de son existence, un taux d'adhésion relativement bas, une hostilité puissante vis-à-vis de l'Etat et du patronat et une incapacité à surmonter les divisions au sein du mouvement social qui contribuera pour beaucoup à l'affaiblir»³.

Il existe préalablement à la création de la CGT, des chambres syndicales au sein de certain métiers, et des syndicats qui permettent de réunir, en octobre 1876, le premier congrès ouvrier de France à Paris.⁴ La loi du 21 mars 1884 autorise la création de syndicats professionnels. Ceux-ci se regrouperont au sein de la Fédération Nationale des Syndicats, créée en 1886. Puis, la première Bourse du Travail est créée en 1887 à Paris par la municipalité « dont le but est de réguler le marché du travail et de *pacifier* les relations sociales. »⁵ Le mouvement se développera ensuite dans le pays. Les Bourses du Travail sont regroupées au sein de la Fédération Nationale des Bourses du Travail créée en 1892.

La Fédération Nationale des Syndicats est influencée par les guesdistes qui ont pris l'initiative de sa création. Elle se prononce clairement contre le réformisme et pour la

¹ Martine BERNARD-ROIGT, « Territoire et syndicalisme, entre respect des valeurs et besoins d'évolution, la démarche CGT », *La Revue de l'Ires*, n° 82, 7 Mai 2015, pp. 89-110.

² Michel DREYFUS, *Histoire de la CGT*, *op. cit.* p. 10

³ *Ibid.* p. 10

⁴ *Ibid.* p. 21

⁵ David HAMELIN, « Les Bourses du Travail entre éducation politique et formation professionnelle », *Le Mouvement social*, n° 235, Février 2011. p. 23

lutte des classes. La Fédération Nationale des Bourses du Travail dirigée par Fernand Pelloutier, se caractérise par le syndicalisme révolutionnaire qui se fonde sur « l'exaltation du rôle du syndicat dans le processus d'émancipation des travailleurs par la grève générale et l'indépendance absolue du syndicat aussi bien envers l'Etat que les partis politiques »¹.

La CGT naîtra du rapprochement des différentes organisations composant ces deux fédérations concurrentes en septembre 1895. Dès l'origine, la question de la structuration de la jeune CGT et son unification est à l'ordre du jour, et l'objectif est bien de donner une forme cohérente à un ensemble, qui pour l'heure, est particulièrement hétéroclite. « Tout reste à faire sur le plan des structures. »² Néanmoins, cela s'avère une tâche difficile. La Fédération Nationale des Bourses du Travail est puissante ; elle continue à fonctionner de manière autonome, et ses rapports avec la CGT, dont elle ne croit pas à la viabilité,³ sont mauvais. Puis, un certain nombre d'évènements vont jouer en faveur de l'unité de la confédération et du rapprochement de ces deux principales composantes. Celui-ci sera réalisé au congrès de Montpellier, en 1902, qualifié de deuxième naissance de la CGT. La CGT est désormais constituée de la Section des Fédérations de Métiers et d'Industries et de la Section des Bourses du Travail. C'est à partir de ce moment que le fondement de l'organisation est posé. Il s'appuie sur une forme duale de structures, l'une professionnelle, l'autre territoriale. Leur fonctionnement est autonome, et chaque syndicat doit avoir une double affiliation par l'organisation locale et la fédération nationale. Les principes du fédéralisme règlent le mode de fonctionnement et les relations entre les différentes composantes de la CGT, du syndicat d'entreprise aux différentes structures professionnelles et territoriales et de la Confédération. Liée par un système de reversement des cotisations, chaque organisation s'administre et décide de son action en toute indépendance. C'est un principe selon lequel « L'individu [est] libre dans le syndicat, le syndicat libre dans la fédération, la fédération libre dans la confédération. »⁴

Chacune des Sections nationales a, au sein de la Confédération un rôle particulier. Celui des fédérations doit créer des syndicats, les organiser et les coordonner, ainsi

¹ Michel DREYFUS, *Histoire de la CGT*, op. cit. p.33

² *Ibid.* p.37

³ *Ibid.* p.40

⁴ Emile Pouget cité par Françoise PIOTET, « La CGT une anarchie (plus ou moins) organisée ? », *Politix*, vol. 22, n° 85, 2009. p.10

qu'impulser l'action syndicale sur le plan économique¹, tandis que la Section des Bourses du Travail continue de « s'occuper du placement des travailleurs, de la collecte d'information sur les conditions de travail (consommation, chômage, salaires, mise en place d'un service juridique) et de l'éducation morale des travailleurs mais elle n'a pas à intervenir sur le terrain des luttes économiques »². Cette répartition des rôles entre les structures contribue à l'effacement progressif de la Section des Bourses du Travail, puis à sa disparition en 1912. Au niveau professionnel, l'organisation, qui est principalement structurée en fédérations de métiers, va progressivement évoluer et se transformer en fédérations d'industrie afin d'affronter les évolutions de l'organisation industrielle qui se développe avec le machinisme et une nouvelle division du travail.

En 1906, la CGT ne comptera en son sein que des fédérations d'industries. Les fédérations regroupent tous les ouvriers, indépendamment du métier, qui travaillent la même matière première. Ce mouvement est achevé en 1913. Il s'accompagne du développement des unions départementales et des unions locales et lors du Congrès du Havre en 1912, il est décidé de généraliser la mise en place des UD dans tout le pays. Ce processus doit être achevé au 13^{ème} congrès de 1918 qui prendra acte de cette réorganisation. Cette évolution s'effectue au détriment des Bourses du Travail dont la Section disparaît au niveau confédéral. Cette structuration territoriale est calquée sur le modèle administratif des départements. Au cours de cette période, « Léon Jouhaux renforce le pouvoir des UD avec cette formule [...] qu'on lui prête « *je veux un préfet de la CGT dans tous les départements* »³. « L'analogie avec les structures politico administratives de la République est important ; elle tend à souligner le rôle privilégié attribué aux structures départementales et à leurs responsables dans la mise en œuvre des décisions prises collectivement au niveau confédéral [...]. Les Unions départementales et locales en raison de leur vocation interprofessionnelle ont une mission spécifique d'intégration et de transmission des valeurs de la CGT »⁴.

Il ne s'agit donc pas seulement d'un changement de forme. Les UD sont également « un organe d'expression de la vie locale »⁵. Cette orientation n'est pas unanimement

¹ Michel DREYFUS, *Histoire de la CGT*, op. cit. p.41

² *Ibid.* p.42

³ René MOURIAUX et Guy GROUX, *La CGT. Crises et alternatives*, op. cit. p.75

⁴ Françoise PIOTET, « La CGT une anarchie (plus ou moins) organisée ? », op. cit. p.10

⁵ René MOURIAUX et Guy GROUX, *La CGT. Crises et alternatives*, op. cit. p.75

partagée parmi les courants qui traversent le syndicalisme CGT. On peut notamment prendre connaissance dans le document d'orientation du 1^{er} congrès de la CGT U¹ à Saint Etienne, en 1922, du rapport sur les Unions Régionales, qui indique que : « les cadres et les rouages fonctionnels du syndicalisme sont vieillissés et usés, qu'ils ne correspondent plus à la besogne qui leur incombe. Sur quoi reposent donc, en effet les cadres de notre Syndicalisme ? Sur la délimitation territoriale effectuée en 1790 par la Constituante»². S'attache à ce constat l'analyse selon laquelle l'organisation territoriale en départements a consisté « à partager le territoire en un certain nombre de départements ayant à peu près une égale étendue [et qu'] il est indéniable qu'ils visaient à effectuer une division politique et administrative répondant à des nécessités d'ordre gouvernemental qu'à déterminer une classification économique»³.

Considérant l'évolution du Capitalisme et sa concentration, la constitution en grandes régions industrielles, nées de ces nécessités économiques⁴, le document fait le constat que le syndicalisme « n'a suivi que de fort loin la concentration industrielle et n'a pu adapter ses organes aux exigences de la lutte ».⁵ Il convient donc indique-t-il, « de reconnaître que pour être à la hauteur le Syndicalisme doit modifier et transformer ses organes, les adapter et les faire mouvoir d'une façon nouvelle [...] comme le capitalisme, le Syndicalisme doit avoir ses bases dans l'atelier, dans l'usine, dans la commune ou la localité et dans la région ».⁶

Ce rapport développe ensuite un certain nombre de propositions pour structurer l'organisation sur lesquelles nous reviendrons dans la suite de notre propos.

Ce bref et schématique retour sur l'Histoire nous permet de mettre en évidence plusieurs éléments d'analyse, utiles à notre démarche de recherche. Ceux-ci sont principalement liés au mouvement de structuration et d'organisation de la Confédération, des origines à la période plus contemporaine. La période de 1895 à 1918 se caractérise par un long processus. Il fût traversé d'intenses débats idéologiques, et conduisit à construire une organisation syndicale confédérale. En

¹ CGT Unitaire née à la suite de la 1^{ère} scission de la CGT en 1921.

² CGTU, « Rapport Unions Régionales », in *Document d'orientation 1er congrès*, CGT U. Saint Etienne, 1922, p. 41

³ *Ibid.* p.41-42

⁴ *Ibid.* p.42

⁵ *Ibid.* p.42

⁶ *Ibid.* p.43

1918, la structuration du syndicat est achevée ; elle ne s'est pas fondamentalement modifiée depuis. Les comités régionaux sont créés au moment de la mise en place de la régionalisation à côté des structures existantes. Plus d'un siècle plus tard, l'organisation de la CGT semble figée dans l'Histoire. Elle n'a connu aucune évolution structurelle, malgré les profondes transformations de la société elle-même, de son organisation territoriale et de la territorialisation de l'Etat. L'organisation du syndicat ne correspond plus à la nouvelle division du travail et du salariat, tel qu'elle a évolué sous l'effet de la territorialisation de l'économie. Pour autant, la Confédération a pris la dimension de ces transformations dès leur apparition, mais c'est l'analyse qu'elle en fait, et les réponses qu'elle met en œuvre pour les affronter, qui ne semblent pas adaptées. L'activité du collectif CGT Mecanic Vallée et son organisation, à partir de l'activité économique et industrielle rejoignent assez paradoxalement la conception prônée par la CGT U en 1922, pour qui l'action du syndicalisme « doit être économique comme celle du capitalisme, qui doit s'exercer, comme celle de son adversaire, sur le plan de la production mais pour des fins et des buts différents, nous avons entendu par là qu'il convenait de cesser de faire cadrer cette action sur les délimitations territoriales politiques et administratives d'un régime économique disparu »¹. En tout état de cause, elle montre une forme d'efficacité du travailler ensemble CGT que les militants et les responsables syndicaux du territoire valorisent, au point qu'il est possible de saisir ce besoin d'évolution pour le syndicat dans sa globalité. L'organisation de la Confédération, ce n'était sans doute pas la volonté des dirigeants syndicaux de l'époque de calquer l'organisation de la CGT en territoire sur le modèle des départements. Elle s'est cependant malgré tout construite sur un mode administratif et institutionnel, au moins dans sa dimension territoriale. Ce faisant, ce mode enferme celle-ci dans une forme d'institutionnalisation, d'où la centrale a des difficultés à s'extraire pour penser un nouveau modèle de structuration plus approprié aux salariés des nouvelles configurations industrielles, des zones commerciales, des nouvelles concentrations d'employés, des bureaux d'études, des pôles de compétitivité tels qu'ils se sont développés et où travaillent des salariés à statuts et contrats multiples dominés par la précarisation du travail et de l'emploi. Cette difficulté, à se libérer d'une empreinte réformiste d'un héritage anarcho-syndicaliste, freine un mouvement de

¹ *Ibid.* p. 43

modernisation du syndicalisme et son évolution alors que l'Histoire nous montre que le syndicalisme CGT est marqué par un processus en mouvement dès son origine. « Or les tentatives entreprises jusqu'ici pour mettre un peu d'ordre dans la vieille maison se sont heurtées à de grandes résistances »¹.

Il existe de multiples raisons à cette situation, nous n'abordons qu'un des aspects dont nous pensons qu'il est un élément de causalité que notre démarche vise à identifier et à analyser, en examinant le rapport que la Confédération, au cours de son histoire, entretient avec le processus de territorialisation de l'Etat et de l'économie. Nous montrons ainsi, comment la montée en puissance du territoire, les nouveaux dispositifs qui accompagnent la régionalisation, sont autant de contraintes desquelles la CGT ne parvient pas à s'émanciper. Nous analysons les limites des décisions qu'elle a prises sous la contrainte, et les nouvelles contradictions qu'elles engendrent. Face à cet état une nouvelle refondation s'impose. On peut en effet penser qu'à travers cette nouvelle dimension qui s'impose à l'action syndicale, la question du lien du syndicalisme CGT aux territoires se pose. Celui-ci contrairement à l'implantation² syndicale, incarne, selon nous, la nature et la conception de l'action syndicale en territoires, et la capacité du syndicat à inscrire les questions sociales à l'agenda politique local, de contribuer à les résoudre. Cette capacité, à obtenir des résultats concrets, avec et pour les salariés, dans une proximité au sein du territoire qui favorise les relations et les mobilisations sociales, peut nourrir une dynamique qui fait reculer l'idée d'impuissance attribuée au syndicalisme CGT aujourd'hui.

§-2 : un syndicalisme qui conjugue question sociale et question territoriale

La Confédération CGT, créée en 1895, s'inscrit dans l'héritage assumé des Bourses du Travail, « par une activité multiforme, elles ont contribué grandement à implanter le mouvement ouvrier dans l'espace quotidien des travailleurs »³. Leurs origines sont

¹ Jean-Marie PERNOT, *Syndicats : lendemains de crise ?*, op. cit. p.190

²² Le réseau de la CGT comprend 32 fédérations, 96 Unions départementales, 857 Unions locales, 24 154 syndicats (Chiffres Institut Supérieur du Travail en 2013). La moitié environ des syndicats ont moins de 10 adhérents.

³ Jean MAGNIADAS, « La CGT devant les problèmes régionaux et l'aménagement du territoire », in *La CGT de 1966 à 1984 : l'empreinte de mai 1968*, Institut CGT d'Histoire Sociale., 2009, p. p. 235

parfois qualifiées d'ambigües, mais elles demeurent avant tout « un mouvement social complexe »¹. et constituent pour certains historiens « la matrice du syndicalisme français contemporain. »² Les Bourses du Travail se caractérisent par leur fonction sociale, et une activité de services divers rendus à la population ouvrière locale. Elles inscrivent leurs activités dans une relation étroite entre les préoccupations sociales et les conditions dans lesquelles s'exerce l'activité humaine. Cette dimension de leur activité, plus que l'ancrage territorial lui-même, symbolise, selon nous, historiquement la relation que la CGT a construite, alors, avec le territoire. En effet, la référence à *l'espace quotidien* des travailleurs c'est-à-dire l'espace de l'atelier, de l'usine mais aussi celui de l'habitation, de la ville ou de la commune est l'espace socialement construit du travailleur qui fait territoire. Dès lors, le sens de l'action et des dynamiques à l'œuvre pour son développement, son organisation ou son aménagement afin de rendre la vie possible, sont déterminants et le plus souvent le résultat d'une confrontation avec le pouvoir politique.

Avec les chambres syndicales, et les syndicats de métiers, les Bourses du Travail fondent l'organisation et la structuration de la jeune CGT, et le syndicat dispose de ce fait « d'un ancrage profond dans le territoire qui fait l'originalité de la CGT [...] une action coordonnée au niveau national avec une activité enracinée dans le terroir ou le quartier grâce aux Bourses du Travail »³. Mais cet *ancrage profond* apparaît aujourd'hui, relever du mythe⁴.

Cet intérêt pour *l'espace quotidien* des travailleurs traverse les préoccupations de la CGT dès son origine, et l'on peut les saisir notamment dans les textes des congrès. La CGT, en effet, « définit son action face aux problèmes de la vie professionnelle et face aux conditions d'existence des travailleurs »⁵. Elle lie toujours intimement « l'émancipation sociale et le développement des forces productives »⁶. Ainsi, au

¹ David HAMELIN, « Aux sources de l'histoire syndicale française, retour sur les Bourses du Travail. », *Cahiers d'Histoire. Revue d'histoire critique*, n° 116-117, 2011. p.3

² *Ibid.* p. 1

³ Jean MAGNIADAS, « La CGT devant les problèmes régionaux et l'aménagement du territoire », *op. cit.*

⁴ Martine BERNARD-ROIGT, « Avancées limites et contraintes de l'activité CGT en territoires, mythes et réalités », *Communication*, Colloque, 24 Novembre 2016, coll. « La CGT l'épreuve des crises 1975-1995 ».

⁵ CGT, « Document d'Orientation », in *38ème Congrès Confédéral Nîmes du 18 au 22 avril 1972*, Compte rendu in extenso., Nîmes, Le Peuple, 1972, p.

⁶ Danielle TARTAKOWSKY, « La CGT - du hors-travail au « cadre de vie » », in *La CGT de 1966 à 1984 : l'empreinte de mai 1968*, Institut CGT d'Histoire Sociale, 2009, p. 290

même titre que les conditions de travail, l'emploi, les salaires, les conditions sociales de la vie des salariés (logement, transports...) sont partie intégrante de l'action de la Confédération inscrites dans son programme d'action adopté lors des congrès.

Cette conception domine dans la pensée syndicale, alors que se développent les politiques publiques d'aménagement du territoire dans les années 60. Elle trouve un développement théorique, notamment au sein des analyses du CCEES¹ de la CGT. « L'organisation de l'espace dépend dans sa dimension plus générale de l'utilisation sociale des moyens de production »,² peut-on lire dans une note économique publiée en 1978. L'aménagement du territoire n'est pas seulement un moyen de structurer, d'équiper l'espace, mais il intègre une dimension sociale qui doit favoriser le développement intégral des capacités humaines.

C'est en ce sens que l'on peut affirmer que, dès son origine, le syndicalisme CGT incarne une vision qui conjugue la question sociale et la question territoriale.

C'est une conception héritée de l'Histoire dont on peut penser qu'elle est influencée par les approches marxistes. Celles-ci analysent « les relations qui vont unir l'espace et les groupes sociaux »³. On peut prendre connaissance dans une note économique⁴ produite à l'occasion de la Conférence Nationale de l'Aménagement du territoire organisée par la DATAR, en 1978, à laquelle la CGT a refusé de participer, de l'analyse qui met par exemple, en relation le développement des capacités humaines et la localisation de l'appareil productif. « Tout montre que l'étiollement de l'homme, voué toute sa vie à une opération partielle et à une machine déterminée, est en contradiction flagrante avec la production moderne. Bien au contraire, dès lors qu'est offert à chaque individu la possibilité de perfectionner et de mettre en œuvre dans toutes les directions l'ensemble de ses facultés physiques et intellectuelles, ce dernier n'est plus rivié à un acte productif déterminé. Du point de vue de l'aménagement du territoire et donc de la complexité et de la complémentarité industrielles sur un espace donné, cela offre des possibilités sans équivalent historique. [...] La base technique et scientifique de l'industrie offre aujourd'hui toute possibilité de s'affranchir d'une localisation particulière (près d'une source d'énergie, d'un port, etc.) Elle offre donc

¹ Centre Confédéral d'Etudes Economiques et Sociales.

² Philippe ZARIFIAN, « Crise industrielle et aménagement de l'espace », *Centre confédéral d'Etudes Economiques et Sociales*, n° 165, Décembre 1978, coll. « Note Economique ».

³ François PLASSARD, « L'espace produit », *op. cit.*

⁴ Philippe ZARIFIAN, « Crise industrielle et aménagement de l'espace », *op. cit.*

la possibilité d'une répartition ordonnée des productions sur l'ensemble du territoire. Le coût relatif du transport qui peut en résulter est très largement compensé par les économies de matière et l'importance de la productivité du travail aujourd'hui technologiquement acquises. Cela permet d'organiser une dispersion démographique de l'activité au mieux des capacités et aspirations locales et en corrigeant consciemment les inégalités actuelles »¹.

Les conditions de travail et d'existence sont dans la pensée CGT conditionnées par les rapports de production qui mêlent les rapports au travail et les conditions dans lesquelles s'exercent le renouvellement de la force de travail. C'est une vision qui accorde un rôle central au travail et à son caractère structurant la société.

L'aménagement du territoire n'est pas seulement une question d'organisation et d'équipement de l'espace, ou de localisation des activités économiques, mais en lien avec les groupes sociaux.

Si cette approche économiste découle, selon nous, de l'héritage marxiste qui marque le mouvement ouvrier, elle est également l'héritage de l'action sociale qui imprègne le syndicalisme CGT à ses débuts, plus particulièrement développée au sein des Bourses du Travail. En effet, le travailleur est considéré dans la globalité de ses besoins, le mouvement syndical participe même à sa formation et son éducation syndicale, à l'entraide.

Les programmes d'action adoptés lors des congrès confédéraux intègrent cette double dimension de *l'espace quotidien* des travailleurs au travail et dans la vie quotidienne. Elle concerne tout à la fois les revendications liées au travail, à l'emploi, aux salaires, ainsi que les questions qui touchent aux conditions de vie des salariés. Elle a trait aussi bien aux questions de fiscalité, de protection sociale et de santé qu'aux problèmes de transport, du logement, de la culture, des loisirs et du cadre de vie pour lesquelles la CGT énonce des propositions dans chaque domaine de la vie des salariés.

Toutefois, la forme de ces propositions évolue au fil des congrès et du débat interne qui traverse la CGT après 68. En effet, cette période brouille les frontières du politique et du social, et oblige à repenser les relations du travail et du hors travail. De nouvelles aspirations s'expriment, « elles remettent en cause la centralité de la valeur travail et du productivisme qu'elles jugent antagonique à l'épanouissement de la personne et de

¹ *Ibid.* p.10

la qualité de vie. »¹ Cette perception n'est pas celle de la CGT pour qui les rapports de production ont une place centrale dans la société. Toutefois les enjeux autour des questions de société la conduisent à évoluer « la notion de *cadre de vie* étrangère au lexique de la CGT comme à son mode de pensée, fait irruption dans le vocabulaire confédéral. »² L'activité, qui se développe alors sur ces questions du cadre de vie, modifie la nature de l'intervention syndicale sur ces problématiques. Bien que les questions touchant au logement, aux transports, à la santé, aux équipements sociaux continuent d'être intégrées dans les programmes d'actions des congrès, sous la rubrique *conditions de vie*, celles-ci passent au second plan sous l'effet, à la fois des changements programmatiques³ intervenus et de leur animation. Le plus souvent, ce sont les secteurs confédéraux et des secteurs professionnels concernés qui ont en charge ces questions. Ils sont animés par des militants spécialisés dans ce domaine en raison de leur métier ou de la responsabilité qu'ils occupent au sein d'instances paritaires et/ou officielles comme les CIL⁴ par exemple.

D'autant, qu'au cours de la période des années 90 l'orientation adoptée marque de manière plus affirmée la primauté au lieu de travail, à l'entreprise comme condition déterminante du déploiement de l'activité syndicale. Cette affirmation est néanmoins accompagnée de la recommandation aux syndicats d'être au plus près des réalités des salariés-es dans « la vie au travail comme dans la vie hors travail »⁵. On peut penser que cette distinction du *dans* et du *hors* de la vie des individus est susceptible de générer de nouvelles contradictions. Elle éloigne le syndicat de ce qui fait *l'espace quotidien* des salariés et de ses questions spécifiques à un moment pour le moins paradoxal où les politiques de décentralisation et les nouvelles compétences dédiées aux collectivités locales autorisent le règlement de certaines d'entre elles. L'affirmation du primat du lieu de travail se situe dans un contexte de recul important des forces syndicales, dont la CGT prend conscience. Elle a perdu « entre 1977 et 1987

¹ Danielle TARTAKOWSKY, « La CGT - du hors-travail au « cadre de vie » », *op. cit.* p.289

² *Ibid.* p.291

³ Le Programme d'action adopté dans les congrès confédéraux se transforme en *Objectifs revendicatifs et d'action puis en Repères Revendicatifs*. Ceux-ci constituent désormais un document à part des textes d'orientation adoptés au congrès. Il n'est pas voté par les délégués au congrès mais soumis à l'examen des membres du CCN.

⁴ Comité interprofessionnel pour le logement

⁵ CGT, « Document d'Orientation », in *44ème Congrès Confédéral Montreuil 26 au 31 janvier 1992*, Le Peuple N°1346.47.48, 1992, p. 194

[...] sur la base des chiffres officiels qu'elle publie, 60 % de ses effectifs. »¹ L'entreprise apparaît comme le lieu essentiel pour reconstruire le renforcement du syndicat. Elle est également liée à une hiérarchisation des priorités du syndicat face aux situations d'urgence, aux enjeux des grandes questions sociales (emploi, retraites etc.). Elle a ainsi contribué à mettre au second plan les questions de l'environnement quotidien des salariés.

Ce faisant, le syndicat a peu de prise sur la résolution de ces enjeux. L'action syndicale se développe principalement au sein de l'entreprise, et a du mal à appréhender des questions qualifiées de *hors travail* qui, de fait, ne sont pour ainsi dire jamais abordées dans la démarche des syndicats d'entreprise. On peut observer, par exemple, comment sont pris en charge les enjeux des transports, les déplacements domicile-travail et leurs corollaires de difficultés. Ils concernent à la fois les conditions de vie et de travail des salariés. La CGT revendique dans ses Repères Revendicatifs, « un développement des transports collectifs sur tout le territoire dans une approche multimodale et complémentaire des modes de transports [et] la prise en charge intégrale par l'employeur pour tous les salariés du coût du transport domicile-travail en favorisant les transports collectifs... »². Toutefois, il n'y a pas véritablement d'action concertée, ni un engagement confédéral qui prennent en compte les objectifs décidés. La plupart du temps, l'engagement et la mobilisation sur ces enjeux émanent des syndicats CGT des secteurs professionnels concernés (Cheminots, Transports urbains). Nous pensons qu'il y a là, un champ d'intervention à investir par les organisations territoriales de la CGT, les UD ou les UL, ainsi que des syndicats d'entreprises. Tout au plus au sein des instances de concertation, tels que les CESER, les mandats régionaux peuvent influencer les Schémas Régionaux de Transport dont la collectivité régionale assure la gestion. Dans le domaine de la santé, du logement on trouve des démarches identiques. Elles peinent à s'entrecroiser, à s'interpénétrer et demeurent cloisonnées.³

Nous avons mis en évidence l'importance de ces enjeux sociaux pour le territoire Mecanic Vallée et son environnement en tant que problèmes publics à résoudre pour l'action publique locale. Nous constatons néanmoins, que le Collectif CGT Mecanic

¹ Sophie BEROUD, *Pour une sociologie politique du syndicalisme : structures, pratiques et représentations*, op. cit. p.166

² Fiche N°29 : Droits aux transports Repères Revendicatifs- février 2018.

³ Danielle TARTAKOWSKY, « La CGT - du hors-travail au « cadre de vie » », op. cit. p.300

Vallée, n'intègre pas cette dimension dans son programme revendicatif, pour l'essentiel lié au développement économique du territoire.

L'exemple de l'appropriation des questions de transports comme enjeu de l'intervention syndicale montre un des aspects de la dimension territoriale des rapports sociaux, et pose, selon nous, la manière dont la centrale conçoit, fait évoluer la nature et la forme de son intervention, pour mettre en œuvre les objectifs revendicatifs qu'elle s'est elle-même fixés. La difficulté d'intégrer cette dimension des rapports sociaux dans sa démarche syndicale influence son intervention en territoire. Cette conception de l'activité prend, dans le contexte de la régionalisation une dimension particulière. En parallèle, nous observons la production d'un discours sur l'analyse des politiques publiques, des dispositifs qui se mettent en place...etc. qui s'institutionnalise peu à peu. Cette distanciation avec la territorialisation du social nous permet de poser l'hypothèse que la CGT inscrit une représentation des questions sociales, qui se sont, au fil du temps, installés « dans schèmes cognitifs a-territoriaux ou déterritorialisés »¹ En effet les décisions prises dans les années 60, sous l'égide du gouvernement de De Gaulle, ont conduit la centrale à évoluer sous la pression institutionnelle. Les décisions prises sous la contrainte influencent durablement son activité en territoire. Les analyses et les propositions qu'elle développe dans ce contexte sont marquées par une opposition résolue et virulente. Les événements de l'année 1958 où les militants furent pourchassés suite à leur mobilisation contre l'avènement du pouvoir gaulliste et la nouvelle constitution sont encore très présents dans les esprits.

¹ Alain FAURE, « Intercommunalité et pouvoir d'agglomération les nouveaux tournois de l'action publique », in *L'action publique et la question territoriale*, Presses Universitaires de Grenoble, 2005, p. 220

Section II : d'une posture d'opposition à l'institutionnalisation des pratiques

Depuis leur création en 1964, la CGT participe aux CODER¹, elle considère que le découpage administratif en vingt et une régions, intervenu entre 1956 et 1962, correspond à une réalité, voire une nécessité, et elle estime qu'un cadre régional nouveau est nécessaire.² L'aménagement du territoire et l'action régionale avec la mise en place de la DATAR en 1963, ont pris une place importante au sein des programmes d'action gouvernementaux, et conduisent la CGT à s'interroger sur le sens réel de cette politique. Elle exprime son opposition « à l'aménagement du territoire au profit des monopoles »³ à l'occasion du premier rapport de la Commission Nationale de l'Aménagement du territoire. Elle considère que « le critère pour l'aménagement du territoire devrait être la satisfaction des besoins de la masse des français [et qu'] une véritable politique régionale serait une politique qui, n'étant pas subordonnée aux intérêts des grandes concentrations industrielles, aurait pour objectif de mettre toutes les ressources nationales au service de la nation »⁴.

Pour la Confédération CGT la cause essentielle du dépérissement de certaines régions et de branches de production « réside dans l'anarchie de la production capitaliste, la concentration capitaliste de la concurrence notamment internationale qui sont accentuées par la mise en place du Marché Commun et de la politique économique du gouvernement »⁵.

Tenant compte de cette analyse, le syndicat s'oppose à la réforme administrative dont l'objectif est de créer une nouvelle structure, la région, accusée de prendre le contrôle sur les autres structures administratives traditionnelles.

§-1 : la CGT à l'épreuve

¹ Commission Régionale de Développement Economique

² CGT, « Les institutions à vocation régionale », *Note économique CCEES*, n° 34, 22 Avril 1968.

³ Marcel CAILLE et André BERTELOOT, « L'opposition de la CGT à l'aménagement du territoire au profit des monopoles », *Le Peuple*, n° 708, 1 Novembre 1964. p. 17

⁴ *Ibid.* p. 20

⁵ *Ibid.* p. 19

Le processus de régionalisation et de décentralisation qui aboutit à la territorialisation peu à peu de l'Etat et de l'action publique est, comme nous l'avons souligné précédemment, particulièrement long. Il se caractérise par l'adoption au cours des cinq dernières décennies d'un arsenal de textes législatifs et institutionnels proposé par les gouvernements successifs qui s'inscrit dans une démarche incrémentale.

Nous ne proposons pas d'analyser de manière détaillée les différentes positions prises par la Confédération CGT à chaque étape de ce processus, mais de mettre en évidence les périodes les plus déterminantes de son positionnement. Il l'a conduit à opérer des choix parfois décisifs, et qui imprègnent l'organisation encore aujourd'hui. De ce point de vue, la période des années 60-80 est particulièrement éclairante des tâtonnements et des contradictions de la centrale syndicale.

a) : les années 60, une opposition résolue

La réforme administrative, proposée, en 1964, sous la présidence de De Gaulle comprend trois textes fondamentaux qui concernent l'extension des pouvoirs des préfets, la création d'un échelon régional et la constitution de Commission de Développement Economique Régional¹ où les organisations syndicales sont appelées à siéger.

Lors d'une réunion du CCN de juillet 1964, la CGT, dans une déclaration rendue publique, approuve la position déjà prise par le bureau confédéral et dénonce la réforme administrative gaulliste qui a, selon elle, pour « but final de mettre les structures et les mécanismes administratifs en état de réaliser les objectifs fixés dans leurs plans par les maîtres actuels du pouvoir »². Dans cette déclaration, le CCN invite les organisations de la CGT à faire échec à la réforme gaulliste, à agir, avec les travailleurs de toutes tendances, à l'instauration en France d'une démocratie véritable. Cette déclaration s'appuie sur toute une série d'analyses produites et publiées dans les journaux de la Confédération où s'exprime la crainte qu'un nouvel échelon régional consacre l'ingérence du pouvoir central, par l'intermédiaire de ses préfets, dans les rouages de la vie administrative, et conduise à une forme de contrôle politique. Cet

¹ Qui deviendront les CESR

² Déclaration du CCN, le Peuple N°705 15 juillet 1964

échelon exercerait une tutelle sur les autres échelons administratifs (commune, département) réduirait ainsi l'expression de la démocratie locale. Ce même CCN doit également décider de la participation de la CGT aux Commissions de Développement Economique Régional.

Sur cette question, le bureau confédéral propose qu'elle soit examinée au niveau de chaque UD, à charge pour elles, en fonction des conditions locales, de décider de leur participation à ces nouvelles instances. Il est toutefois précisé que « la participation éventuelle aux travaux des Commissions de Développement Economique Régional ne saurait revêtir, le caractère d'une caution fournie au pouvoir »¹. Ceci étant dit, la CGT considère que la mise en œuvre d'une politique régionale est une donnée impérative du développement d'une économie moderne. Elle préconise d'instaurer au niveau régional, un relais d'harmonisation et de coordination², sans en préciser plus fondamentalement les contours et contenus. Cette orientation conduit la confédération à s'exprimer en faveur du *Non* lors du référendum sur la régionalisation organisé par le gouvernement en avril 1969. Elle milite activement auprès des travailleurs pour que le *Non* l'emporte. (Cf. annexe : Référendum Benoît Frachon à Rouen).

Toutefois, la régionalisation est effective et s'impose désormais. Les représentants CGT siègent dans les Commissions de Développement Economique et Social. Nous postulons que ce positionnement confédéral influence les décisions que la Confédération va devoir prendre pour adapter son organisation à cette nouvelle situation qui aboutira à la création des Comités Régionaux CGT. Cette question est évoquée lors d'une réunion de la Commission Administrative de la Confédération qui a lieu le 16 avril 1969. Une note préparatoire à la discussion (Cf. annexe : réunion du 16 avril 1969, note préparatoire) nous éclaire de manière particulière sur la façon dont la Confédération aborde la question, interpellée qu'elle fût par des membres du CCN « sur la nécessité urgente de prendre des dispositions qui permettent d'organiser la coordination interdépartementale au niveau régions »³.

Cette note dresse la liste des changements intervenus dans les dispositifs publics de la nouvelle organisation territoriale, comme par exemple la création des régions de

¹ CGT, « La réforme administrative. Un instrument au service de la politique en faveur des monopoles », *Le Peuple*, n° 705, 1 Juillet 1964. p.4

² *Ibid.* p.28

³ CGT, « Note préparatoire », in *Réunion de la commission administrative*, CGT, 1969, p.1

Sécurité Sociale, la mise en place des CODER, la constitution des Comités régionaux de l'emploi, de la formation professionnelle au sein desquels siègent les représentants de la CGT, et enfin la mise en place des régions. Ce faisant, elle considère qu'il y a nécessité de « mettre en place des organismes syndicaux au niveau de la région. »¹ Elle constate que le CNPF a créé des organismes interprofessionnels régionaux qui ont pouvoir de décision, et que la CFDT a mis en place, dans les régions des directions syndicales. Celle-ci envisage, par ailleurs, à échéance, la disparition pure et simple des UD, indique la note. Enfin, on peut également prendre connaissance que les UD CGT de Bretagne, des Pays de Loire ainsi que du Nord et du Pas de Calais ont pris d'excellentes initiatives d'action au niveau des régions et qu'« il apparaît donc urgent de procéder nous-mêmes à la mise en place de Comités Régionaux »². Cette note précise le rôle et la conception du futur Comité Régional et la responsabilité de celui-ci. Il doit s'attacher à « l'ensemble des questions posées à la région et dans les différents domaines, [...] coordonner l'activité des UD sur ces questions communes [...] déterminer une politique régionale de nos organisations sur les différentes questions, de prendre les initiatives qu'il convient »³. Le Comité Régional serait composé des secrétaires généraux des UD de la région avec l'objectif d'avoir « un organisme *souple* et facile à réunir »⁴, animé par un secrétaire régional dont on définit le profil. Enfin, la note précise les moyens qui seront apportés à cette création dont on envisage une mise en place progressive d'abord dans « certaines régions où cela s'impose »⁵, puis ensuite dans les autres régions. Pour ce faire, il est envisagé une modification des statuts confédéraux, dont un avant-projet sera soumis au CCN des 6 et 7 mai 1969.

Cette manière d'appréhender une situation qui devient incontournable, et la manière tardive dont elle met en place les Comités régionaux comme réponse à la régionalisation vont s'inscrire en quelque sorte comme un script stratégique⁶ qui marque durablement l'histoire de la CGT. Elle modélise une forme d'organisation et

¹ *Ibid.* p.3

² *Ibid.* p.3

³ *Ibid.* p.4

⁴ *Ibid.* p.6

⁵ *Ibid.* p.6

⁶ Christian LEVESQUE et Grégor MURRAY, « Comprendre le pouvoir syndical », *op. cit.* p.

d'action syndicale territoriale dans un schéma de fonctionnement distinct des organisations historiques que sont les unions départementales et les fédérations.

b) : la création des Comités régionaux CGT en 1969, une réponse politique et institutionnelle

Cette création constitue toutefois une nouvelle organisation territoriale de la CGT, mais le choix fait, d'un organisme syndical *souple* en limite la portée et l'inscrit d'emblée dans un registre institutionnel dont il lui sera difficile de s'émanciper. C'est un choix politique guidé par le positionnement de la CGT sur la réforme. En effet, historiquement, « l'inscription du fait territorial dans les champs prioritaires de l'action syndicale [...] participe à une critique systématique et offensive des réformes institutionnelles et de leurs implications territoriales d'accroissement des inégalités sociales et économiques »¹.

Il nous semble utile d'indiquer que la CGT, confrontée au cours de son histoire à des besoins d'évolution, avait, notamment au sein de la CGT U, appréhendé la question de l'organisation administrative et territoriale de manière radicalement différente. On peut, en effet, prendre connaissance dans le document du 1^{er} congrès de la CGT U, dans le rapport sur les Unions Régionales, du positionnement d'alors (Cf. annexe Rapport sur les Unions Régionales). Celui-ci est particulièrement précis et détaillé. Il préconise, par exemple, de réduire les échelons de l'ordre administratif, dont il détermine les différents niveaux ainsi : « l'individu, la famille, la commune, la région, la nation, le monde »². Il propose, ensuite, de transposer cet ordre au niveau syndical, ce qui donnerait la base de la structuration du syndicat ainsi : « l'ouvrier, l'atelier, le syndicat local, la Fédération Régionale, l'Union Régionale Intersyndicale, la Fédération Nationale, la Confédération, l'Union Internationale Syndicale. »³ Enfin, il préconise par ailleurs, la création de 29 régions administratives dont il établit la liste. Ceci étant la conception adoptée par la Commission Administrative, en 1969, traverse les discours et les arguments présentés à l'occasion de la modification des statuts qui

¹ Eric CANOBBIO, « Construire un dialogue social territorial : l'intervention syndicale en besoin de territoires », *CIST*, 2016. p.141

² CGTU, « Rapport Unions Régionales », *op. cit.* p.45

³ *Ibid.* p.45

est à l'ordre du jour au 37^{ème} Congrès Confédéral qui aura lieu en décembre 1969. On peut dans les documents préparatoires à l'examen de la modification des statuts, prendre connaissance des raisons de cette proposition de transformation. Celle-ci s'efforce « de coller aux réalités. [...] il n'y a pas de modification de la structure de la CGT qui reste fondamentalement constituée par les UD d'une part et les fédérations d'autre part [...] le principe du fédéralisme est fortement réaffirmé »¹. Il s'agit « d'une adaptation par une structure souple à des impératifs nouveaux [...] le problème de la régionalisation demeure et il est dans l'ordre des choses qu'il prenne dans l'avenir une importance toujours plus affirmée. Dès lors pour tenir compte des tâches qui déjà s'imposent au niveau des régions et préparer nos organisations à répondre aux impératifs nouveaux que l'avenir commandera, les statuts prévoient pour la première fois la mise en place de *régions syndicales* [...] Il s'agit dans le premier état de la question d'une *structure souple*² ne mettant pas en cause la compétence des UD mais prévoyant déjà des responsabilités régionales par l'instauration d'un secrétaire régional participant avec voix consultative aux délibérations du Comité Confédéral National »³. Il faut savoir que cette modification des statuts comporte également l'intégration statutaire de nouvelles organisations telles que l'UGICT et l'UCR⁴, ainsi qu'un changement important de l'article 1 des statuts confédéraux. Il s'agit en effet de remplacer la définition selon laquelle la CGT regroupe « toutes les organisations composées de salariés conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat »⁵ par une nouvelle définition qui précise que la CGT regroupe « toutes les organisations rassemblant sans distinctions d'opinions, politiques, philosophiques et religieuses les salariés conscients de la lutte à mener pour défendre leurs intérêts moraux matériels économiques et professionnels »⁶.

Les débats furent particulièrement importants autour de cette principale question de l'article 1, ainsi que l'observe André Berteloot, rapporteur devant le congrès qui précise que celui-ci « a fait l'objet de plus de discussion que tous les autres articles

¹ André BERTELOOT, « La réforme des statuts de la confédération », *Le Peuple*, n° 831, 28 Octobre 1969. p.4

² En gras dans le texte original.

³ André BERTELOOT, « La réforme des statuts de la confédération », *op. cit.* p.4

⁴ UGICT : Union Générale des Ingénieurs Cadres et Techniciens. UCR : Union Confédérale des Retraités

⁵ Article 1 des statuts confédéraux ancienne version

⁶ Article 1 des statuts confédéraux nouvelle version.

réunis »¹. La création des Comités Régionaux² quant à elle ne souleva pas de discussion particulière.

Cette approche, pour adapter l'organisation syndicale au phénomène de la régionalisation, s'apparente à une vision institutionnelle *des questions d'intérêt régional* dont la formule, à la fois spécifique et générale, ne paraît pas liée aux questions sociales, mais plus à un problème politique que le syndicat doit prendre en charge. L'activité CGT en territoires va principalement se déployer à partir de l'activité des Comités Régionaux. C'est une activité qui se distingue de celles des organisations territoriales existantes, considérées comme des outils de mise en œuvre des orientations confédérales. Elle est plus particulièrement orientée par les politiques publiques régionales pour lesquelles la CGT est devenue, dans différents organismes régionaux, un interlocuteur. Elle caractérise, désormais, l'activité de la CGT en territoires.

Au cours des années 80, les analyses et propositions du syndicat évoluent face à l'accélération du processus de régionalisation et de décentralisation. Bien évidemment la décentralisation proposée par le gouvernement élu en 1981 se distingue de celle du gouvernement Pompidou sous la présidence de De Gaulle. Pour autant, les dispositifs sont en place et ne sont pas remis en cause. La décentralisation et la régionalisation deviennent des thèmes centraux de l'analyse et du discours syndical qui évoluent et montrent un rapport du syndicalisme CGT au territoire qui s'institutionnalise plus fortement.

c) : de l'euphorie à la désillusion des années 80

¹ Joël HEDDE et André NARRITSENS, *Structures et démocratie. Des questions essentielles au fil de l'histoire de la CGT*, Institut CGT d'Histoire Sociale, 2006. p.17

² Ils font l'objet de deux articles dans les statuts :

Article 22 : « Les UD de chaque région constituent entre elles le Comité régional. Elles déterminent la composition en fonction de chaque situation. En tout état de cause les secrétaires généraux des UD ou les représentants dûment mandatés de ces dernières font partie du Comité régional. Le Comité a pour rôle de coordonner et d'animer l'activité des UD sur les questions d'intérêt régional et de prendre toutes les décisions utiles à cet effet. Il désigne, en accord avec les UD intéressées des représentants de la CGT dans les organismes régionaux. Le bureau confédéral peut se faire représenter dans les réunions des Comités régionaux. »

Article 23 : « Le Comité régional réuni en séance plénière désigne un Secrétaire régional dont le rôle sera de préparer les dossiers du Comité, de représenter la CGT au niveau de la région, de faire des propositions de travail au Comité pour l'application des décisions prises. Il fait partie du Comité régional qu'il soit ou non pris en son sein. »

En effet, en août 1981, un article, sous la signature de J.J Souvais, affirme « Nous sommes pour une réelle décentralisation »¹. On peut lire que le projet de loi en cours d'élaboration est « une avancée considérable, un point d'appui pour étendre l'intervention des travailleurs et de la population »². Mais il précise toutefois que le projet a pour objectif « d'adapter l'appareil d'Etat aux besoins politiques et économiques du pouvoir issu des élections de mai et juin 1981. »³ Ce texte donnera lieu à un communiqué officiel de la CGT, publié le 9 juillet 1981.

En octobre 1983, c'est sous la plume de Chantal Rey, secrétaire de l'UGFF⁴, qu'un important dossier de 16 pages est publié dans le *Peuple*.⁵ « Le processus de décentralisation ne doit pas être considéré comme une réforme parmi d'autres. Sa mise en œuvre progressive et complexe va conduire à de profondes transformations dont la portée dépasse de très loin le seul cadre institutionnel. [...] Elle a posé les bases institutionnelles qui *révolutionnent* les conceptions institutionnelles sur lesquelles est fondée l'Administration française depuis NAPOLEON »⁶ est-il affirmé.

S'en suit un long développement sur le contenu de la loi et ses dispositifs. Il nous paraît intéressant de souligner, pour la suite de notre propos, la conclusion du texte. En effet l'auteur précise que « la décentralisation implique une véritable *révolution des esprits*, des modes de pensée, façonnés par deux siècles de réalités institutionnelles de grande permanence à cet égard [...] Dorénavant il va nous falloir moins raisonner uniquement *interlocuteurs de l'Etat central* mais aussi et davantage, de manière complémentaire *interlocuteurs des collectivités territoriales*. [...] C'est tout le mouvement social qui va progressivement et naturellement se déporter davantage sur le terrain des collectivités territoriales »⁷.

Chantal Rey développera cette analyse devant le CCN⁸ des 8, 9, 10 novembre 1983, en insistant toutefois sur l'idée que « les nouveaux lieux de contradiction que fait émerger la décentralisation sont des lieux d'affrontement et de lutte de première

¹ J.J SOUVAIS, « Nous sommes pour une réelle décentralisation. », *Le Peuple*, n° 113, 16 Août 1981.

² *Ibid.*

³ *Ibid.*

⁴ Union Générale des Fonctionnaires

⁵ Le Peuple est l'organe officiel de la CGT qui publie tous les analyses, les communiqués officiels de la CGT, sa parution est bimensuelle et s'adresse aux militants des syndicats et des organisations de la CGT

⁶ Chantal REY, « Dossier Décentralisation », *Le Peuple*, n° 1162, 6 Octobre 1983. p 10

⁷ *Ibid.* p. 43

⁸ Comité Confédéral National, instance la plus importante de la CGT entre deux congrès.

importance »¹, et donc il convient d'intégrer ces différents niveaux et collectivités territoriales comme des nouveaux lieux d'intervention pour l'action syndicale et la satisfaction des besoins sociaux. Ce long plaidoyer s'accompagne d'une forme d'autocritique qui interroge les prises de positions passées de la CGT sur la régionalisation. « Mais avons-nous alors pris nous-mêmes toute la dimension de l'impérieuse nécessité de transformation de l'Etat corollaire d'une politique de développement économique, social, culturel, fondée sur la réponse aux besoins »².

Mais cette position semble conjoncturelle, et liée à la question du rapport de la CGT au politique et à la présence des ministres communistes dans le gouvernement, questions que nous ne proposons pas de développer ici. La politique d'austérité et le blocage des salaires imposé par le gouvernement Mauroy en 1983 ainsi que les inflexions données au processus décentralisateur conduit la CGT à critiquer fermement les choix gouvernementaux. La préparation du 42^{ème} Congrès,³ est l'occasion de faire le point. Le ton est plus critique la CGT constate « que les choix gouvernementaux confortent ouvertement la stratégie globale du capital qui s'étend à tous les domaines de la vie économique et sociale [...] les points d'appui pour le mouvement populaire [que la décentralisation] avait fait émerger sont confisqués par la mise en place d'organismes nationaux et internationaux dominés par le patronat et au sein desquels se prennent des décisions. Les conditions sont créées notamment à travers les aspects financiers pour que les collectivités territoriales amplifient de fait, les choix de régression sociale »⁴.

En ce sens, ce congrès se trouve à la charnière de deux périodes, le début de la décennie, caractérisé par une posture et un discours d'adhésion de la CGT à la décentralisation, et cette fin de période, plus critique où la désillusion s'installe face aux promesses non tenues. Le document d'orientation adopté alors, porte l'empreinte de cette évolution, tandis que dans la deuxième partie du Programme d'action, la CGT confirme l'appréciation, portée dès 1982, et développe sa vision de la transformation

¹ Chantal REY, « Intervention CCN », *Le Peuple*, n° 1164, 24 Novembre 1983.p.42

² *Ibid.* p. 38

³ Montreuil-novembre 1985

⁴ Chantal REY, « Où en est la décentralisation », *Secteur politique revendicative*, 21 Novembre 1985. p .2

des institutions. Elle affirme sa « conception d'un Etat unitaire et décentralisé »¹ et la nécessité de « coopérations de type nouveau qui doivent s'établir entre l'état et les collectivités »². Dans cette approche, elle situe la région comme « un échelon décisif » [...] qui peut « contribuer au renforcement de l'unité nationale. »³

Néanmoins, la place de la région politique va s'affirmer dans l'analyse et les orientations CGT au cours des années suivantes, et placer les Comités régionaux sur le devant de la scène syndicale. Cependant le cloisonnement de leur activité aussi abondante et riche soit-elle, demeure et génère de nouvelles difficultés tandis que la dimension territoriale de l'action syndicale apparaît dans un rapport quasi exclusif aux institutions (CESR, Conseil régional), déconnecté de *l'espace quotidien* des salariés.

§-2 une activité syndicale en territoires aux contours flous

L'activité des Comités régionaux permet un développement sans précédent de l'action syndicale sur des enjeux liés au développement des territoires, à leur aménagement, ainsi qu'aux questions sociales qui les traversent, comme par exemple la formation professionnelle, nouvelle compétence attribuée aux Conseils régionaux. Cette montée en puissance de l'activité, notamment après les lois de décentralisation, renforce leurs responsabilités et leur rôle au sein de la Confédération. Ils sont riches d'un bilan important, et font l'objet de réflexions et de discussions au sein de la direction confédérale, au cours des années 90, qui interrogent le contenu de leurs activités.

Ainsi, le document d'orientation du 44^{ème} Congrès⁴ s'interroge sur l'activité des Comités régionaux et considère qu'ils ont « à faire face aux dimensions nouvelles, économiques et politiques que prennent les régions en lien avec l'évolution de la société en France et en Europe »⁵. Il convient d'examiner ce qu'il faut faire pour adapter le contenu de leurs activités et « réévaluer l'activité régionale afin qu'elle soit une contribution, un enrichissement à la mise en œuvre concrète du 44^{ème} congrès »⁶,

¹ CGT, « Programme d'action », in *42^{ème} Congrès Confédéral- Montreuil novembre 1985-Compte rendu des travaux*, Le peuple N°1207, 1985, p.p.369

² *Ibid.* p.369

³ *Ibid.* p.369

⁴ Du 26 au 31 janvier 1992 à Montreuil

⁵ CGT, « Document d'Orientation », *op. cit.* p.

⁶ Note de réflexion pour la réunion des secrétaires régionaux du 11 mars 1993.

et que l'originalité de l'activité régionale puisse s'exprimer, se réaliser. On peut penser, malgré les contradictions vécues, qu'au cours de cette période, on s'oriente vers un élargissement du rôle des Comités Régionaux à partir de leurs capacités à animer des axes revendicatifs sur les grands problèmes économiques et sociaux. Mais, si cet élargissement de l'activité des Comités Régionaux devient une réalité effective, il ne se traduit pas au sein de la confédération. Les questionnements susceptibles de définir l'activité régionale dont la CGT a besoin, n'aboutissent pas réellement. Cette absence de redéfinition, dans un contexte en évolution, impacte l'activité régionale et les responsables régionaux qui souhaitent que leur place au sein des instances confédérales soit réexaminée. Mais les débats, lors de réunions nationales des secrétaires régionaux auxquelles nous avons assistées, consistaient davantage à définir, ou redéfinir le rôle des Comités Régionaux, souvent par une formule précisant qu'ils ne devaient être *ni une super UD, ni une mini confédération*. Cette définition en *ni-ni* empreigne durablement les discours internes, et rend perceptible la crainte qu'une place plus importante, voire statutaire leur soit attribuée. Cette période correspond à des changements importants lors du 44^{ème} Congrès qui élit un nouveau secrétaire général. Louis Viannet remplace Henri Krasucki, et sept membres du bureau confédéral quittent leur fonction. Celui-ci passe de 16 à 14 membres. La nouvelle période qui s'ouvre, n'apporte pas de changements majeurs pour l'activité des Comités Régionaux. Au contraire, par un rappel explicite, Louis Viannet exclut, à ce propos, toute possibilité d'évolution, et réaffirme l'exigence d'une activité en territoires qui permette aux UD, aux syndicats, aux sections syndicales de traiter, jusque sur le lieu de travail, les problèmes qui ont une dimension régionale. « C'est vraiment la dimension des comités régionaux [...] c'est ce que nous visons, sur les problèmes qui effectivement ont une dimension régionale [...] j'ai participé à suffisamment de conférences régionales pour savoir que ce n'est pas si facile. Qu'il y a bel et bien encore, une tendance, pour les comités régionaux à se calquer, à s'accrocher à l'activité générale de la CGT. [...] Nos UD ont suffisamment de personnalité pour rappeler comment cela doit tourner [...] Nous avons grâce à notre pratique, tous les éléments

pour avancer dès l'instant où nous sommes convaincus qu'il n'y a pas d'activité régionale en soi mais qu'il y a une activité régionale avec les UD»¹.

Nous pensons que la définition générale et globalisante *des problèmes qui ont une dimension régionale* contribue à développer une activité en territoires aux contours flous. Celle-ci est loin d'être homogène et cohérente. Elle est aussi diverse que le sont les Comités Régionaux CGT et les moyens, ainsi que les forces syndicales dont ils disposent. Elle est également diverse dans la conception et le contenu. Certains comités régionaux vont privilégier une démarche institutionnelle, à partir de laquelle ils vont élaborer des propositions, et décider d'initiatives, tandis que d'autres portent une démarche plus revendicative et offensive, autour de projets de développement en territoire. La difficulté d'une réévaluation claire de l'activité régionale agit sur les analyses confédérales, elles semblent perdre de leur pertinence tandis que le fossé entre les rapports sociaux et leur dimension territoriale se creuse davantage. Les discours du syndicat sont empreints alors d'une justification à mieux intégrer les dimensions territoriales² dans la démarche syndicale.

a) : l'essor des Comités Régionaux et les difficultés d'une cohérence d'ensemble

C'est principalement autour des Comités Régionaux que se focalise l'activité CGT en territoires, et leur diversité est perceptible dans les réunions régulières entre secrétaires régionaux. L'ancien secrétaire du Comité régional Limousin, impliqué dans l'activité de la CGT sur le territoire Mecanic Vallée, nous livre un aspect de cette diversité et de la complexité de l'activité des Comités Régionaux,

« D'ailleurs je l'ai toujours dit dans les réunions de régionaux qu'on avait à Paris, moi, j'ai eu une chance extraordinaire, je ne peux pas être mécontent de ce qui se passe chez nous il n'y a jamais eu de problèmes avec les UD et il n'y a jamais eu de volonté hégémonique d'aucune UD qui que ce soit, jamais... jamais des fois pour plaisanter la Haute-Vienne dit « moi je fais la moitié des adhérents de la région » on n'a jamais eu besoin de voter au Comité Régional et pourtant on n'a pas toujours été

¹ Intervention de Louis Viannet à la commission exécutive confédérale du 13 octobre 1994 sur la partie concernant les régions.

² Chantal REY, « La dimension territoriale dans la démarche revendicative », *Intervention réunion des secrétaires régionaux*, 16 Décembre 1994. p.2

d'accord. On a toujours travaillé pour que ça se passe bien, c'est une chance je sais ...euh, je sais que ce n'est pas comme ça partout j'ai suffisamment discuté avec Roger-Pierre¹ moi j'ai une chance énorme dans la région et donc on a construit ensemble cette structuration du comité régional parce qu'on considérait que c'était pas bon qu'il y ait que les professions il fallait qu'on croise l'ensemble des champs. Les projets de la dernière conférence régionale, c'est la vision bassin d'emplois par bassin d'emplois si le comité régional voulait être pertinent il fallait qu'il y ait des représentants des bassins. [...]

L'avantage qu'on a nous, dans la région, ça pose d'autres problèmes, mais le gros avantage qu'il y a, c'est que tout le monde se connaît les rapports humains sont très importants petite région tout le monde se connaît tout le monde donc... alors ça veut pas dire que ça se passe toujours bien mais tout le monde se parle tout le monde se connaît, tout le monde se rencontre, tout le monde se voit parce que c'est des relations qui ...tout le monde se connaît. [...]

Pour l'instant, normalement les comités régionaux c'est aussi des questions qu'on a besoin de travailler notamment avec la réforme territoriale qui nous tombe sur les oreilles mais euh... c'est plus essayer de coordonner des activités des départements, des professions de donner une cohérence régionale puisque beaucoup de décisions maintenant on les a à l'échelon régional, il faut avoir une cohérence globale, qu'un département n'aille pas sur un autre et qu'à l'inverse ...qu'on essaie de réfléchir tous ensemble à ce qui est bon de porter par la région. Par exemple nous dans notre région, on a un débat qui fait rage c'est sur la LGV. Faut-il une LGV² si oui, qui, comment, quoi. Nous, le Comité Régional, on n'a jamais eu de soucis tout le monde a toujours dit « le barreau qui nous est proposé on n'en veut pas parce qu'il n'irrigue pas le territoire de la région ». Alors certains disent ce qui est bon pour Limoges est bon pour la région et nous, on dit non ce qui est bon pour Limoges n'est pas forcément bon pour la région parce qu'elle désertifie la région et donc le rôle du comité régional c'est justement de veiller à ce que les intérêts de chacun des territoires qui composent la région soit pris en compte dans la réflexion globale»³.

Les Comités Régionaux et leurs dirigeants disposent, depuis leur création, d'un espace de coordination confédéral conçu comme un espace de ressources, d'échanges, d'aides pour l'activité des Comités Régionaux. Cet espace est le moyen de mettre en cohérence l'analyse des enjeux et des évolutions qui concernent les territoires. Dans la dernière décennie, les réformes ont été nombreuses et les territoires occupent désormais une place déterminante dans les choix stratégiques touchant au développement économique, l'enseignement supérieur, la recherche, les transports... Ces évolutions agissent comme des contraintes sur l'activité des Comités Régionaux et modifie la

¹ Le secrétaire régional CGT Midi-Pyrénées

² LGV : Ligne Grande Vitesse

³ Entretien avec l'ancien secrétaire régional du Limousin le 29 juin 2015 à Brive.

nature de leur intervention en territoires. Celle-ci s'inscrit dans les répertoires d'actions plus offensifs.

La coordination nationale des Comités Régionaux est animée par un coordinateur confédéral nommé par la confédération. A l'origine, il est membre de la direction confédérale. Son rôle est de créer les conditions de la coordination de l'activité des Comités Régionaux par l'échange d'informations, la réflexion et l'analyse sur les questions communes, l'instauration du lien avec les fédérations, l'élaboration de positions communes sur des questions dont l'enjeu est national. Il est donc un lien entre la direction de la CGT et ses Comités Régionaux. La coordination nationale des Comités Régionaux rattachée au secteur organisation confédéral, connaît à ses débuts une période propice. Une dynamique s'installe dont l'objet paraît être une meilleure reconnaissance de l'activité et de la place des Comités Régionaux dans la Confédération.

On peut aussi saisir la réalité et la diversité de leur activité au sein des publications du CCEES, même si celles-ci renforcent le caractère spécialisé de cette activité en territoires. On trouve, en effet, dans les Cahiers *Analyses et Documents Economiques*, d'importants dossiers qui, de manière explicite et détaillée, développent des analyses et des propositions sur la régionalisation et la décentralisation, et montrent l'intérêt pour les organisations syndicales CGT de se saisir de ces nouveaux enjeux. Ces thématiques sont plus nombreuses et régulières que ce qui peut être publié dans *Le Peuple* qui est l'organe officiel de la Confédération. On peut, par exemple, prendre connaissance comment la CGT analyse la question régionale. Celle-ci « n'a commencé à se poser réellement en France qu'après la 2^{ème} Guerre Mondiale. Le développement du capitalisme joint aux mutations de la société française ont conduit l'Etat à rechercher une évolution de ses structures et de ses fonctions. Cette évolution n'a pas fait table rase du passé, elle a dû tenir compte des structures existantes qui portaient elles-mêmes l'empreinte des luttes sociales [...]. Ce qui apparaît des *pratiques régionales* jusqu'en 1981 est essentiellement une gestion étatique de l'espace, la définition des politiques d'aménagement du territoire ou d'actions régionales à des fins sectorielles. [...] La réforme de la décentralisation et les autres réformes de structures réalisées depuis 1981 introduisent pour les questions régionales une avancée

qualitative importante. [...] La région offre également un cadre favorable à l'intervention sur les questions économiques [...] et se trouve placée de fait au centre de la bataille pour réussir la décentralisation et la mettre au service de l'issue à la crise »¹.

Cette dimension de la coordination des Comités régionaux évolue au rythme des transformations que la CGT imprime à son organigramme confédéral. Au début des années 2000, les *secteurs* confédéraux se transforment en *espaces*, et la coordination confédérale des Comités Régionaux passe du secteur organisation l'espace Syndicalisme et Société.

En 2015, le coordinateur confédéral des Comités Régionaux que nous avons rencontré n'est pas membre de la direction confédérale. C'est le secrétaire du Comité Régional Rhône-Alpes. Ce changement fait suite aux différentes évolutions qu'a connues l'animation confédérale de l'activité des Comités Régionaux. Celle-ci ne permet pas de résoudre toutes les questions auxquelles doivent faire face, seuls la plupart du temps, les secrétaires régionaux. Elle ne traduit pas non plus les difficultés des relations au sein du Comité Régional entre les différentes conceptions de l'activité qui traversent les débats dont la nature peut être différente si le comité régional a élargi sa composition aux professions organisées régionalement ou s'il est composé des seules unions départementales.

Près de cinq décennies après leur création, les Comités Régionaux connaissent une situation paradoxale : ils ont acquis, une expérience et affichent un important bilan. Ils disposent d'une certaine influence au sein de la CGT,

« Les Comités Régionaux sont très en avance de fait ils sont sur le territoire et donc ils voient ce qui se passe et donc ils sont très, très en avance. Je suis pas convaincue que toutes les professions soient aussi en avance que tous les Comités Régionaux...voilà c'est pour ça que moi je dis...il faut faire extrêmement attention dans la période dans laquelle nous sommes, à une opposition artificielle entre nos organisations territoriales et notamment les comités régionaux et les professions. Moi ce que j'espère personnellement c'est qu'au 51^{ème} congrès on va acter que les Comités Régionaux ont vocation, sur ces périmètres que sont maintenant en plus les grandes régions, de coordonner l'activité et que les professions vont créer les

¹ Jean MOULIN et Michel MADIEU, « Régions- Régionalisation », *Analyses et Documents Economiques*, vol. 11, Juin 1984.

conditions pour être dans ces instances que sont les Comités régionaux reconfigurés et intégrant les professions. »¹

Toutefois malgré ce patrimoine social non négligeable la place des Comités Régionaux dans la Confédération reste toujours problématique, telle que nous le révèlent les propos du coordinateur confédéral :

« Sur la place des Comités Régionaux et ben c'est une ...c'est une situation qui est, pour l'instant, est évolutive, pour l'instant les comités régionaux ...leur rôle avec des nuances selon les périodes, selon les territoires, selon les dirigeants de la CGT tout le monde n'a pas forcément la même vision etc. ...disons que jusqu'à maintenant et depuis qu'ils existent c'est à dire depuis plus de 40 ans, 45 ans à peu près, ils sont des outils de coordination et de représentation. Voilà euh c'est pas, c'est donc en clair une place des comités régionaux qu'on va considérer comme mineure dans l'architecture CGT. C'est pas... la place coordination et représentation... C'est bien autre chose statutairement, historiquement pour les FD et pour les UD. Donc il y a euh...il y a donc une différence de taille sur la conception du rôle et de la place des comités régionaux. Ça c'est la vie, ça c'est les statuts »².

De la même façon, les conditions et la nature de la fonction de coordination confédérale des Comités Régionaux a évolué sans que l'on comprenne précisément s'il s'agit d'une nouvelle orientation ou des circonstances liées au statut du coordinateur confédéral, qui est aussi le secrétaire du Comité Régional de Rhône Alpes, l'une des plus importantes régions organisées de la CGT, après celle de Paris.

« Je suis responsable de la coordination nationale des comités régionaux depuis 2007, c'est un rôle qu'on a qualifié d'assez modeste parce que moi mon activité principale, 90% de mon temps est consacré à mon activité de secrétaire régional donc le temps consacré à l'activité de coordination est très faible, sans doute trop faible. Je n'interviens absolument pas sur les questions d'organisation sur la vie syndicale, sur comment les comités régionaux s'organisent, décident de fonctionner. J'interviens absolument pas ce sont des conversations de nature plutôt informelle. Donc je n'ai pas de responsabilité de suivi de l'activité des comités régionaux en tant que telle j'ai la responsabilité d'une impulsion de l'activité des comités régionaux au sens de faire en sorte que les comités régionaux soient, s'approprient bien ce qui est en train d'évoluer, ce qui est en train de bouger et là depuis 10 ans on a été servi dans tous un tas de domaines ça je pense c'est pour ça que je suis convaincu de deux choses d'abord il faut que cette animation des comités régionaux au niveau

¹ Entretien avec la responsable du Pôle Activité en territoires le 17 mars 2015 à Montreuil.

² Entretien avec le coordinateur national des Comités Régionaux le 30 juin 2015 à Montreuil.

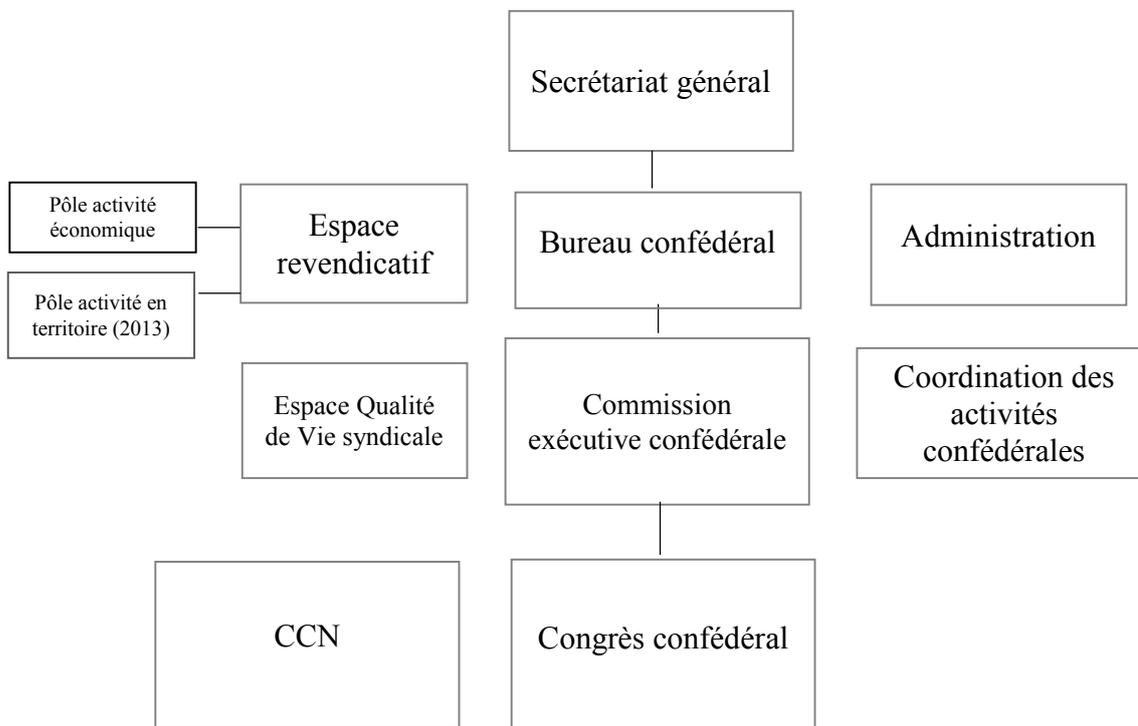
confédéral qui existe je pense depuis que les comités régionaux existent et je trouve est une très bonne chose. Je crois pouvoir dire que les comités régionaux apprécient les rencontres régulières qu'on peut organiser donc je pense qu'il faut maintenir cette coordination. [...] Après je pense, au regard de tout ce qui a évolué, la formule que j'ai essayé de faire c'est à dire avec un temps extrêmement limité, trouve des limites et mériterait un investissement plus important au regard de ce qu'est l'évolution. On fait pas mal de choses je trouve mais on pourrait faire mieux moi j'essaie vraiment de coller à ce qui bouge et essayer d'être un peu dans une démarche d'anticipation sur ce qui bouge d'un point vue des choix stratégiques. Bon il y a aussi un peu de vie syndicale etc... mais enfin c'est l'essentiel, c'est d'essayer de se situer un peu dans l'anticipation je dois dire quand même que le fait que la confédération ait mis en place qu'on a beaucoup porté que moi j'ai beaucoup porté auprès de B. Thibault sans véritablement de succès, pas de refus mais pas véritablement de concrétisation, c'était l'idée d'avoir un pôle territorial. Un pôle territoires au sein de la confédération s'est créé après le congrès de Toulouse [...] c'est devenu un pôle référence parce qu'en fait c'est un vrai lieu de croisement, un vrai lieu de confédéralisation. Je travaille étroitement avec [la responsable du pôle] »¹.

b) : une conception de l'activité CGT en territoires qui interroge le mode de fonctionnement confédéral

Depuis leur création, les secrétaires régionaux participent au CCN avec voix consultative, et ne peuvent prétendre à présenter des candidatures à la direction confédérale lors des Congrès. Certains d'entre eux peuvent cependant être élus si l'union départementale à laquelle ils appartiennent, le propose. Les débats sur *les questions d'intérêt régional*, ou qui concernent le développement des territoires, traversent peu les discussions de la direction de la centrale, ou se déroulent en dehors des dirigeants en charge de l'activité en territoire. La conception de son animation au niveau confédéral a évolué d'un collectif confédéral *Régions*, intégré au secteur Organisation de la confédération, à une activité *Régions*, insérée dans l'Espace Qualité de Vie Syndicale. Elle est ensuite partie prenante de l'Espace Syndicalisme et Société qui n'existe plus aujourd'hui. L'organigramme confédéral est structuré en deux pôles principaux, le *Pôle revendicatif* et le *Pôle Qualité Vie Syndicale*

¹ Entretien avec le coordinateur confédéral le 30 juin 2015 à Montreuil

Organigramme simplifié de l'organisation confédérale :



Puis, la montée des enjeux autour d'une nouvelle réforme de l'organisation territoriale et le regroupement annoncé des régions, ainsi que la réforme en cours de l'Etat, conduit la CGT à mettre en place en 2013 un *Pôle Activité en territoires*. Il est animé par une responsable permanente, détachée sur des droits syndicaux, dont le profil est celui d'animateur du pôle confédéral¹. Elle n'est pas membre de la direction confédérale. Le Pôle est intégré au sein de l'Espace Revendicatif, sa conception témoigne d'une évolution récente de la façon dont la CGT entend appréhender la question des territoires, en lui donnant une meilleure visibilité. Sa création s'appuie, cette fois sur le patrimoine et l'expérience accumulés au sein des différentes formes prises par l'activité de la coordination nationale des Comités régionaux au cours des périodes antérieures. Toutefois, il n'y a pas réellement de stratégie claire sur la manière d'opérer les changements et de coordonner l'activité de la CGT en territoires. La nouvelle réforme nécessite, selon nous, un repositionnement de cette intervention CGT en territoire en redéfinissant la place et le rôle des organisations territoriales ainsi que

¹ Dans l'organigramme des postes de la confédération, l'animateur du Pôle est en quelque sorte un expert syndical sur les questions dont il a la charge. Il a la responsabilité du Pôle et peut animer une équipe de conseillers confédéraux. Ce qui n'est pas le cas ici il est sous la responsabilité de l'Espace au sein duquel le Pôle est intégré.

professionnelles, plutôt que de procéder à une adaptation étroite aux nouveaux découpages administratifs. Les Comités Régionaux, qui ont depuis longtemps intégré la territorialisation du social et de l'économie dans leur activité, peuvent aider à ce repositionnement d'une activité syndicale en territoires dont les objectifs croisent la dimension professionnelle et territoriale, dépassant le cloisonnement des organisations et l'opposition symbolique entre les professions et les territoires, qui existent au sein de la Confédération. L'activité des Comités Régionaux a permis des avancées intéressantes dans cette perspective mais ce n'est pas encore un mode de vie généralisé et unanimement partagé au sein de la confédération.

Ces évolutions certes récentes n'ont pas résolu les difficultés que rencontre la CGT pour donner une cohérence à l'activité des Comités Régionaux c'est-à-dire à l'activité syndicale en territoires. Celle-ci paraît se développer en marge de l'activité générale ce que les propos du coordinateur confédéral confirment,

« Dans la vie on est vachement autonome alors que tous les prédécesseurs à cette responsabilité étaient liés à la direction confédérale ce n'est pas forcément une bonne évolution, je ne le pense pas. Je pense qu'il y a eu un choix qui a été fait pour des raisons que je ne maîtrise pas, un choix qui a été fait par la confédération de supprimer l'Espace Syndicalisme et Société auquel nous étions rattachés. Est-ce que c'est la suppression de l'Espace où est-ce que c'est les conséquences de la suppression de l'Espace c'est à dire un changement d'hommes, de femmes etc... ? Toujours est-il que pour moi, ça s'est traduit par une différence notable c'est à dire que dans un premier temps avec l'Espace Syndicalisme et Société j'étais sous la responsabilité de la responsable de l'Espace [...] On travaillait de façon très étroite et en pleine confiance mais j'étais sous sa responsabilité c'était donc très clair j'avais donc un référent confédéral et que le passage à l'Espace Revendicatif qui est sans doute un espace très compliqué parce que large par définition et qu'en fait moi je suis sous la responsabilité de personne et en fait on s'autogère, on s'autogère de fait. [...] la nouveauté c'est qu'on a maintenant un camarade du bureau confédéral qui est en charge des enjeux territoriaux [...] dont c'est la fonction dans le cadre du bureau confédéral donc là au moins on a quand même un référent si tu veux c'est important quand même. Moi pendant quelques années je peux dire que j'ai été un véritable électron libre quoi, ce qui est quand même un peu problématique. [...] Je pense je l'ai beaucoup regretté après, je pense qu'on a fait une grosse erreur après le 50^{ème} congrès, dans le CCN qui a suivi le 50^{ème} congrès où il y eu la présentation des propositions de travail de la confédération. J'avais en tête une idée, c'est de faire avancer le pôle territoire, je suis intervenu là-dessus après ça s'est concrétisé. Mais en fait il y a un truc qui m'a complètement échappé que j'ai pu voir ensuite quand tu analyses un peu c'est qu'en fait on a ...alors que de plus en plus les choses sont de nature transversale on continue de travailler en silos, ça c'est notre problème. En

clair y a eu beaucoup de commissions tu sais, un peu comment c'est, chacun qui ramène la sienne et à quelque part très vite un nombre de commissions considérable. En plus ces commissions se mettent en place autour des groupes de travail au bout d'un moment, tu es incapable d'y retrouver tes petits et en fait ça n'a pas réussi à fonctionner. Je pense qu'on n'est pas assez on prend pas assez de temps de la réflexion surtout, surtout on travaille pas sur une dimension transversale. Je pense que la formule aurait été sans doute de trouver un espace qui permette de véritablement de travailler la fonction territoire... »¹.

Ce constat découle des conditions et du contexte de la création des Comités Régionaux en 1969 comme réponses de la CGT pour s'adapter au nouveau contexte administratif et territorial de l'Etat. Les réponses d'alors portent en germe des contradictions que les réformes successives, à partir de 1980, qui accompagnent la montée en puissance du territoire, font faire émerger. En effet, par leur activité dans les territoires, les Comités Régionaux vont donner un véritable essor à la dynamique syndicale régionale. Ils abordent les enjeux de la territorialisation de l'économie, des politiques publiques de l'Etat et leurs conséquences sur les conditions de vie et de travail des salariés. Ce que ne font pas les autres structures territoriales traditionnelles, comme les UD qui paraissent figées dans leurs fonctions originelles de relais de la politique confédérale. Cela ne signifie pas, non plus, qu'elles se désintéressent de la vie de leur département. Le statut de *structure souple* des Comités Régionaux leur permet d'expérimenter de nouvelles pratiques syndicales, en lien direct avec les syndicats. Ils travaillent avec les fédérations pour construire des projets, ils coopèrent entre eux dès lors que la territorialisation de l'économie concerne plusieurs territoires sur un même enjeu, comme par exemple, la mise en place des pôles de compétitivité. Le pôle aéronautique Aerospace Valley, s'étend sur l'Aquitaine et Midi-Pyrénées. Sa création, puis son développement furent l'occasion pour les Comités Régionaux des deux régions de travailler et de coopérer pour construire une démarche syndicale qui permette de saisir les enjeux de ces nouvelles configurations productives et de construire avec les syndicats des réponses appropriées pour y faire face (Cf. annexe affiche CGT aéronautique Aquitaine, Midi-Pyrénées). Dans le cadre de l'activité CGT en Mecanic Vallée, les Comités Régionaux Limousin et Midi-Pyrénées sont parties prenantes d'une démarche pour le moins novatrice. Cette manière de travailler et d'agir ensemble

¹ Entretien avec le coordinateur confédéral des comités régionaux le 30 juin 2015 à Montreuil.

n'est pas habituelle dans la CGT. Pourtant elle met en évidence d'importantes perspectives pour le syndicalisme CGT. Ce faisant, elle pointe le préjudice que constitue l'absence d'une mise en cohérence nationale de l'activité des Comités Régionaux.

Il est évident que la création récente du *Pôle Activité en territoires*, même s'il ne dispose pas de véritables moyens pour fonctionner, et la grave crise de succession qui a ébranlé l'organisation confédérale dans son ensemble, ne nous permettent pas d'approfondir les effets de la nouvelle orientation prise en 2013.

Cette situation met toutefois en lumière d'autres paradoxes dans la conception de l'intervention CGT en territoires : il existe des outils visant à une mise en cohérence d'ensemble de l'action en territoires, bien que, mis en place indépendamment les uns des autres ; des responsables confédéraux maîtrisent les enjeux de la territorialisation de l'économie et des politiques publiques et malgré cela, l'activité CGT en territoire se caractérise par des contours flous, sans perspective réelle et sans une stratégie confédérale claire et déterminée. Cette situation aboutit au constat selon lequel « le territoire n'est pas aujourd'hui ou n'est plus le lieu d'action syndicale »¹. Ce constat est récurrent, et la situation d'urgence au sein de la CGT ne suffit pas à l'expliquer. Au cours de nos entretiens nos interlocuteurs évoquent certaines des raisons qui conduisent à cette situation. Leurs analyses rejoignent celles que nous avons pu faire. La responsable du Pôle explique ainsi :

« Je dirais qu'il y a énormément de retard y compris avec du recul maintenant et ayant assumé des responsabilités que j'ai assumées au sein de la fédération des Services Publics, je pense qu'une des erreurs de la CGT pour des raisons que je ne m'explique pas, parce que je n'ai pas assez de regard dans le rétroviseur, mais tout ce qui concernait les réformes institutionnelles, leurs incidences ce qu'elles portaient en fait était délégué par la confédération aux fédérations des Services Publics, aux fédérations impactées. Donc il y a eu des initiatives (insistance) y compris un colloque avec B. Thibault sur la question des territoires, il y a eu des tas de groupes de travail. Mais globalement on a pas été au bout de la réflexion. Pourquoi ? Je ne saurais le dire. Euh ... je pense qu'il y a une certaine crainte, en tout cas cela émerge dans le débat, alors est-ce que c'est une crainte superficielle, mise en avant pour d'autres raisons de ne pas calquer nos structures d'organisation sur les structures

¹ Jean Marie LUTTRINGER, « Quelle maîtrise et action publiques en territoire pour construire de nouvelles solidarités en territoire- table ronde », *Colloque CGT : Syndicalisme et développement des territoires*, 31 Janvier 2001. p.17

administratives. Ça peut s'entendre dans le même temps, je pense qu'on doit prendre en compte à partir du moment où on est une organisation syndicale dont l'objectif est de faire progresser les droits (pour aller vite) et de faire vivre le droit des salariés, qui est le droit à la négociation, on a intérêt à bien voir tous les lieux où on peut négocier et on ne s'est jamais posé la question si les politiques publiques soit d'ailleurs par l'état soit par les collectivités locales étaient négociables ou pas. On s'exprime par exemple sur le budget de la nation, sur la loi de finance on ne s'exprime pas sur le budget des Conseils régionaux ou départementaux alors qu'en fait, je ne vois pas pourquoi on ne le ferait pas. Un budget c'est la traduction d'une politique. Donc comment on y travaille. Donc voilà, il y a tout ça. Après il ne faut pas nier non plus que nous sommes une organisation faite d'hommes et de femmes, hein il y a des enjeux de légitimité notamment entre les départements et les régions voilà. Il y a des enjeux de pouvoir et il y a des enjeux de stratégie donc il faut si on veut avancer et je crois qu'on a intérêt à avancer parce que sinon on va continuer à s'épuiser et ne pas voir ce qui se passe en terme à la fois de transfert de compétences de changement surtout de lieux où se prennent les décisions et ce que j'appelle moi, les territorialisations des politiques de l'emploi, si on perçoit pas ça on ne sera pas en capacité, on le fera dans quelques endroits...hein mais on ne sera globalement pas en capacité de mettre la CGT en mouvement et de reconquérir la hiérarchie des normes, des droits sociaux qui gardent leur universalité sur tout le territoire voir à l'échelle européenne, on a tout ce mouvement-là à bien percevoir. En principe on devrait y travailler au 51^{ème} mais bon.... »¹

Le nouveau secrétaire général de la CGT, élu en 2015, est un partisan d'un élargissement de la place des territoires au sein de l'activité de la Confédération. Lorsqu'il était secrétaire général de la Fédération de la Métallurgie, il a été un soutien actif au dispositif syndical qui s'est mis en place au sein du territoire Mecanic Vallée. Il a participé à plusieurs rencontres, mobilisations. Il y a des similitudes entre son histoire personnelle, son parcours professionnel, et syndical et celui des militants CGT des entreprises de la métallurgie de la Mecanic Vallée. (encadré n°5)

Encadré N°5 : extraits de l'entretien avec P. Martinez² le 31 octobre 2014 à Toulouse

« Je suis un fils d'immigré espagnol comme mon nom l'indique, fils de militant au niveau de l'entreprise, père et mère syndiqués à la CGT. Mon père a été secrétaire de son CE pendant un petit moment mais euh... une famille engagée plutôt politiquement. Mon père était Républicain espagnol, il est né en France si tu veux, il est parti dans les Brigades, une famille avec des oncles et tantes déportés ...etc. Famille plutôt, une famille engagée et syndicalement et politiquement donc voilà c'est ...euh j'ai baigné dans ce milieu avec toutes les contradictions qui peut y avoir dans une famille de militants comme il y a dans un syndicat ou

¹ Entretien avec la responsable du Pôle Activité en territoire le 17 mars 2015 à Montreuil.

² Il est alors secrétaire général de la fédération CGT des Travailleurs de la Métallurgie

dans une association militants avec des parcours qui paraissent les mêmes au départ mais qui au fil des ans, des évènements euh...il y en a eu pas mal ces 30 dernières années pour un militant, des interrogations, pas de déchirements mais des conflits ...etc...etc. C'est ce qui est passionnant et puis toute l'autre partie de la famille qui n'est pas engagée du tout et ce qui est marrant c'est qu'en même temps, c'est marrant ... c'est intéressant c'est qu'en même temps évidemment j'ai de la famille en Espagne qui eux aussi ont vécu le franquisme, un engagement syndical et politique au Parti communiste parce dans la famille c'est plutôt vers cela qu'on est et qui ont vécu les mêmes bouleversements pour d'autres raisons, la fin du franquisme, euh...un détachement syndical parce que le retour des dirigeants immigrés qui voulaient reprendre ...et donc tout cela ça m'a, ça donne des réflexions intéressantes, beaucoup de questions sur l'engagement, sur plein de choses. [...]

Moi j'ai été, j'ai fait des petits boulots, je suis de la génération Mitterrand puisque j'ai été embauché grâce ou à cause ou je ne sais pas quoi aux premiers et aux seuls contrats, l'équivalent des contrats de générations aujourd'hui, les contrats emploi-solidarité de 1982. Et donc à l'époque...dans les... d'ailleurs c'est les entreprises nationalisées qu'ont servi d'exemples, chez Renault il y a eu 1000 départs en retraite et 1000 embauches de jeunes. J'avais fait des petits boulots, je suis de la génération qui a connu... la première génération qui a connu le chômage d'un peu longue durée, j'ai été trois, quatre mois au chômage.

J'ai un BTS de fabrication mécanique je fais partie de ceux... j'attendais d'être embauché chez Renault mais j'ai été chauffeur livreur quelques mois avant de rentrer chez Renault. Alors c'est assez marrant parce que je....je suis parisien de la banlieue ouest donc je suis souvent passé durant ma jeunesse devant la forteresse ouvrière et c'est pas drôle ce que j'ai dit, mais je disais jamais j'irai bossé dans cette usine et mon premier boulot en juin 1982 embauché dans l'Ile Seguin pas à Billancourt parce que Billancourt c'était Billancourt mais dans Billancourt. Il y avait l'Ile Seguin, je me retrouve dans l'Ile Seguin, j'ai travaillé 10 ans jusqu'à sa fermeture même plus que sa fermeture, parce que ça à fermer le 31 mars 1992 et moi j'ai été 8 mois, pas au placard, mais je voyais les copains se faire muter et comme j'étais déjà délégué CGT c'était déjà plus dur pour moi, bon voilà mon histoire c'est l'histoire de Renault, la forteresse ouvrière. J'étais technicien dans la forteresse ouvrière c'est bon de le dire c'était...il y avait encore quand je suis rentré chez Renault à Billancourt, il y avait encore 19 000 salariés et y-avait encore dans l'usine en 3 x 8, y-avait encore, rien que dans l'Ile Seguin y-avait encore 5 000 prolos donc on était quand même les techniciens..., les blouses blanches. C'était quand même, c'était.. c'était marginal quoi donc voilà. Après j'ai été, j'ai attendu qu'on vienne me voir j'étais engagé politiquement, j'étais au PC quand j'ai été embauché et qu'on... je ne connaissais rien au syndicalisme... Enfin j'écoutais les histoires de mes parents mais voilà, j'ai attendu deux ans avant qu'on vienne me proposer d'adhérer à la CGT déjà à l'époque, tu vois c'était pas...dans la forteresse ouvrière pour un ouvrier on allait le voir toute de suite, pour un technicien c'était plus compliqué et donc ben évidemment la première fois qu'on m'a posé la question j'ai dit oui. Donc j'ai adhéré en 1984 à la CGT pratiquement deux ans après, un peu moins de deux après [mon embauche].

C'est un militant de terrain, et il s'est donné l'objectif, dès le début de son mandat de rencontrer les militants et les syndiqués de 2000 bases syndicales organisées dans les entreprises et les services.

Il nous a donc semblé logique de le rencontrer à nouveau pour connaître sa vision, en sa qualité de secrétaire général de la CGT et nous souhaitons éventuellement savoir si le passage du professionnel à l'interprofessionnel avait changé ses convictions, confrontées à une situation beaucoup plus complexe du point de vue de l'approche interprofessionnelle et confédérale des territoires.

D'emblée P. Martinez nous indique :

« J'ai pas changé d'avis je suis même encore plus persuadé de ce que je pensais à l'époque avec une vision plus large car je m'intéresse à toutes les professions. J'ai une vision de beaucoup plus de territoires aujourd'hui. Depuis qu'on s'est vus, des régions ont changé de périmètre il y a maintenant de très, très grandes régions et donc maintenant il faut qu'on réfléchisse, sans se figer dans un cadre institutionnel, qu'il ne faut pas négliger car il y a de plus en plus de lieux de débats institutionnels dans ces régions et dans un cadre plus grand. Celle que tu connais la région Occitanie c'est énorme on est contraint par l'évolution de ces régions de réfléchir dans un cadre institutionnel mais en même temps on doit réfléchir hors de la pression politique qu'ont constituée les fusions des régions, de certaines régions et s'interroger sur le travail spécifique syndical qu'on doit avoir en territoire et pour cela plus que jamais il doit y avoir des réflexions où se croisent les enjeux territoriaux et les enjeux professionnels.»¹

Il précise également que cette question de l'évolution des territoires a fait l'objet d'un rapport et d'un débat au CCN de novembre 2017 sur lequel nous reviendrons dans la suite de notre propos.

c) : la territorialisation de l'activité professionnelle

A ce stade en effet, il convient d'appréhender les approches syndicales au niveau professionnel dont on observe des difficultés similaires pour intégrer la dimension territoriale des rapports sociaux. Nous avons rencontré des secrétaires généraux de fédérations particulièrement concernés par la dimension régionale des questions sociales qui traversent leurs champs professionnels. Au cours de nos entretiens, nous

¹ Entretien avec P. Martinez le 5 janvier 2018 au siège de la confédération à Montreuil.

avons pu percevoir, à la fois une position critique de l'analyse de la territorialisation et de la politique de l'Etat, et des difficultés à construire un lien CGT sur les territoires. Cette tension, entre ces deux dimensions, influence la prise en charge de ces enjeux. Le secrétaire général de la FERC CGT¹ nous explique que ce n'est pas tant l'absence de politique revendicative régionale au niveau confédéral qui pose problème car :

« Il y a des grandes lignes semble-t-il et qui sont partagées même si ça s'exprime selon les moments de manière différente entre les fédérations et les territoires. Mais y a quand même la volonté de refuser le désengagement de l'Etat dans son rôle de financement, dans son rôle d'orientation et dans ses missions propres. [...] Mais la démocratisation qu'on pourrait espérer d'une meilleure territorialisation ça peut pas se faire si on coupe par le haut les services publics de l'Etat qui n'auront plus ni la surface etc... donc ce débat là nous semble relativement consensuel dans la CGT il y a des expressions nuancées peut-être particulières à certain moment mais pas trop. Je pense qu'on est tous sur cette longueur d'onde. »²

Les analyses qui sont produites dans le champ syndical de l'Education relèvent du même registre et s'inscrivent dans une démarche identique de fortes oppositions et de vives critiques sur la territorialisation de la politique publique de l'Enseignement. Les propos que nous avons recueillis portent davantage sur une analyse générale de la politique que sur les effets de celle-ci sur les territoires. Il ne nous a malheureusement pas été possible de rencontrer les responsables des syndicats de la FERC des territoires concernés.

« Nous on tient à un système public qui assure l'égalité de la qualité de l'enseignement et donc des recrutements, des concours de la gestion par l'Etat et son financement ça c'est la première base. La deuxième chose c'est que la mise en œuvre de cette politique a toujours été adaptée au territoire. On forme à Dieppe, à Fécamp aux métiers de la pêche et pas dans la région parisienne cela paraît une évidence. Donc on va former dans un bassin d'industrie qui est très marqué comme la Mecanic Vallée ou dans la chimieCe n'est pas une aberration en soi, le problème c'est de penser que cet enfermement s'applique à tout et pour tout en permanence. [...] La région participe au financement de la formation pour ce qui lui revient dans la formation initiale sous statut scolaire. Elle finance que les locaux et les équipements alors ce n'est pas le plus gros ce n'est pas les frais de personnels, la masse salariale est encore, justement c'est l'enjeu, actuellement sur l'université, notamment qui vise à la gestion de la masse salariale par les universités, c'est encore

¹ Fédération de l'Education, la Recherche et la Culture

² Entretien avec le secrétaire général de la FERC CGT le 12 mai 2015 à Montreuil.

des crédits d'Etat. Mais on voudrait introduire de plus en plus une part régionale à ces financements ça c'est inacceptable. On va s'enfermer dans des mono activités régionales qui n'ont pas de sens d'autant plus quelle recherche et la formation ? Plus on monte dans la hiérarchie en tout cas des formations plus leur espace et la recherche c'est encore plus vrai, c'est international. On forme pas des gens à une chose particulière quand on est à Bac +8 en général. Autrement qu'est-ce qu'on croit ... ? On les forme d'abord à du général et une adaptation dans leur vie, à une mutation de carrière, une mutation géographique et donc s'enfermer sur une région ça n'a pas de sens. »¹

Les enjeux de la territorialisation des politiques publiques de Santé sont posés aux responsables syndicaux depuis plusieurs années, notamment avec la mise en place des Agences Régionales d'Hospitalisation de la loi Juppé de l'Assurance Maladie de 1996. Chargée de la gestion et de la rationalisation du fonctionnement des hôpitaux, cette loi a été à l'origine de nombreuses fermetures d'hôpitaux. Celles-ci ont suscité des mobilisations sociales importantes, à la fois des personnels et des populations concernées. Mais pour importantes qu'elles furent, elles n'ont pas toujours empêché le recul de l'offre de soins notamment en milieu rural.

« Il y avait 5 maternités dans le Lot il y a 25 ans il n'y en a plus qu'une. Figeac n'a plus de maternité [...] Il y a un désert médical qui s'installe, il n'y a pratiquement plus de médecins à la périphérie de Figeac. [...] Sur les quinze médecins qui exercent à Figeac, il y en a deux qui partent. »²

nous explique la secrétaire adjointe de l'UL de Figeac qui exerce son activité professionnelle en milieu hospitalier.

De fait, la Fédération CGT de la Santé, qui est la deuxième fédération de la CGT en nombre d'adhérents, est bien structurée en territoires avec des organisations professionnelles départementales et régionales. La secrétaire générale de la Fédération de la Santé nous explique que la fédération s'est inscrite dans une activité territoriale depuis longtemps, notamment lors de la mise en place des ARH³, puis des ARS⁴ qu'elle agit pour un travail croisé professionnel et interprofessionnel mais que les difficultés tiennent au fait, qu'il n'y a pas,

¹ Idem

² Entretien avec la secrétaire adjointe de l'UL de Figeac le 14 décembre 2015 à Figeac.

³ Agence Régionale d'Hospitalisation

⁴ Agence Régionale de Santé

« cette dimension inter pro [de la santé] prise en compte partout je pense que ça ne vient pas du fait de la FD, je pense du fait, de la... de l'organisation des régions inter pro, selon qu'il y ait ou pas la profession intégrée dans les comités régionaux. »¹

Elle est membre de la commission exécutive confédérale et nous précise que la fédération impulse une démarche pour travailler dans les territoires avec l'interprofessionnel, y compris au niveau confédéral lors de l'élaboration des plateformes revendicatives sur le système de Santé. Toutefois, la période récente est marquée par des difficultés nous confie-t-elle,

« à identifier une activité santé au sein des activités revendicatives confédérales. [...] En 2008, il y avait eu une avancée assez importante avec tout le travail qui avait été fait sur le document « *Des remèdes pour la santé* » des propositions qui étaient portées confédéralement pour une meilleure prise en compte par l'inter professionnel mais il n'y a pas eu de suite à ça... et je pense que c'est un problème de volonté politique ou de conception [...] On participait à la commission santé confédérale qui avait une conception de l'activité très institutionnelle, [...]. Il y a eu un problème de conception de l'activité et on s'est, on s'est pas entendus. [...] L'activité a nourri plus l'activité dans les institutions que ce qu'on a besoin de nourrir dans les territoires tu vois à partir de ce qui se passe, on prend les choses à l'envers. Il y a eu un retour en arrière au cours de cette période mais pas de la FD on a toujours continué. »²

La commission confédérale Santé est placée sous la responsabilité d'Eric Aubin, membre de la CE confédérale. Il fût candidat au poste de secrétaire général de la CGT. C'est un opposant à B. Thibault, secrétaire général sortant. Il est critiqué pour ses positions jugées réformistes.

Ces difficultés des liens entre les organisations professionnelles et territoriales traversent, également les discours des militants du terrain, comme nous l'indique le secrétaire général de l'UD CGT de l'Aveyron

« Je crois qu'il y a le rôle des UD mais il y a aussi le rôle des professions au sein de la CGT et on sait bien toutes les difficultés où on peut se retrouver avec les décisions fédérales et avoir aucun, à aucun moment eu d'échanges sur les territoires sur la mise

¹ Entretien avec la secrétaire générale de la fédération Santé le 17 mars 2015 à Montreuil.

² Idem

en œuvre et tu te retrouves, toi en tant que secrétaire d'UD obligé de faire.....alors que tu as aucun lien avec les fédérations. Je pense que ça a permis aussi, à mon avis le nouveau secrétaire général P. Martinez va contribuer à faire ce travail-là, parce qu'il a initié de nombreuses initiatives en commun. »¹

Les arguments exprimés par les militants des structures professionnelles, ou ceux des structures interprofessionnelles, semblent parfois inconciliables et témoignent d'une opposition entre les structures qui n'est pas simplement formelle tels que le démontrent également les derniers débats internes des instances confédérales.

d) : des tensions internes qui s'aiguisent face aux nouveaux enjeux

En effet, le contexte législatif et la loi du 16 janvier 2015, relative à la délimitation des régions procèdent à un redécoupage administratif et bousculent la CGT qui doit adapter ses structures régionales pour faire face à ces transformations institutionnelles. Ces nouveaux enjeux sont au centre de la réflexion et des débats de la direction confédérale, des organisations de la CGT ainsi que des Comités Régionaux. Dès le mois d'avril 2015, la commission exécutive confédérale a fixé une feuille de route qui comprend un certain nombre d'objectifs dont notamment :

- « l'organisation d'une journée de travail des organisations du CCN portant sur nos ambitions revendicatives ; la place des territoires
- la mise en place d'un groupe de travail afin d'anticiper toutes les conséquences résultant de la fusion des régions et des CESER. »²

Dans l'éditorial du document de 34 pages, préparatoire à la journée de travail nationale qui a eu lieu le 22 octobre 2015, P. Martinez précise qu'il s'agit d'aider « notre réflexion en apportant des éléments de contexte notamment les enjeux de la réforme territoriale et en identifiant les questionnements qui traversent nos organisations sur la place des territoires dans notre activité. [...] Notre ambition est [...] de retisser les liens de proximité de la CGT avec les salariés, les retraités, les privés d'emploi [...]. Les évolutions liées au rôle des régions et à la spécialisation territoriale, la réalité des

¹ Entretien avec le secrétaire général de l'UD de l'Aveyron le 24 février 2015 à Rodez.

² Dossier CGT, « La place des territoires », *Le Peuple*, n° 1725, Juillet 2015.p.4

inégalités territoriales mais surtout la diversité des situations et des besoins des salariés nous obligent à redonner du sens à notre conception de la confédéralisation¹ de notre activité. Nos modes de structuration et de vie syndicale sont interrogés, singulièrement dans les territoires : quelle articulation entre nos organisations présentes dans la proximité des salariés ? Quelle organisation croisée du travail entre profession et territoires ? Comment repenser nos modes de structuration, pour rendre plus efficace l'intervention des salariés sur les lieux de travail et de vie ? Dans le contexte qui est celui d'aujourd'hui, nous avons besoin de repenser la place et les responsabilités des Comités Régionaux au sein de notre activité revendicative et dans l'animation de la vie syndicale en territoire »².

Ce document préparé par quatre responsables et dirigeants investis dans l'animation de l'activité CGT en territoires est particulièrement abouti. Il s'appuie principalement sur l'activité et les réflexions de la coordination nationale des Comités Régionaux, du Pôle *activité CGT en territoires*, des réunions décentralisées dans les régions et des réunions avec les fédérations de fonctionnaires, l'UGFF et la confédération. Il pousse les questionnements de manière plus incisive notamment « sur la structuration et l'organisation des organisations professionnelles [qui] constituent un des obstacles à l'efficacité et à la réactivité »³. Il éclaire les enjeux d'une évolution des Comités régionaux autour de l'affirmation de :

- « la reconnaissance de leur rôle dans la *confédéralisation* de l'activité syndicale en territoire
- de l'identification de leur place dans la structuration de la CGT
- de sa composition et de son fonctionnement : place des professions notamment et liens avec les syndicats
- du nombre des comités régionaux au regard des évolutions institutionnelles en 13 régions administratives »⁴.

¹ Ce terme générique du discours syndical s'entend ici pour nommer la façon dont les organisations de la CGT travaillent ou doivent travailler ensemble pour faire vivre les décisions qu'elles prennent dans les instances de direction de la confédération (CE, CCN).

² Philippe MARTINEZ, « Nos ambitions revendicatives - la place des territoires », *Le Peuple*, n° 1725, Juillet 2015. p.3

³ Dossier CGT, « La place des territoires », *op. cit.* p.7

⁴ *Ibid.* p.7

Sans développer d'avantage, il est toutefois utile de noter que les éléments d'analyses, de constat, de réflexions, sur le contexte général des réformes, semblent traversés par une vision nouvelle qui mêle critique mais aussi réalisme quand elles évoquent la réorganisation spatiale de la puissance publique et la territorialisation des politiques publiques¹, dits en ces termes de manière nouvelle.

Enfin la dernière partie du document traite de quelques repères historiques, et orientations, décisions de congrès confédéraux qui ont accompagné le cheminement de la CGT et la manière dont elle a appréhendé les problématiques en la matière. Comment elle a identifié les enjeux, quels ont été ses questionnements pour élaborer ses orientations. Cette partie nous semble manquer d'une dimension plus critique, l'objectif des auteurs de ce dossier étant sans aucun doute, d'en faire un document de référence.

Toutefois les textes d'orientation du 51^{ème} Congrès qui a eu lieu en avril 2016 à Marseille, ne traduisent pas la richesse de ces réflexions et débats sur un sujet d'une brûlante actualité alors que la recomposition administrative et politique des régions est en place. La résolution n°1 précise cependant, que « pour donner forces à des ambitions confédéralisées en territoire, la CGT et ses syndicats CGT s'engagent notamment, à faire aboutir la réflexion sur l'évolution statutaire des Comités Régionaux au 52^{ème} Congrès»², prévu en 2019.

Cette formule politiquement correcte confirme selon nous, les difficultés de la Confédération à résoudre cette question. Prise sous l'angle principal d'une modification des structures, le débat se déroule entre les responsables des organisations de la CGT, en dehors des syndicats, de leurs délégués dans les congrès. Ce sont eux pourtant qui décident et votent les orientations de congrès. Cette conception contribue à bloquer les avancées possibles. On peut en saisir les enjeux dans les travaux de deux récents CCN qui se sont tenus en janvier et novembre 2017. Ce qui est tout à fait exceptionnel et s'explique par l'urgente question de l'adaptation des structures régionales au nouveau contexte institutionnel. Il serait particulièrement long de rendre compte de la densité de ces discussions, nous tentons cependant de faire émerger quelques aspects qui nous paraissent significatifs pour le déroulement de notre

¹ *Ibid.* p.10

² CGT, « Document d'orientation », *op. cit.* p.165

propos. Dans cette perspective nous relevons quelques propos tenus par P. Bouvier, membre de la commission exécutive confédérale qui présente le rapport d'introduction au CCN de janvier 2017. Il indique notamment que « rien ne serait plus dramatique que de ne pas avoir d'identité, la nôtre est rattachée aux statuts actuels c'est notre vécu, mais réfléchir à une éventuelle évolution statutaire, ce n'est surtout pas la perdre. C'est s'adapter aux évolutions du salariat »¹. L'enjeu de la discussion de ce CCN est d'éviter que chaque comité régional concerné décide, isolément les uns, des autres, de la démarche à adopter, d'une fusion ou pas avec d'autres Comités Régionaux, en fonction des nouveaux périmètres des régions administratives. Il ressort de cette réflexion l'idée d'harmoniser les pratiques des Comités Régionaux et de ne pas « s'empressez d'aller directement à des fusions de Comités régionaux »² mais le CCN décide de réunir les Comités Régionaux concernés par les conséquences de la fusion de certaines régions administratives.

Le rapport est malgré tout traversé par la lucidité qui postule que le « fonctionnement actuel n'est plus adapté à la réalité d'aujourd'hui [et] qu'à partir des repères revendicatifs de la CGT, le besoin pressant de territorialiser notre activité suppose de renforcer le lien entre les territoires mais aussi les territoires et les professions »³.

A l'issue de cette discussion, il est décidé d'organiser des réunions décentralisées pour approfondir une nouvelle réflexion d'un CCN qui aura lieu à la fin de l'année.

Les débats qui traversent ce dernier CCN montrent, de manière plus explicite, l'état des contradictions qui se jouent en interne au sein de la confédération. D'une part le rapport d'introduction à cette réunion, affirme que le fait régional n'est plus contesté que cet échelon syndical est important mais d'autre part il indique que « de façon unanime les organisations considèrent que le Comité Régional ne doit pas devenir une structure supplémentaire de la CGT »⁴. Il est certes considéré comme un outil indispensable de coordination susceptible de porter des projets revendicatifs en territoire.

Mais plus fondamentalement, les réformes institutionnelles si elles concernent en premier lieu l'organisation régionale de la CGT, le rapport rappelle que la référence à

¹ Pascal BOUVIER, « Réflexion sur notre organisation territoriale », *Le Peuple*, n° 1739, Mars 2017. p.29

² *Ibid.* p.29

³ *Ibid.* p.29

⁴ Pascal BOUVIER, « Structures territoriales », *Le Peuple*, n° 1743, Décembre 2017. p.53

« la territorialisation des enjeux rend plus que jamais nécessaire la place des fédérations [dans ce débat et dont] l'absence de structuration ou d'animation en territoire est pointée. Sans parler de fracture entre UD et FD, le malaise est profond d'une CGT qui n'arrive pas à marcher sur ces deux jambes. [...] de la souffrance, de la passion ou de la colère [s'expriment] d'une CGT qui n'avance pas, surtout lorsque tout le monde ne veut pas avancer en même temps»¹.

Le secrétaire général de la CGT au cours de notre entretien, s'interroge et indique les moyens de dépasser cette situation :

« Quel travail spécifique syndical on doit avoir en territoire et pour cela plus que jamais il doit y avoir des réflexions où se croisent les enjeux territoriaux et les enjeux professionnels. Il y a un exemple qui devrait être au cœur de tous les sujets d'actualité c'est la question de la mobilité et des transports. On voit bien que c'est un vrai problème dans de nombreux territoires. A l'échelle d'Occitanie tu as les deux métropoles qui se battent pour voir chacune sa ligne LGV. L'une qui l'a et l'autre pas [...] en même temps il y a des territoires où il n'y a plus de moyens d'accès ferroviaire comme par exemple dans la Creuse et la LGV met Bordeaux à deux heures de Paris !

On a bien besoin de croiser ça. Pour renforcer ça on a travaillé sur des projets industriels en territoires, on en est à une cinquantaine. Ça peut permettre le développement de l'activité. On voit bien de plus en plus que si on ne travaille pas territoires et professions nos projets, on ne peut pas les mener au bout et on ne peut pas être forces de propositions face à d'autres réflexions, des réflexions politiques le plus souvent qui essaient de nous imposer des choix. Il y a le débat qu'on avait eu en Mécane Vallée sur la spécialisation des régions. L'Occitanie c'est quand même très industrie avec Toulouse qui *cannibalise* tout avec de grandes difficultés, la diversité territoriale en matière d'industrie est une question décisive.

On travaille sur des projets, une CGT force de proposition et la région est plus que jamais un centre important pour travailler ces questions-là. Garder une dimension institutionnelle, oui, il faut siéger dans les instances institutionnelles mais garder cette démarche de projet et puis avoir une réflexion sur... et je pense que l'échelle régionale est la bonne même s'il faut croiser des régions pour avoir des lieux de vie qui correspondent au mieux aux réalités du monde du travail. En tout cas il faut une CGT... et au niveau de la région on a une vision plus globale, il faut travailler sur des lieux de vie CGT qui correspondent à une implantation importante d'activité et donc de salariés, c'est toute la réflexion qu'on a. Ça ne va pas aussi vite que je voudrais mais en tout cas s'est engagé»².

¹ *Ibid.* p.54

² Entretien avec P. Martinez le 5 janvier 2018 au siège de la CGT à Montreuil.

A l'image du collectif CGT Mecanic Vallée et face au constat des difficultés à évoluer les organisations des territoires expérimentent de nouvelles formes d'organisation que P. Martinez nous relatent et valorisent en ces termes :

« Il y a des expériences intéressantes entre départements, par exemple des UL qui seraient à cheval sur deux départements parce qu'il y a des bassins d'emplois qui sont frontaliers. L'idée est de fusionner ces deux UL. Il y a des UL qui travaillent ensemble et qui fusionnent alors que le périmètre départemental n'est pas le même. C'est embryonnaire il y a besoin de bousculer. »¹

Cette présentation de la volonté de la confédération ainsi exprimée de manière positive et offensive par le secrétaire général n'est pas fondamentalement différente de celle exprimée par ses prédécesseurs. Ce qui est nouveau, c'est le contexte dans lequel cette volonté s'exprime et l'opportunité saisie pour faire avancer une conception plus encline à faire avancer de nouvelles orientations où les territoires, notamment la région CGT, occuperaient une place plus importante. Force est de constater que cette volonté se heurte à des freins et des blocages qui traversent les débats internes de la confédération, tels que nous avons tenté de le montrer. Ce moment de réflexion cruciale à défaut de décision claire permettant d'avancer concrètement, débouche finalement sur ce qu'on peut nommer des tentatives d'arrangements, d'ajustements. Il a donc été proposé au dernier CCN cinq propositions dont une annexe aux statuts confédéraux qui ne serait pas « une évolution statutaire des comités régionaux [...] mais devrait clarifier, préciser, en écrivant noir sur blanc, le rôle des uns et des autres pour un objectif commun : le renforcement de l'efficacité revendicative à tous les niveaux »².

Le 52^{ème} Congrès pourrait entériner la création d'un seul comité régional par région administrative en gardant une souplesse d'organisation avec le maintien d'antenne dans les anciennes régions.³

P. Martinez justifie ce que nous qualifions d'ajustements, de la manière suivante :

« Il n'y aura pas de changement de statuts mais il y aura une annexe aux statuts qui précisera toute la réflexion qu'on a sur les Comités Régionaux. Ça a été validé par le CCN. Ce n'est pas posé en terme statutaire car on est partis du constat qu'il y

¹ Entretien avec P. Martinez le 5 janvier 2018 au siège de la CGT à Montreuil.

² Pascal BOUVIER, « Structures territoriales », *op. cit.* p.55

³ *Ibid.* p.55

avait besoin de préciser comment on travaille territoire-profession donc on donne des pistes, on dit qu'il y a nécessité de travailler....après il y a besoin que tout le monde se ...On va pas imposer ça dans les statuts. Il y a besoin que tout le monde se mette au clair avec des expériences qui sont différentes.

On n'a pas voulu imposer un modèle par rapport aux expériences différentes mais on a de vraies pistes et des indicateurs pour travailler tous de la même façon.

[...] On va indiquer un certain nombre de pistes qui permettent une harmonisation et on a besoin de travailler territoire-profession. Mais ça veut dire qu'il faut qu'il y ait une réflexion sur les professions car toutes les professions ne sont pas organisées en territoire ni au niveau des départements, ni des régions. Ça fait partie de la 2^{ème} résolution du 51^{ème} Congrès - on est à la bourre - résolution sur les structures professionnelles, il faut que les professions soient organisées à l'échelle du département. L'idée c'est d'avoir des interlocuteurs professionnels dans toutes les régions pour travailler des projets communs.[...]

La question de la fusion a été rendue nécessaire pour des questions administratives et politiques en lien avec les Conseils Régionaux comme par exemple la désignation des membres du CESER. Certains sont à mi-chemin et ont créé des coordinations mais pour des raisons très pratiques, on est obligés d'avoir une structure identifiée par rapport à l'institution. Mais on insiste aussi pour que les Comités Régionaux CGT soient encore mieux identifiés par les syndiqués sur leurs raisons d'être, leur utilité ce n'est pas un relais institutionnel d'une décision politique qu'on a pas approuvé, on a gardé des antennes régionales pour travailler sur des projets communs. Ce qu'on avait pas vu en janvier dernier [au CCN] c'est qu'il y a des questions très concrètes. On va vers une harmonisation et la fusion de tous les Comités Régionaux

Le processus de territorialisation, sous l'effet des lois de décentralisation, concerne en effet, l'ensemble des secteurs d'activité des champs professionnels et territoriaux du syndicalisme. Dans ce contexte, il n'est sans doute pas aisé pour la Confédération CGT d'appréhender ces transformations et de créer les conditions pour y faire face. Il est cependant utile « de rappeler qu'à l'origine le mouvement syndical s'est construit à travers le territoire concrétisé par les Bourses du Travail ».¹ A ce titre, la CGT dispose, plus que d'autres organisations syndicales sans doute, des ressources nourries des enseignements de son histoire pour trouver les moyens de son évolution. En redéfinissant les contenus de son identité territoriale elle doit s'affirmer non pas au regard des seules transformations institutionnelles mais également à partir des modifications de l'appareil productif et de ses nouvelles configurations productives territoriales, leur impact sur les conditions de vie et de travail des salariés. La

¹ Jean Marie LUTTRINGER, « Quelle maîtrise et action publiques en territoire pour construire de nouvelles solidarités en territoire- table ronde », *op. cit.* p.17

conception d'une activité CGT en territoires, principalement conçue sur l'activité des Comités Régionaux nous semblent atteindre des limites, notamment dans la nouvelle phase des réformes territoriales. Ils ne peuvent à eux seuls, contribuer à cette clarification. Leur activité s'inscrit en marge de l'activité générale de la CGT, ils n'auront pas la reconnaissance statutaire de membre à part entière de la direction confédérale. La période actuelle et les réponses que la CGT entend proposer pour faire face aux dernières transformations institutionnelles vont inmanquablement générer des contradictions plus importantes. Nous nous proposons d'en rendre compte à partir de la démarche qui a abouti à la première fusion opérée entre les Comités Régionaux Midi-Pyrénées et Languedoc Roussillon et la création du nouveau Comité Régional CGT Occitanie en décembre 2017.

Les deux Comités Régionaux CGT Midi-Pyrénées et Languedoc Roussillon ont travaillé ensemble, six mois, avant le vote de la loi relative à la nouvelle délimitation des régions. Ils étaient, tous les deux, opposés à la réforme administrative, considérant que son adoption s'est faite par un passage en force conduisant à une politique du fait accompli vécu comme un véritable déni de démocratie. Pour ces raisons, ils étaient opposés à la fusion de leurs organisations respectives, d'autant que leur fonctionnement, leurs pratiques étaient très différents. La loi une fois votée, a posé une problématique nouvelle à la CGT et la question, que les Comités Régionaux travaillent ensemble, s'est imposée. En effet, la mise en œuvre concrète des nouveaux Conseils Régionaux s'est traduite par un certain nombre de problèmes et de conséquences sociales résultant de la fusion administrative des deux instances institutionnelles. Ces problématiques agissent comme une contrainte sur la CGT, d'autant, qu'au niveau régional, elle est sollicitée pour donner des avis. En Occitanie, la CGT a, par exemple, participé, nous explique le secrétaire du Comité Régional CGT Occitanie, ancien secrétaire du Comité Régional Midi- Pyrénées, à six réunions dites de cadrage, organisées par la Région. Il regrette d'ailleurs sur ce point de la fusion des organisations régionales de la CGT, le manque d'engagement de la Confédération et ses propos contredisent ceux du secrétaire général dont nous avons pris connaissance précédemment. Il nous explique, selon lui les raisons de cette situation :

« Je ne comprends pas pourquoi la CGT au niveau confédéral ne s'est pas emparée de ces enjeux autour de la fusion ou pas des Comités Régionaux [...]. Je pense qu'il y a une peur des Fédérations et des Unions Départementales que les Comités Régionaux prennent plus d'ampleur dans la CGT. Aujourd'hui au CCN, les Comités Régionaux ne votent pas. Le Comité Régional, a le droit de s'exprimer, mais ne vote pas. Dans les statuts, c'est les Unions Départementales qui composent et dirigent le Comité Régional. Donc, il y a cette peur, je pense. Alors, personne ne me l'a dit comme ça, c'est mon ressenti. Je pense qu'il y a une peur que le Comité Régional devienne une structure comme les autres. C'est aussi des craintes de l'inconnu, je le dis tranquillement car avant d'être secrétaire régional, je faisais partie du Comité Régional, je venais à une réunion une fois par mois, je n'aurais pas pu dire vraiment à quoi sert un Comité Régional. Si on descend dans la CGT vers les syndicats, je ne suis pas persuadé que le Comité Régional soit mieux connu. Même les UD qui viennent une fois par mois aux réunions, je ne sais pas si elles connaissent réellement... Je pense qu'il y a réellement une crainte. Le fait qu'on pèse plus en nombre d'adhérents.... En tout cas, depuis qu'on a fusionné, les deux Comités Régionaux, on a une écoute plus attentive du Conseil Régional. Pour l'anecdote, en deux ans j'ai dû rencontrer, difficilement, Carole DELGA¹ deux fois, alors que là, on s'est vus et rencontré plusieurs fois. J'ai rencontré son directeur de cabinet, on nous propose de participer à des projets. Le fait de compter 70 000 adhérents, ça compte »².

Il précise toutefois, qu'il y a eu un soutien important de la part du coordinateur national des Comités Régionaux, des informations précieuses ont été communiquées dans les réunions nationales. Mais la confrontation au réel, les a conduits à prendre des décisions afin de pouvoir être plus efficaces lorsque la CGT était interpellée au niveau régional, et qu'elle devait prendre position. Il cite, par exemple, les discussions engagées sur les projets de nouvelles conventions régionales qui concernent le fonctionnement des TER. L'idée d'une fusion des deux Comités régionaux CGT Midi-Pyrénées et Languedoc Roussillon, s'est substituée à l'instance de coordination, qu'ils avaient mise en place dès le mois de mars 2015. Cette instance souple avait été envisagée car il n'y avait pas de volonté hégémonique de l'un ou l'autre des Comités régionaux, *ni guerre des chefs*, selon les termes de notre interlocuteur, entre des responsables qui auraient voulu assurer la responsabilité de secrétaire régional du nouveau Comité Régional CGT Occitanie. Cette coordination se déroulait dans de bonnes conditions et visait à maintenir une dynamique au sein de deux espaces

¹ Présidente du Conseil Régional Occitanie

² Entretien avec le secrétaire du Comité Régional CGT Occitanie le 9 janvier 2018.

régionaux différents afin de pouvoir faire face aux exigences de la nouvelle configuration administrative territoriale. Il semble que la vie en ait décidé autrement. En effet, le Conseil Régional exigeait d'avoir un seul interlocuteur syndical CGT identifié *CGT Occitanie*. La fusion des deux Comités régionaux est donc devenue nécessaire selon notre interlocuteur.

La particularité des situations syndicales des Comités régionaux, l'un, est propriétaire de ses locaux, l'autre pas. Le fait que leurs budgets respectifs contraignent ceux-ci à recourir à la validation des comptes, par un commissaire aux comptes, donne à cette fusion un caractère administratif et juridique, pour le moins important. En effet les Comités Régionaux se sont trouvés face à des obligations administratives au même titre qu'une entreprise qui change son organisation. Il résulte de cette donnée, que le Comité régional CGT Occitanie a pris la forme d'une fusion absorption entre le Comité Régional Midi-Pyrénées et celui de Languedoc Roussillon. (cf. annexe : convention de fusion absorption). Il est constitué d'un siège à Toulouse et d'un établissement secondaire à Montpellier, doté d'un patrimoine et d'un budget conséquent, composé de treize Unions Départementales et de quatre-vingt-cinq Unions Locales, sur un territoire dont la surface est identique à celle de l'Irlande.

C'est sur ces questions que l'aide confédérale était souhaitée et attendue. A défaut, les responsables régionaux ont sollicité l'aide d'avocats et du commissaire aux comptes. L'expérience de cette première réorganisation d'un Comité régional, montre la complexité d'une nouvelle réalité à laquelle est confrontée la CGT mais que les Comités Régionaux affrontent pour ainsi dire, seuls. Ils décident seuls de leur réorganisation et notre interlocuteur nous explique que cela se passe dans des conditions difficiles dans certaines régions. « Il y a des régions qui se *fritent* par rapport à ça » nous dit-il. Toutefois, l'objectif est d'aller au 52^{ème} congrès confédéral en 2019 à un seul Comité Régional par région. Il pense que les Comités Régionaux devraient être reconnus dans la CGT et que ce n'est pas le cas aujourd'hui. Cette reconnaissance devrait passer selon lui, par une meilleure prise en compte de la dimension régionale par la Confédération.

Cette situation face à de nouveaux enjeux pour le syndicalisme, témoigne de la persistance des difficultés et des résistances. Le mouvement de territorialisation

engagé depuis cinq décennies s'impose désormais, et l'organisation territoriale de la France est transformée.

De même qu'est transformée l'organisation spatiale de l'économie par son déploiement en réseaux ou en zones d'activités. C'est une réalité contemporaine, et « le constat de la désuétude des structures est, depuis une vingtaine d'années, un serpent de mer qui refait surface à tous les congrès sans que jamais rien ne change [...] »¹.

¹ Françoise PIOTET, « Les paradoxes de la CGT », *Droit Social*, n° 5, 2010.p.534

Section III : une évolution structurelle nécessaire mais improbable

« La représentation la plus communément partagée de la CGT est celle d'une organisation fortement structurée [...] et renforce l'idée d'une organisation solide, unie et disciplinée »¹. Notre approche, pour cerner comment la Confédération aborde les enjeux de la territorialisation au cours de son histoire, et ses difficultés à prendre en compte la dimension territorialisée des rapports sociaux, montre une réalité plus complexe. Notre démarche de recherche n'aborde qu'un des aspects de cette complexité. Cependant il nous paraît être un des aspects déterminants pour qualifier la nature des difficultés du syndicat, et caractériser l'éloignement progressif d'une démarche qui n'est plus en prise avec l'espace quotidien des salariés. Il ne s'agit pas seulement d'une question structurelle mais d'un enjeu de conception pour redéfinir les relations qui guident les rapports sociaux plus fortement territorialisés aujourd'hui et par conséquent redéfinir la nature de l'intervention syndicale à tous les niveaux de l'organisation.

Il ne s'agit pas pour nous d'ignorer l'importance des débats idéologiques, des différents courants et controverses qui traversent l'organisation sans jamais réellement s'affronter dans les instances de directions excepté cependant quand ceux-ci prennent une forme plus aigüe. Ils donnent alors lieu à une crise majeure comme par exemple les désaccords apparus sur le positionnement CGT à propos du Traité Constitutionnel européen en 2005. Leur expression publique permis de saisir les controverses et les enjeux internes. L'histoire de la CGT est jalonnée de ces lignes de clivages entre les différents courants de pensée mais la crise de succession à la fonction de secrétaire général en 2014, et le contexte dans lequel elle fût ouverte constituent un des éléments les plus violents, sans doute, de l'histoire récente de la Confédération. Cette situation a été analysée, elle le sera sans doute encore par les chercheurs et historiens.

En montrant le cheminement complexe qu'a emprunté l'organisation syndicale pour faire face aux enjeux de la régionalisation et de la décentralisation, nous montrons, nous semble-t-il, la distance qui s'est opérée entre le syndicat et les réalités quotidiennes vécues par les salariés. C'est le résultat de l'évolution des orientations de

¹ Françoise PIOTET, « La CGT une anarchie (plus ou moins) organisée ? », *op. cit.* p.10

congrès de la centrale et des réponses apportées face aux évolutions de la société. Elles ont, certes permis au syndicalisme CGT d'être présent au niveau régional, mais sans réel pouvoir d'intervention et de capacité à agir pour peser efficacement sur des décisions prises dans les territoires. Cette situation a contribué à accroître la distance du syndicat avec les salariés dont le mode d'organisation n'est plus adapté au monde du travail tel qu'il a évolué. Les études sur la composition sociologique des adhérents, leur nombre et leur répartition entre le secteur privé et public, ont mis en évidence ces décalages. La CGT elle-même l'aborde dans ses différents congrès. On peut lire par exemple dans le document d'orientation du 45^{ème} congrès en 1995, « une question ne peut-être éludée : les structures actuelles de la CGT, leur mode de vie, leurs relations sont-elles au service de notre démarche ? Contribuent-elles en permanence à la démocratie syndicale, au rassemblement de toutes les catégories de salariés, facilitent-elles les coopérations et les convergences de luttes. »¹.

Cette question n'est pas nouvelle. Au fil des congrès, on voit s'établir un diagnostic sans complaisance sur l'état de l'organisation dont les effectifs ont dramatiquement chuté. « Pouvons-nous nous satisfaire d'un syndicalisme d'influence ? [...] Or le rapport de forces sur chaque lieu de travail dépend de notre capacité à investir tous les réseaux économiques et sociaux dans lesquels il s'intègre [...]. C'est toutes ces proximités géographiques et professionnelles qu'il faut investir »² peut-on lire.

Les évolutions sont principalement abordées sous l'angle principal de la modification des structures, mais la réforme tarde malgré un long travail de réflexion et de propositions dont le but est pourtant de l'engager.

§-1 : évolution structurelle, une clarification nécessaire

Il y eut plusieurs périodes dans l'histoire de la centrale où les questions de l'évolution de la structuration ont été posées même si « de ce point de vue, la structure de la CGT depuis son origine a peu changé »³. Pour les besoins de notre recherche, nous avons

¹ CGT, « Document d'Orientation », in *45ème Congrès Confédéral Montreuil 3 au 8 décembre 1995*, Le Peuple N°1424.25.26, 1996, p. 255

² CGT, « Document d'Orientation », in *46ème Congrès Confédéral Strasbourg 31 janvier au 5 février 1999*, Le Peuple 1496-1499., 1999, p. 249

³ Joël HEDDE et André NARRITSENS, *Structures et démocratie. Des questions essentielles au fil de l'histoire de la CGT*, op. cit.

évoqué précédemment les quelques grandes étapes qui jalonnèrent les évolutions de la CGT. Nos propos ne révèlent pas toute la richesse des débats, des controverses, des ruptures qui jalonnent l'histoire de la CGT car tel n'est pas l'objectif de notre démarche de recherche. Toutefois, il est utile, de souligner que la mise en place de sa structuration s'accompagne aussi parfois d'une modification de son fonctionnement. Nous nous référons aux modifications intervenues dans l'entre-deux guerres ; celle qui a notamment, consacré la mise en place des Unions Départementales dans tout le pays et la disparition, consécutivement, de la Fédération Nationale des Bourses du Travail. En effet si l'autonomie des organisations est la règle guidée par le principe du fédéralisme, dès 1918 le Congrès et le CCN discutent « de réformes statutaires qui installent un fonctionnement de la CGT en rupture avec le modèle ancien - le but essentiel est de renforcer le pouvoir du centre – [...]. Il faut altérer le fédéralisme des origines, en enlevant aux UD leur autonomie. [...] Celles-ci deviennent de simple filiales locales de la confédération »¹.

Dans la période plus contemporaine on peut saisir deux périodes importantes, à notre connaissance, d'identification des enjeux et des besoins d'une évolution des structures. Au cours de l'année 1980, un important projet est soumis à la discussion des organisations confédérées. Intitulé « Les structures confédérales »², publié dans le *Peuple*, les 90 pages du document s'appuient sur l'histoire du syndicalisme CGT et du mouvement ouvrier, des principes qui le guident, pour faire un examen critique des différentes structures de la CGT au prisme des évolutions qui affectent, aussi bien l'entreprise, que le champ professionnel ou la dimension territoriale. On peut lire dans l'introduction de ce document, sous la signature de M. Warcholak³, l'objectif assigné à ce projet qui « est le produit d'un approfondissement d'une réflexion [amorcée bien avant le 40ème Congrès] qui ne saurait cependant être considérée comme achevée. La vie a fait surgir des questions vitales pour la CGT : l'activité syndicale à l'entreprise, le rôle des Unions locales, celui des Régions, des Unions départementales, des Fédérations, et naturellement de la Confédération. Des débats ont entraîné des adaptations ponctuelles, parfois importantes. Mais nous sommes arrivés à un moment où l'inventaire global est devenu indispensable. [...] Ce document,

¹ *Ibid.*

² CGT, « Les structures confédérales », *Le Peuple*, n° 1089, 1 Août 1980.

³ Secrétaire confédéral 1975-1992

lorsque la discussion l'aura définitivement mis au point, et que le 41^{ème} Congrès l'aura adopté, constituera un moyen d'éducation, de connaissances, de références, pour toutes celles et tous ceux qui veulent connaître la CGT. [...] S'il suscite, par ses références historiques et les perspectives qu'il ouvre, le désir d'en savoir plus sur la CGT, son histoire, son présent et son devenir, ce document aura atteint son but : élever la réflexion, la faire coller sans cesse aux réalités changeantes du mouvement social »¹.

Le document émane « d'une vaste réflexion, visant à un inventaire global sur l'évolution des structures de la CGT, qui fût engagée à la fin des années 1970 sur l'initiative du Secteur Organisation de la Confédération. La version primitive du document proposait un déplacement du fonctionnement de toute la CGT vers les niveaux interprofessionnels »². La version définitive que nous évoquons ne propose pas de modifications statutaires particulières ou nécessaires mais l'examen du rôle des différentes structures auquel il procède, appelle à des transformations notamment dans l'élargissement des rôles des différents niveaux de l'organisation dont celui des Comités Régionaux et la nécessité maintes fois réaffirmée, de l'indispensable coopération entre les organisations de la CGT. En effet, « les entreprises, les branches d'activité dont [les fédérations] relèvent, ne peuvent ignorer les conséquences locales, départementales, régionales qui donnent aux luttes leur caractère interprofessionnel de plus en plus marqué [...] Dans ce cadre les rapports entre fédérations et les structures interprofessionnelles doivent nécessairement évoluer dans leur concept et leur contenu. »³

Ce projet suscita à notre connaissance une vive controverse. Il ne fût jamais adopté ni même discuté.

La deuxième période importante d'identification des besoins d'évolutions fût confiée à une commission ad'hoc en 2008, après le 48^{ème} Congrès en 2007 qui avait plus explicitement caractérisé les transformations nécessaires et invité les organisations à expérimenter de nouvelles façons de travailler ensemble.

¹ CGT, « Les structures confédérales », *op. cit.* p.2

² Joël HEDDE et André NARRITSENS, *Structures et démocratie. Des questions essentielles au fil de l'histoire de la CGT*, *op. cit.*

³ CGT, « Les structures confédérales », *op. cit.* p.71

S'agissant par exemple de l'organisation territoriale de la CGT, la décision 25 adoptée à ce congrès, donne mandat au CCN pour notamment :

- « - faire un véritable état des lieux des structures territoriales existantes
- faire une évaluation des changements déjà opérés dans ce domaine par nos organisations
- impulser le débat dans les syndicats afin de leur permettre de décider les évolutions structurelles nécessaires. »¹

La Commission ad'hoc est composée d'anciens dirigeants de la CGT, d'universitaires, de chercheurs, adhérents du syndicat. Elle procède à un état des lieux, puis elle établit *des axes de transformations de la CGT envisageables*. Pour réaliser ce travail de prospective, elle s'appuie sur des entretiens avec les militants de l'interprofessionnel et les responsables des fédérations. Pour la commission, il s'agit de raisonner sur le présent et l'avenir à partir d'une mise en perspective. « Le débat sur nos modes d'organisation n'est pas nouveau dans la CGT. Il faut conserver à l'esprit les raisons des réussites passées, mais aussi des échecs pour éviter de les reproduire. Il convient également de discerner les principaux axes à partir desquels impulser le mouvement. Il faut enfin penser une démarche qui implique largement car rien ne serait pire qu'une « solution technocratique » qui paraîtrait émaner d'un centre cherchant à passer en force dans tel ou tel congrès avec des idées préconçues. Il y a des moyens pour éviter cela.

En revanche, une démarche pour renforcer toute la confédération est incompatible avec une lecture du fédéralisme revenant à considérer, quelques articles statutaires à l'appui, que chacun est libre de s'organiser chez soi, dans sa structure, sans considération de l'ensemble. On constate trop souvent des conflits au sein même de la CGT, des disputes de territoires ou d'adhérents entre structures, là où l'urgence est plutôt d'aller à la recherche de nouveaux territoires ou de nouveaux adhérents à l'extérieur. Il est essentiel de se défaire des réflexes patrimoniaux consistant à défendre « ses adhérents » comme si on en était propriétaire alors que ceux-ci sont d'abord des adhérents de la CGT.

¹ CGT, « Document d'Orientation », in *48ème Congrès Confédéral Lille 24 au 28 avril 2006*, Le Peuple supplément N°1632., 2006, p. 205

Si le fonctionnement de la CGT devait rester le théâtre de ces disputes ou de ces replis, alors, autant le dire tout de suite, il n'y a pas de solution. Notre syndicalisme se réduirait à une cohabitation de corporatismes, qu'ils soient d'entreprises ou de statuts, sous le même intitulé CGT, mais sans autre relation que le partage du sigle, au mieux d'une histoire et parfois seulement d'un vocabulaire. Une telle CGT peut continuer à exister, mais dans un nombre de plus en plus réduit de lieux repliés sur eux-mêmes, à l'écart du mouvement de la société et du salariat réellement existant. Il s'agirait d'une renonciation aux objectifs de transformation qui inspirent notre syndicalisme. La fragmentation en chapelles autonomes n'est ni plus ni moins que le certificat de décès du syndicalisme confédéré. Si notre ambition est autre, alors chacun doit s'impliquer dans une démarche collective et dépasser les réflexes patrimoniaux qui sont à l'opposé de l'ambition interprofessionnelle »¹.

A partir de l'examen de chaque niveau d'organisation de la centrale, du syndicat à la Confédération, la Commission ad'hoc établit une redéfinition de certains principes et des limites des champs professionnels dans une tentative de redéfinir les frontières professionnelles et de procéder à un réaménagement² entre les fédérations. Elle affirme plus clairement que la région est « un lieu privilégié de croisement entre champs professionnels et territoires (UD, UL) »³. L'état des lieux constitue un premier document et les pistes de réflexions et de propositions de la commission, un deuxième. Chacun d'eux a fait l'objet d'un débat au plus haut niveau de la direction confédérale, le CCN. Le diagnostic établi n'a pas soulevé de controverses particulières, et les propositions de réaménagement des fédérations qui préconisaient, par exemple, la réduction de leur nombre (32 FD actuellement) non plus. Nous assistions aux réunions de ces instances en notre qualité de secrétaire du Comité Régional Midi-Pyrénées. Les propositions de la Commission mettaient en avant l'idée d'une seule fédération de l'industrie ce qui aurait conduit au regroupement de plusieurs Fédérations (Métallurgie, Chimie, Travailleurs de l'Etat). Elle avançait l'idée d'une seule

¹ COMMISSION AD'HOC, « Réflexions et pistes de travail sur les structures de la CGT », *Rapport*, 8 Janvier 2009.p.5

² *Ibid.* p.15

³ *Ibid.* p.18

fédération des transports ce qui aurait conduit au regroupement de la fédération des cheminots avec celle des transports.

Malgré cet important travail d'identification et de clarification réalisé, le 49^{ème} congrès en 2007 n'ébauche aucune démarche de transformation. On peut schématiquement dire que les structures professionnelles et territoriales sont invitées à procéder elles-mêmes à un examen de leurs évolutions propres, ce qui pourrait « se traduire par des propositions d'ordre structurel auprès du CCN. »¹ Cet examen prendra la forme, pour les organisations territoriales, de la convocation de conférences territoriales interprofessionnelles de syndicats qui examineront « les conditions à réunir pour faire progresser l'activité CGT sur les enjeux revendicatifs territoriaux [...] la pertinence et les modifications à apporter aux structures géographiques de la CGT »² avant le prochain Congrès (encadré n°6). Autant dire que la tentative de réforme a tourné court.

Encadré N°6 : Résolution n°6 du 49^{ème} congrès confédéral (extraits) :

Pour ce faire le congrès décide :

Avant le fin 2011, un CCN décidera des contours et des modalités d'organisation de conférences territoriales interprofessionnelles de syndicats. Elles devront toutes être convoquées avant le 50^{ème} Congrès Confédéral. Ces conférences s'organiseront avec les UD, UL, et Comité(s) régional ou régionaux concernés par les périmètres retenus. Chaque fédération sera partie prenante de ces conférences. Cette participation pourra être réfléchié et proposée dans le cadre des espaces de travail communs entre fédérations.

Ces conférences examineront :

1) les conditions à retenir pour faire progresser l'activité CGT sur les enjeux revendicatifs territoriaux. Cet examen s'engagera sur le périmètre des territoires retenus à partir :

- des zones de concentration des salariés actifs, privés d'emplois et retraités et des activités humaines

- de l'état des lieux des forces organisées sur ce territoire

- des modes de fonctionnement des structures territoriales, UD, UL, Comités Régionaux concernés par le territoire, des croisements et du travail commun à faire progresser avec les champs professionnels.

Au regard de cet examen, des propositions doivent émerger en matière d'articulation, de complémentarité, de mutualisation entre structures.

2) la pertinence et les modifications à apporter aux structures de proximité géographique de la CGT.

En amont de ces conférences et en lien avec le dispositif d'impulsion mis en place sur syndicat, chaque UL fait des évolutions la concernant, de ses propositions pour favoriser la constitution

¹ CGT, « Document d'Orientation », in *49ème Congrès Confédéral Nantes 7 au 11 décembre 2009*, Le Peuple supplément N° 1694., 2010, p. 148

² *Ibid.* p.150

de syndicats et de sections syndicales de syndicats. Ces conférences impulsent et favorisent la pleine implication des syndicats dans leurs Unions Locales pour permettre :

- une capacité à organiser le déploiement et le développement de la CGT sur le territoire
- une capacité à remplir les missions revendicatives sur les enjeux interprofessionnels propres à l'Union Locale

Suivant les besoins identifiés et les moyens disponibles, ces conférences procèdent à une réévaluation du périmètre et de la consistance des Unions Locales

Cette réévaluation se fait en fonction de critères :

- le rayonnement de l'Union Locale et la pertinence de celui-ci en fonction de la présence des salariés, du tissu économique et des lieux de vie.
- de l'assise de chaque Union Locale à partir des syndicats et sections syndicales de syndicats qui constituent celles-ci. [...]

Réunis avec les UL, UD et Comités Régionaux, les syndicats veilleront au maillage cohérent, équilibré et opérationnel en termes de structure de proximité : des propositions pourront être faites en matière de mode de fonctionnement, de mutualisation et d'organisation pour l'articulation nécessaire avec les champs professionnels. Les résultats et préconisations de ces conférences feront l'objet d'une communication dans la CGT.

Cette incapacité à se réformer s'explique par le fait que la Confédération « est confrontée à des structures particulièrement rétives tant elles sont jalouses de leur autonomie et que toute décision affectant ces structures susciteront une vive opposition »¹. Elle bute sur les principes du fédéralisme qui régissent le fonctionnement de chaque organisation et les relations entre elles. Ces principes donnent ainsi une autorité et un pouvoir de décision à chaque niveau qui bloque toute tentative de transformation. En effet, on peut souligner « l'extrême décentralisation du fonctionnement syndical de la CGT »² que certains travaux ont mise en évidence. Ainsi, « dans tous les domaines, les structures de base (les syndicats) ont une liberté à peu près entière de leur niveau de cotisation³, de leurs revendications, du suivi ou non des consignes syndicales en matière d'action, de négociation collectives. De même, les fédérations sont libres de leur politique revendicative, de leur stratégie unitaire, de leurs décisions de signer des accords, de leurs engagements internationaux.[...] « Cette extrême décentralisation de la centrale de Montreuil heurte le sens commun »⁴.

¹ Françoise PIOTET, « La CGT une anarchie (plus ou moins) organisée ? », *op. cit.* p.12

² Jean-Marie PERNOT, *Syndicats : lendemains de crise ?*, *op. cit.* p.189

³ Il a été établi cependant, par de nombreux congrès que le montant de celles-ci devait représenter 1% du salaire net de l'adhérent.

⁴ Jean-Marie PERNOT, *Syndicats : lendemains de crise ?*, *op. cit.* p.189

L'alternative présente est soit de dépasser ces principes, soit de les abolir. Mais la confédération n'a ni le pouvoir, ni les moyens de l'imposer à ses organisations.

§-2 : des expérimentations syndicales en territoires

L'évidence d'une évolution du mode de fonctionnement et d'organisation du syndicat s'impose. Elle est attendue des militants, au moins ceux qui engagent notamment sur les territoires des expérimentations pour dépasser le fonctionnement actuel. Les militants du Collectif CGT Mecanic Vallée s'inscrivent dans cette démarche, et ils sont, de ce point de vue, particulièrement incisifs,

« Nous, sur le ...sur l'évolution on se posait la question de la fusion de Capdenac et de Figeac et même le rattachement de Figeac sur un bassin plus large de DZV plutôt... parce que politiquement on est plus proche de l'Aveyron voilà on réfléchit plus comme les camarades de l'Aveyron que comme les camarades de l'UD du Lot. On réagit plus comme eux, on a des affinités voilà. Ici c'est un territoire là-bas, l'UD c'est plus des fonctionnaires c'est plus une activité de services voilà c'est plus. »¹

Ils dressent un diagnostic sans complaisance. Le responsable régional de la métallurgie du Limousin pense que le fait que l'activité CGT Mecanic Vallée, qui s'est construite à partir du métier, a déclenché des prises de conscience salutaires et nécessaires. Il explique en effet :

« A force de parler d'inter pro –je suis enregistré mais je vais le dire quand même- à force de parler d'inter pro on finit par oublier le pro. Et euh... c'est normal qu'il y ait des préoccupations de l'inter pro parce que c'est l'essentiel sauf que ...c'est un discours trop généraliste avec des phrases toutes faites avec beaucoup de préjugés aussi avec ...les copains, ils ne s'y retrouvent pas parce qu'on leur parle pas de ce qu'ils vivent quoi on leur parle pas. Alors on parle des conditions de travail, du Lean Manufacturing, on parle de ...c'est dégelasse d'augmenter les cadences, c'est voilà...mais c'est quoi augmenter les cadences, ça veut dire quoi ? Ça peut être aussi très bien d'augmenter les cadences si derrière on investit, on maintient de l'emploi s'il y a de la robotisation que ça soit pour maintenir l'emploi avec l'évolution des métiers qui puissent être adaptés à ça mais en même temps il faut aussi garder les savoirs faire donc..... Voilà c'est..... je pense que c'est pour ça, qu'on a du mal à partir des structures inter pro, à parler aux structures professionnelles parce que c'est un petit peu ce que je te disais tout à l'heure les syndicats professionnels sont aussi

¹ Entretien avec la secrétaire adjointe de l'UL de Figeac le 14 décembre 2015 à Figeac.

fermés sur leurs problématiques avec ce qu'on prend dans la gueule tous les jours y en a d'autres c'est parce qu'ils ont pas envie faut pas se mentir, c'est plus facile de s'occuper de la boîte que de s'occuper des autres parce que y en a aussi qui sont à la CGT pour l'étiquette et après le reste faut pas....c'est aussi une réalité qui fait partie de nos difficultés mais c'est pas simplement ça aussi. (Soupirs et souffle) moi je Enfin je pense qu'on a trop de choses dans la CGT, les copains ils sont surchargés de boulot quoi, on a et même (hésitations) moi.... y a un mille-feuille d'appartenance, l'USTM c'est important mais...entre la CE de l'UD, les CE d'UL, les USTM euh... les comités régionaux, en plus nous, on a une animation régionale métallurgie mais si on crée pas, les copains ils viennent pas à l'inter pro. Donc c'est aussi difficile, moi je ...à la limite si on avait une UD qui permette d'avoir une animation métallurgie sans forcément créer un doublon USTM, tu vois un doublon (rire), lapsus peut-être mais il faudrait ...que pour moi l'USTM faudrait que ce soit comme une espèce de collectif des UD quoi. Sauf que beny a des réactions de pré carré où les UD font leur congrès déterminent les CE d'UD, que c'est les CE d'UD qui déterminent le travail qui est fait dans les départements et on a la même chose dans les USTM finalement on prend pas en compte les professions, ça se croise pas. Moi ce que je comprends pas c'est pourquoi les secrétaires d'USTM sont pas où des membres de collectifs d'USTM, puisqu'on existe on a des statuts, ne sont pas de fait dans les CE d'UD enfin...il faut qu'ils soient élus par les autres syndicats pour être....alors je comprends notre volonté d'être des grands démocrates et de prendre en compte que tous les syndicats intègrent bien ça sauf queVoilà c'est pas.....le problème c'est que on charge voilà, on charge.... »¹

Les militants considèrent que, par ces enjeux se joue l'avenir du syndicalisme CGT comme nous l'explique le responsable du collectif CGT Mecanic Vallée

« Oui je pense que c'est l'avenir du syndicalisme d'être en capacité d'organiser des structures qui vont être en capacité de rayonner sur un territoire qui va être à géométrie variable. La question c'est la proximité si tu n'es pas en capacité de dire on va créer du lien là où les salariés vivent travaillent et sont en capacité de lutter si tu ne fais pas ça le syndicalisme il est mort !

Non, aujourd'hui malheureusement je pense qu'on a une structuration qui est figée et on a vraiment besoin d'avoir une réflexion sur une autre structuration syndicale qui date de plus d'un siècle et on a besoin d'avoir une structuration qui va s'adapter à nos territoires, il ne s'agit pas de dire qu'il faut s'adapter au capitalisme ce n'est pas cela la question, qu'on le veuille ou non l'entreprise, elle a changé, les territoires ils ont changé et à partir de là comment nous on a des structures qui vont nous mettre en capacité de.. qui vont mettre les salariés en capacité de lutter efficacement contre leurs exploiters et pour faire valoir leurs revendications et faire avancer le progrès social. Tu peux toujours discuter en dehors des structures qu'on veuille ou non dans le département du Lot si tu veux discuter avec la métallurgie du Lot cela n'a d'intérêt

¹ Entretien avec l'animateur régional de la Métallurgie du Limousin, le 28 mai 2015 à Tulle.

que si tu discutes sur le territoire Mecanic Vallée autrement tu ne fais pas avancer les choses, oui il faut adapter nos structures aux territoires. Au 49^{ème} congrès c'était en devenir et maintenant c'est un peu derrière nous. Malheureusement on a du mal à avancer sur cette question de comment on va structurer notre organisation pour être efficace et utile. C'est compliqué d'abord parce qu'on a notre histoire parce qu'aussi le territoire il bouge et il bouge plus vite que nous. A partir de là, je disais un territoire à géométrie variable on a besoin d'avoir un territoire revendicatif, le plus près possible des salariés et des populations et à partir de là il faudrait véritablement avoir une réflexion sur comment on va adapter des structures souples tout en ayant des structures durables car cela s'est compliqué car tu ne peux pas avoir des structures qui disparaissent du jour au lendemain il faut quand même qu'on assure la permanence de l'activité et ça c'est compliqué. »¹

Ils réfléchissent à des évolutions possibles :

« On est dans la proximité et se serait intéressant d'aller au-delà de la métallurgie d'aller dans un premier temps vers l'industrie. Par exemple aller vers les confituriers qui sont pas loin il y a 3000 mecs entre Bouin et Andros il y a 3000 mecs ils sont à Bretenoux. Il y a d'autres grosses industries déjà peut-être s'élargir au niveau de l'industrie [...] Dans l'industrie qu'on soit de la métallurgie ou qu'on bosse chez Bouin on a les mêmes soucis on à faire aux mêmes patrons.

Q : Est-ce que l'activité CGT en Mecanic Vallée pose la question de militer autrement et de faire évoluer les structures traditionnelles ?

Silence ...Effectivement l'organisation Mecanic Vallée se superpose avec les structures qui existent déjà (idée de mille-feuille...) mais après entre l'UL et la Mecanic Vallée... ? On se comprend mieux quand on parle entre gens de la mécanique que quand on parle à l'UL. C'est plus simple après je ne sais comment il faudrait le réorganiser peut-être en unions interdépartementales...je ne sais pas. Ça serait mieux que d'avoir des UL et des UD, avoir une seule structure sur les trois départements pourquoi pas, car de l'industrie il y en a partout. Chacun dans sa filière je ne sais pas moi mais c'est vrai que pour l'instant ça se superpose ou que c'est à côté mais il n'y a pas de relations entre les ...la Mecanic Vallée en tant que telle il n'y a pas de relations avec l'UD et avec l'UL.

J'étais au congrès de la Mecanic Vallée et justement on a apporté des modifications dans les propositions car effectivement ça allait être une feuille de plus dans le mille-feuille. Là je pense que ça nous a laissé quand même une souplesse plus sous une forme presque d'USTM élargie et qui rejoint les 3 départements parce qu'il y a cette proximité quand même géographique. Pour nous quand même cela ne nous paraît pas être un problème. La difficulté ne nous semble pas être là, donc moi je dirais en tant que structure elle n'interfère pas. »²

¹ Entretien avec le responsable du collectif CGT Mecanic Vallée le 16 octobre 2013 à Toulouse

² Entretien avec le secrétaire du syndicat CGT Ratier le 22 avril 2014 à Figeac.

« Ah ben, nous la volonté c'est de contribuer à l'évolution de la CGT euhaprès on dit pas que c'est la solution, parce que la solution ben... voilà... moi je. Il s'agit d'un problème de conception, d'individu et de volonté politique. Il faut aussi accepter que les autres aient des idées et accepter que ces idées-là puissent être mises en œuvre sur un territoire qu'on contrôle voilà. Il faut que les idées soient plus transverses parce que les UD, les comités régionaux, les USTM c'est bien euh sauf que c'est pas parce l'idée vient d'ailleurs et ça peut être débordé d'un territoire que c'est mauvais quoi et queçades fois j'ai le sentiment « d'aller bouffer dans l'assiette du voisin » mais c'est pas du tout ma volonté c'est parce que justement on essaie de....ça nécessite de la formation, de l'information et de voilà et puis que aprèsdes fois tu es regardé un peu comme...presque comme un ennemi, tu vis des choses que tu ne supporterais pas d'un patron ça c'est sûr, ça c'est sûr mais euh...voilà après ».¹

On peut penser que les débats menés, au sein de la Confédération depuis plusieurs congrès, sur la nécessité de son évolution, les expérimentations qu'ils ont suggérées, influencent les militants actifs du Collectif Mecanic Vallée dans leurs réflexions. Ils sont confrontés à des situations concrètes qui nécessitent de faire bouger les structures. Les expériences qu'ils construisent, donnent une nouvelle dynamique à l'activité syndicale, elles ont aussi des effets positifs sur le renforcement du syndicalisme CGT c'est ce que nous explique le secrétaire général de l'UD de Corrèze :

« On a des retombées incontestables au niveau de la syndicalisation dans la métallurgie. On a fêté le 100^{ème} syndiqué des métaux à Brive. Quand ils ont pris l'affaire en mains ils étaient 20 à tout casser. En 6 ansy a eu Mecanic Vallée, la création de l'USTM mais bon il y a encore des choses à faire. »²

Ces expériences semblent être encouragées par la perspective d'une évolution perceptible de l'organisation confédérale, ainsi que nous l'explique le secrétaire général de l'UD de l'Aveyron :

« Je crois qu'aujourd'hui cela paraît quelque chose de tout à fait naturel qui préfigure peut-être un certain nombre de changements, moi je pense que c'est... on a un certain nombre de questions à se poser y compris aujourd'hui avec la question de la fusion des régions par exemple. On a à réfléchir autrement là sur l'exemple de l'UL de Capdenac et de Figeac qui n'arrivaient pas à travailler ensemble aujourd'hui elles

¹ Entretien avec le responsable régional de la métallurgie du Limousin le 28 mai 2015 à Tulle.

² Entretien avec le secrétaire général de l'UD de Corrèze le 1^{er} juin 2015 à Tulle.

travaillent naturellement ensemble parce qu'avant tout c'est ... ce qui ressort. C'est le besoin d'échanger d'avoir des convergences et un intérêt commun pour le développement économique, le maintien des services publics et l'attractivité des territoires et doncC'est évident que la Mécenic Vallée elle sert de colonne vertébrale et elle fait la démonstration aussi qu'on peut arriver à travailler sur un certain nombre de projets entre profession. »¹

L'important travail de réflexion engagé par la CGT au cours de la période 2003-2009, sur sa propre évolution, fait l'objet d'une attention renouvelée dans les travaux de la sociologie du syndicalisme, où sont conduites des enquêtes orientées sur les pratiques mises en œuvre pour atteindre certains des objectifs décidés notamment en matière du développement de la syndicalisation. A travers leurs travaux on peut saisir les tentatives de renouvellement des pratiques syndicales notamment dans les secteurs où les salariés sont majoritairement inorganisés, mais aussi leurs échecs. Les expérimentations observées, tout comme l'activité du Collectif CGT Mécenic Vallée, et malgré leurs différences, « parlent pourtant du même processus de mise à l'épreuve de l'organisation syndicale. Elles nous renseignent sur les tâtonnements qui existent à l'intérieur d'une même confédération et qui sont réalisés, quasiment en autonomie [...] par des individus ou parfois des collectifs de militants confrontés à la nécessité de repenser le périmètre de l'influence syndicale. »² Ces études confortent notre propre analyse et mériteraient d'être développées dans leur dimension de recherche et d'approfondissement de la causalité des pratiques qu'elles observent.

Ainsi, abordé sous le seul angle boqué de l'évolution des structures, le débat masque en réalité des enjeux plus fondamentaux, celui de renouer le lien défait et/ou inexistant avec une grande partie des salariés, pour que le syndicalisme CGT conjugue à nouveau, question sociale et question territoriale. Ce qu'exprime de manière parfaitement claire la responsable du Pôle Activité en territoires :

« En fait il y a plusieurs enjeux. C'est au plus près des salariés, que se construisent les revendications, au plus près des salariés. Une des questions que je me pose très souvent maintenant que je suis dans la maison confédérale [...] On pense le salarié sur son lieu de travail. Mais dans son cadre de vie, les questions de santé, les questions de logement, les questions de transport, les questions écologiques tout ça

¹ Entretien avec le secrétaire général de l'UD de l'Aveyron le 24 février 2015.

² Sophie BEROUD, « Organiser les inorganisés. Des expérimentations syndicales entre renouveau des pratiques et échec de la syndicalisation », *op. cit.* 133

on n'y pense pas. On n'appréhende pas le salarié dans sa dimension humaine. Le salarié c'est pas quelqu'un qui travaille obligatoirement, le salarié c'est un homme, c'est une femme et puis tu as le salarié qui a le travail et puis tu as le salarié qui n'a pas de travail ...donc il y a ça donc. Le territoire c'est là au plus près où se construisent les revendications, y compris sur le lieu de travail parce que sur le lieu de travail et compte tenu maintenant des filialisations, des externalisations etc... si on ne travaille donneurs-sous-traitants.... ? Après il y a plusieurs territoires il y a le territoire au plus près, il y a également les politiques publiques qui se dessinent dans les territoires soit politiques publiques d'institutions soit effectivement des stratégies industrielles dans les pôles de compétitivité mais maintenant également dans les métropoles comment on appréhende les articulations qui sont en train de se faire [...] C'est ça qu'il faut qu'on arrive à complètement identifier et je crois qu'également la question des territoires, il y a une crainte à ce que par une activité en territoire, par du dialogue social territorial, voir des négociations territoriales si on arrive à les imposer, il y a une crainte que les garanties nationales s'effacent dans un environnement où effectivement il y a une remise en cause de la hiérarchie des normes , y a de plus en plus de réglementation au niveau territorial etc...Or le territoire, il doit s'appréhender dans toutes ses.. Je veux dire dans toutes ses facettes, dans toutes ses dimensions. Il y a le territoire local, y a le territoire national, y a le territoire européen bon...Je ... Il y a également compte tenu des multinationales il y a le territoire mondial et on voit bien qu'à tous ces échelons il y a besoin de nouvelles normes sociales»¹.

¹ Entretien avec la responsable du Pôle Activité en territoires le 17 mars 2015 à Montreuil

Conclusion du chapitre V

L'activité des militants du Collectif Mecanic Vallée met à l'épreuve la Confédération et nous permet de « sonder sa capacité à investir une réalité sociale profondément modifiée ». ¹ Elle nous conduit à questionner la manière dont la Confédération a fait face aux évolutions institutionnelles, celles liées à la décentralisation, celles relevant de la territorialisation de l'économie.

Le logement, les transports, les équipements sociaux...etc. se rapportent-ils à l'espace socialement construit ? Alors la question est de comprendre comment s'est effectué le passage au sein de la CGT d'une approche de l'espace construit, et donc d'une démarche en lien avec le territoire à une approche globalisante abstraite autour de la notion d'*enjeux territoriaux*. Cette notion apparaît dans les textes de congrès pour aborder la problématique de l'intervention CGT en territoire et la littérature CGT la met en avant dans de nombreux textes afférant à la dimension territoriale de son activité CGT. On peut par exemple lire « Le 50^{ème} Congrès [2016] affiche parmi les objectifs, celui d'articuler revendications professionnelles et interprofessionnelles à partir des enjeux territoriaux et confirme l'émergence du fait régional identifié au 49^{ème} Congrès [2009]. » ² On peut trouver de multiples autres exemples dans les expressions floues de la CGT et de ses militants, manquant parfois de rigueur historique. ³

Nous ne pouvons pas rendre compte dans notre thèse de l'ensemble des questions et des contextes pendant le positionnement historique, politique et institutionnel face à ces nouveaux enjeux fait apparaître l'ambiguïté des décisions prises alors. Le rôle spécifique attribué au Comités Régionaux lors de leur création, conduit à mettre l'activité syndicale en territoires à la marge de l'activité générale de la Confédération. C'est un point fondamental de l'histoire de la CGT, qui, selon nous est sous-estimé mais il marque durablement ses conceptions et ses pratiques. Celles-ci modélisent une forme d'organisation et d'action syndicale territoriale distincte de ces organisations historiques que sont les UD et les FD. Cette forme de structuration ne permet pas une

¹ Sophie BEROUD, « La forme syndicale à l'épreuve », in *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, La Dispute, 2009, p.93

² Dossier CGT, « La place des territoires », *op. cit.*

³ La CGT a reconnu, la région dès sa création en 1964 même si elle y était opposée. C'est donc une erreur historique de dire que *le 50^{ème} Congrès confirme l'émergence du fait territorialen 2009 !*

cohérence d'ensemble, portée par une orientation nationale de la Confédération qui permettrait à l'ensemble de ses organisations de s'inscrire dans les mobilisations et les actions syndicales motivées par la nécessité de résoudre des problèmes sociaux territorialisés.

Cette situation a conduit à un cloisonnement de l'activité syndicale en territoires, préjudiciable, même si celle-ci, impulsée par les Comités Régionaux, connaît un important essor qui ne s'est pas démenti depuis l'origine, et même s'il existe au niveau confédéral un espace de coordination nationale de leur activité. Conçu comme un espace de ressources, de production d'analyses et d'initiatives et d'aide, les préoccupations et les problématiques exprimées ne traversent pas, ou peu, les débats confédéraux ou de congrès.

Malgré l'absence d'une cohérence d'ensemble et la définition d'une véritable politique syndicale régionale confédérale, l'activité CGT en territoires, caractérisée pour l'essentiel, au niveau national, par l'activité des Comités Régionaux, constitue selon nous un patrimoine ainsi que des ressources à utiliser comme leviers pour repenser la conception d'une activité syndicale territoriale.

Les expériences engagées, comme celle du Collectif Mécenic Vallée dans le contexte où il a été mis en place, en même temps qu'elle ouvre des perspectives nouvelles, mettent à l'épreuve l'organisation syndicale ce que nous avons tenté de saisir.

Dans un contexte économique particulièrement exacerbé le syndicalisme n'a-t-il pas besoin de se nourrir de résultats et d'avancées concrètes considérées par les salariés comme des éléments d'un mieux-être au travail et dans la vie quotidienne. La proximité qui lie les différents acteurs sociaux du territoire autour de projets qui les concernent peut être une des conditions du renouveau syndical.

Conclusion générale

Une des conséquences de la territorialisation de l'économie, c'est la spécialisation de ces nouvelles configurations productives qui contraignent les territoires à devenir des pôles de référence dans un domaine particulier, comme c'est le cas, par exemple, du cluster Mecanic Vallée dans le domaine de la mécanique, ou même du pôle de compétitivité Aerospace Valley, dans le domaine de l'aéronautique. Les pouvoirs politiques locaux et régionaux, en cohérence avec la politique de l'Etat, accompagnent cette spécialisation des territoires. On peut observer un phénomène identique dans la concentration de zones dédiées à des activités spécifiques (logistiques, commerciales...). Les conditions de cette organisation territoriale de l'économie produisent des effets sur les conditions de travail des salariés de ces zones, leurs statuts, leurs contrats, leur environnement de travail (déplacement, espaces de repos, droits sociaux DP, CE CHSCT....) et la négociation collective décentralisée au niveau des entreprises ne concerne pas, par exemple, la situation des salariés de la sous-traitance travaillant dans la même entreprise, qui ne bénéficient pas, par voie de conséquence des mêmes droits sociaux. Par ailleurs, les dispositifs de dialogue social territorial mis en place au sein des politiques publiques ne contribuent pas à la résolution de ces problèmes, utilisés qu'ils sont à réunir l'ensemble des acteurs du territoire pour définir des diagnostics partagés et élaborer des scénarios de développement futur.

Il y a, en quelque sorte, un effet territoire sur la situation des salariés et leurs revendications mais les organisations de la CGT l'appréhendent difficilement. L'intervention des syndicalistes CGT des entreprises de la Mecanic Vallée offre un angle différent, et une approche nouvelle pour observer et analyser les enjeux qui se jouent sur les problématiques sociales qui traversent le système industriel. Le positionnement et l'action du collectif CGT Mecanic Vallée sont au croisement de deux dimensions qu'il interroge :

- une dimension qui interroge les responsables de l'association Mecanic Vallée dans la nécessité de mettre en place une instance de régulation sociale du système qui prenne en compte les conséquences sociales d'une nouvelle division du travail territorialisée

- une dimension qui interroge la Confédération dans sa capacité à procéder aux évolutions qui paraissent urgentes. L'action collective que les syndicalistes mettent en place au sein du Collectif Mecanic Vallée « résulte d'une forte identification [de ses] membres à une réalité sociale »¹ nouvelle où la question d'appartenance au territoire et l'engagement syndical se combinent pour définir leur identité propre. Leur mobilisation, à propos du développement économique du SPL et les propositions qu'ils formulent, revêtent une signification politique du fait qu'ils accèdent « à une nouvelle représentation de leur situation [...] à une nouvelle grille d'interprétation de leur position sociale, de leurs problèmes, de leurs intérêts. »² Ceux-ci ne sont plus seulement liés à l'entreprise dans laquelle ils travaillent, mais ils sont aussi dépendants du développement du territoire.

L'activité CGT en territoire est multiple et diverse, tout autant que sont les organisations territoriales ou professionnelles organisées dans les territoires. La spécificité de leur intervention découle des missions qui sont assignées à chaque niveau. L'union locale intervient dans l'accueil des salariés isolés, le conseil et l'accompagnement juridique, leur syndicalisation, la création de syndicats ou de sections syndicales. L'union départementale a pour mission de mettre en œuvre dans son département, les orientations confédérales, en les coordonnant à ses objectifs revendicatifs propres et à la spécificité du département. Ces fonctions relèvent plus fondamentalement de l'ancrage territorial et du déploiement du syndicat, de son renforcement pour créer les conditions des mobilisations nécessaires à la résolution des problèmes sociaux dont la dimension concerne l'ensemble des salariés français.

Le Comité Régional anime l'activité de la CGT sur les questions d'intérêt régional dans sa région. Ce faisant, il est directement en prise avec les politiques publiques régionales, dans un mode de fonctionnement plus institutionnel que revendicatif.

Les rôles de chacune des structures n'ont pas fondamentalement évolué, malgré les évolutions intervenues au cours des cinq dernières décennies. La question, donc, de l'évolution de la structuration de la Confédération se pose comme une évidence. L'Histoire nous montre que l'organisation de la jeune CGT s'inscrit dans un processus en mouvement, il est guidé par la volonté d'unifier le syndicalisme CGT naissant.

¹ Jacques LAGROYE, Bastien FRANÇOIS et Frédéric SAWICKI, *Sociologie politique*, 5ème., Presses de Sciences Po et Dalloz, 2006. p.318

² *Ibid.* p.324

La nécessité d'une évolution structurelle est présente pour ne pas dire omniprésente dans les débats de la confédération. *Quelle structuration pour la CGT* interroge le document d'orientation du 46^{ème} Congrès en 1999. Il précise que « les transformations profondes intervenues dans la société française ont conduit à des modifications dans notre organisation. Effectuées en *ordre dispersé* elles peuvent manquer de cohérence [...]. La référence aux activités et aux territoires concerne tout autant les fédérations que les unions départementales et la confédération. Nous sommes confrontés à la nécessité de conduire des transformations dans l'ensemble des organisations dans trois directions : structuration et financement des organisations, règles de fonctionnement et partage des responsabilités. Il apparaît nécessaire de développer une conception de la coopération qui, à chaque fois qu'une nouvelle question surgit, amène les différents acteurs concernés à intégrer les aspects territoriaux et professionnels pour élaborer ensemble des réponses CGT »¹.

Ce besoin d'évolution s'impose. Les décisions politiques des pouvoirs successifs ont suscité, la plupart du temps, une opposition résolue du syndicat mais cela n'exonère pas la CGT de procéder à des transformations et/ou des adaptations. Les décisions qui furent prises, ont généré des contradictions, des blocages et des freins à une appropriation syndicale du social dans sa dimension territoriale. La réforme structurelle, au prisme des échecs des tentatives de changement, mais aussi du renforcement de l'autonomie de chacune des structures de la Confédération, semble improbable.

La prise en compte de la territorialisation du social constitue un enjeu pour la CGT, présent dans les textes de son dernier congrès de manière nouvelle. Elle nécessite en quelque sorte une révolution culturelle. Ce repositionnement, plutôt qu'une réforme de ses structures improbable ou impossible, permettrait à la CGT de s'extraire d'une vision institutionnelle *d'enjeux territoriaux*, flous et abstraits, afin de retisser les liens dénoués du social et du territorial au sein de nouveaux rapports sociaux territorialisés.

¹ CGT, « Document d'Orientation », *op. cit.* p.258

Table des annexes

Liste des encadrés

Encadré n°1 : la grève des mineurs de Decazeville de décembre 1961 à février 1962

Encadré n° 2 : le territoire, un espace commun et symbolique

Encadré n°3 : Ratier Figeac, une ultime fois condamnée pour discrimination

Encadré n°5 : extraits de l'entretien avec P. Martinez le 31 octobre 2014 à Toulouse

Encadré n°6 : Résolution n°6 du 49^{ème} congrès confédéral - extraits.

Liste des annexes

- Annexe : liste des personnes interrogées
- Annexe : carte des zones de la PAT. Avril 2001 source Datar
- Annexe : lois de Décentralisation
- Annexe : des systèmes productifs locaux de l'ONUDI
- Annexe : Systèmes Productifs Locaux (SPL) en France en 2000 Source Datar
- Annexe : Pôles et clusters régionaux en Midi-Pyrénées
- Annexe : Pôle de compétitivité Aerospace Valley
- Annexe : carte du territoire Mecanic Vallée
- Annexe : biographie Martin Malvy
- Annexe : fiche descriptive Mecanic Vallée. Source CESR Midi-Pyrénées.
- Annexe entreprises structurantes du territoire
- Annexe : statuts association Mecanic Vallée
- Annexe : membres du Conseil d'administration de l'association Mecanic Vallée
- Annexe : adhérents de l'association Mecanic Vallée 2017
- Annexe : affiches Rencontres d'Affaires
- Annexe : fiches Actions Mecanic Vallée
- Annexe : Usine du Futur.
- Annexe : projets coopératifs en R&D du Pôle de compétitivité Aerospace Valley
- Annexe : potentiel de recrutement
- Annexe : articles de presse sur les mobilisations sociales
- Annexe : budget 2017 du Grand Figeac
- Annexe : projet revendicatif du Collectif CGT Mecanic Vallée
- Annexe : « les patrons au sommet social de la CGT »
- Annexe : « Midi-Pyrénées Limousin un sommet social ... Journal *Ensemble* »
- Annexe : 4 pages commun syndicats CGT Cheminots, Energie et Métallurgie.
- Annexe : lettre de la CGT au Président de l'association Mecanic Vallée
- Annexe : Redenat. Décision DREAL Midi-Pyrénées
- Annexe : Benoît Frachon « le NON de la CGT au Référendum de 1969 »
- Annexe : CGT Note préparatoire à la réunion de la Commission administrative du 16/04/1969
- Annexe : 1^{er} Congrès CGT U du 26 juin au 1^{er} juillet 1922. Rapport sur les Unions Régionales.
- Annexe : Affiche CGT aéronautique Aquitaine Midi-Pyrénées
- Annexe : Convention de fusion absorption Comités régionaux CGT Midi-Pyrénées et Languedoc Roussillon.

Annexe : liste des personnes interrogées

Institutions et employeurs :

1/ **R.VITRAT**, Vice-Président de l'UIMN du Lot, fondateur de l'association MV.
Réalisé le 4/10/2013 à Toulouse

2/ **M.DALMON**, Président de l'Association Mecanic Vallée, Président MEDEF Aveyron
Réalisé le 6/05/2015 au Comité régional de Natation à Toulouse

3/ **H.DANTON**, animateur délégué MV
Réalisé le 8/07/2014 au siège de Mecanic Vallée à Decazeville

4/ **B.LELONG**, ancien chargé mission ADIMAC (Corrèze)
Réalisé le 15/06/2015 à son domicile à Decazeville

5/ **M.CANTOS**, Président de la CCI Rodez
Réalisé le 24/02/2015 au siège de la CCI de Rodez

6/ **M. CHARDARD**, Président CCI CAHORS
Réalisé le 25/11/2015 au siège de la CCI à Cahors.

7/ **M. FREDA** Directeur du développement économique de l'agglo de Brive
Réalisé le 25/05/2016 au siège de la CCI de Brive

8/ **M.PEDAMOND** Directeur Général de la CCI de Brive
Réalisé le 25/05/2016 au siège de la CCI de Brive

9/ **M. DROUARD PASCAREL**, directeur de l'IUT de FIGEAC
Réalisé le 14/12/2015 à l'IUT à Figeac

10/ **M.CANTALOUBE** Directeur des travaux Lycée professionnel CABANIS (Brive)
Réalisé le 28/04/2016 au Lycée Professionnel Cabanis à Brive

11/ **M.GENETEAU**, Directeur de la Communication de FIGEAC AERO
Réalisé le 28/04/2016 à Figeac Aéro à Figeac

12/ **M. AUBERT**, Directeur stratégie de AD Industrie à Brive
Réalisé le 25/05/2016 à AD Industrie à Brive

13/ **M.ALDEBERT** Directeur des travaux Lycée professionnel La Découverte à Decazeville
Réalisé le 09/06/2016

Elus :

14/ **M.RIGAL**, Président du Conseil général du Lot
Réalisé le 1/09/2015 au siège du Conseil Général à Cahors

15/ **M.MELLINGER**, Maire de Figeac
Réalisé le 3/08/2015 à la Mairie à Figeac

16/ **M.MARTY**, Maire de Decazeville
Réalisé le 15/06/2015 à la Mairie à Decazeville

17/ **M.MALVY**, Président du Conseil Régional Midi-Pyrénées
Réalisé le 4/08/2015 au siège du Conseil Régional à Toulouse

Etat :

18/ **M. CHAPUIS**, Secrétaire général aux Affaires régionales (SGAR)
Réalisé le 24/11/2015 à la Préfecture de Région à Toulouse.

19/ **M. CASTAGNAC**, Commissaire au Redressement Productif Midi-Pyrénées
Réalisé le 24/11/2015 à la Préfecture de Région à Toulouse

Syndicalistes :

20/ **M.HEBERT**, Animateur collectif CGT MV
Réalisé le 14/10/2013 au siège du CR CGT Midi-Pyrénées à Toulouse

21/ **M.MARTINEZ**, secrétaire général de la FTM CGT
Réalisé le 31/10/2014 au siège du CR CGT à Toulouse

22/ **M.ALEXANDRE**, Secrétaire du syndicat CGT RATIER à FIGEAC
Réalisé le 21/04/2014 à Ratier Figeac à Figeac

23/ **M.DELMAS**, secrétaire syndicat Cadres et Ingénieurs CGT RATIER à FIGEAC
Réalisé le 21/04/2014

24/ **M.BRUNI**, secrétaire du syndicat CGT SAM à DECAZEVILLE
Réalisé le 21/04/2014 à la SAM à Decazeville

25/ **M.PUECH**, Secrétaire du syndicat CGT BOSCH à RODEZ
Réalisé le 9/03/2015 à Bosch à Rodez

26/ **M.GARGAROS**, Secrétaire du syndicat CGT FIGEAC AERO à FIGEAC
Réalisé le 3/08/2015 à Figeac Aéro à Figeac

27/ **M.BRIGOULET**, secrétaire du syndicat CGT BORGWARNER à TULLE
Réalisé le 1/06/2015 à Borgwarner à Tulle

28/ **M.BERGERON**, secrétaire du syndicat CGT AD INDUSTRIE à BRIVE
Réalisé le 29/06/2015 au siège de l'UL CGT à Brive

29/ **M.PEYRICAL** secrétaire général de l'UD CGT de Corrèze
Réalisé le 1/06/2015 au siège de l'UD CGT à Tulle

30/ **M.GISTAU** secrétaire général de l'UD CGT de l'Aveyron
Réalisé le 24/02/2015 au siège de l'UD CGT à Rodez

31/ **M.LABROUSSE** animateur CGT Métallurgie du Limousin
Réalisé le 28/05/2015 au centre de la CMCAS à Tulle

32/ **M.SOURY** ancien secrétaire régional CGT Limousin
Réalisé le 29/06/2015 au siège de l'UL CGT à Brive

33/ **Mde DEYLAC** secrétaire adjointe de l'UL CGT FIGEAC
Réalisé le 14/12/2015 au siège de l'UL CGT à Figeac

34/ **M.BOUVIER** coordinateur national des Comités Régionaux CGT, secrétaire régional CGT Rhône Alpes
Réalisé le 30/06/2015 au siège de la confédération CGT à Montreuil.

35/ **Mde DONNEDU**, animatrice du Pôle confédéral « *Activités CGT en territoire* »
Réalisé le 17/03/2015 au siège de la confédération CGT à Montreuil

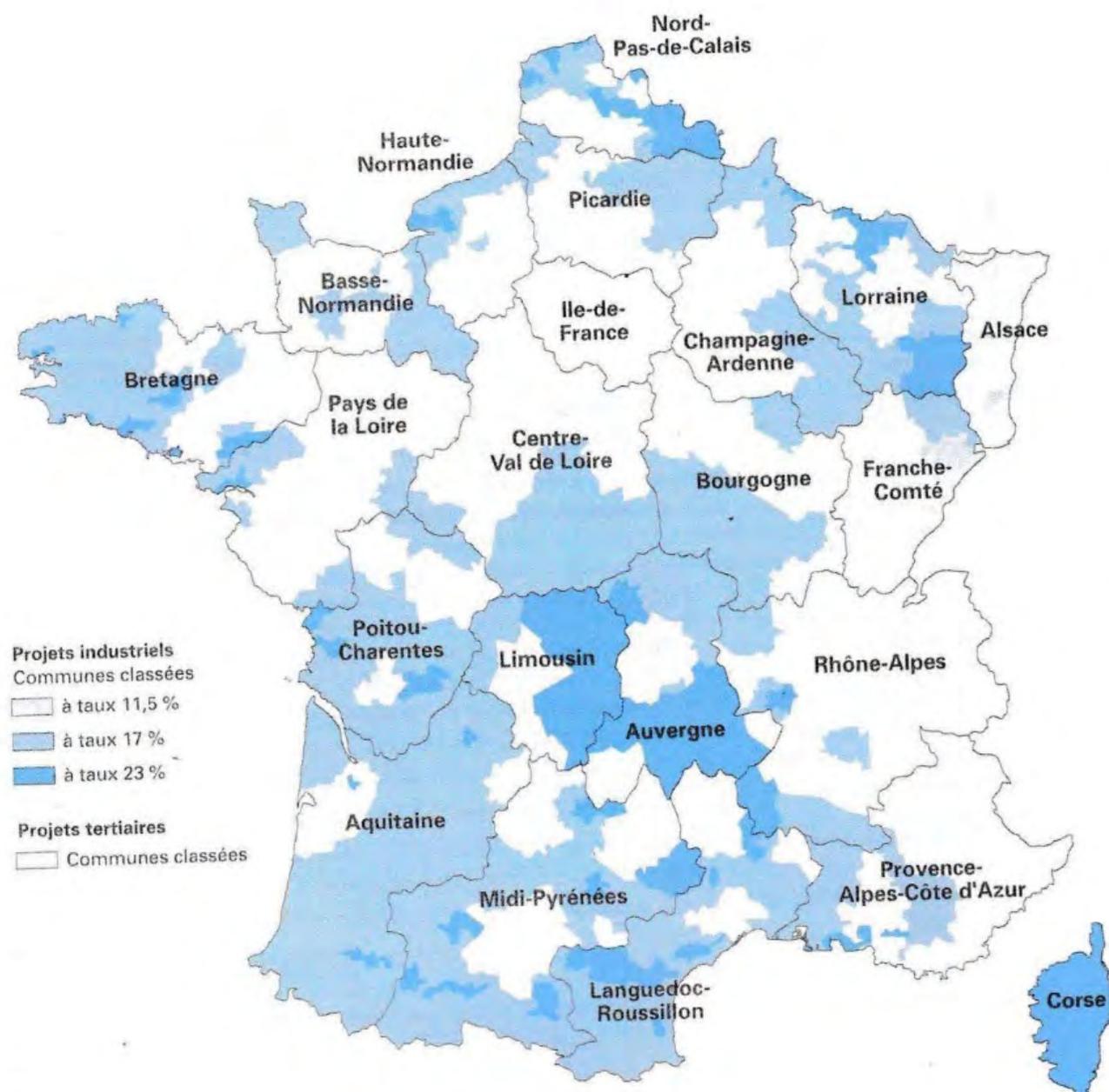
36/ **Mde. GAMIOCHIPI** secrétaire générale Fédération CGT Santé et Action Sociale
Réalisé le 17/03/2015 au siège de la Fédération à Montreuil.

37/ **M.BASIRE** secrétaire général Fédération CGT Enseignement Recherche Culture (FERC)
Réalisé le 12/05/2015 au siège de la Fédération à Montreuil

38/ **M. PASTRE** secrétaire régional CGT Occitanie
Réalisé le 12/12/2017 au siège du Comité régional CGT à Toulouse

39/ **M.MARTINEZ** secrétaire général de la CGT
Réalisé le 5/01/2018 au siège de la confédération CGT à Montreuil

Annexe : carte des zones de la PAT. Avril 2001 source Datar



Annexe : Les textes de lois sur la décentralisation (1970-2015)

Source : Les grandes dates de la décentralisation : www.vie-publique.fr

Loi du 5 juillet 1972 : instaurant la région comme établissement public dotée de personnalité morale

Acte I de la Décentralisation :

Loi n° 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions.

Loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat

Loi n° 83-663 du 22 juillet 1983 complétant la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat

Loi n° 85-97 du 25 janvier 1985 modifiant et complétant la loi n° 83-663 du 22 juillet 1983 et portant dispositions diverses relatives aux rapports entre l'Etat et les collectivités territoriales

Loi n° 86-16 du 6 janvier 1986 relative à l'organisation des régions et portant modification de dispositions relatives au fonctionnement des conseils généraux

Loi du 6 février 1992 : relative à l'administration territoriale de la République

Loi du 4 février 1995 : d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire (LOADT), dite « loi Pasqua »

Loi du 25 juin 1999 d'orientation pour l'aménagement et le développement durable du territoire, dite « Loi Voynet »

Loi du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale, dite « Loi Chevènement »

Loi du 12 décembre 2000 relative à la Solidarité et au Renouvellement Urbains

Acte II de la Décentralisation :

Loi constitutionnelle du 28 mars 2003, dite « acte II » de la décentralisation, relative à l'organisation décentralisée de la République et lois d'application.

Loi organique n° 2003-705 du 1er août 2003 relative au référendum local

Loi organique n° 2003-704 du 1er août 2003 relative à l'expérimentation par les collectivités territoriales

Loi organique n° 2004-758 du 29 juillet 2004 relative à l'autonomie financière des collectivités territoriales

Loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales (1)

Loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales

Loi organique et loi du 17 mai 2013 relatives à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des délégués communautaires, et modifiant le calendrier électoral

Loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles

Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral

Loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Annexe : des Systèmes Productifs Locaux de l'ONUDI

Le SPL de Ludhiana (Inde): participation des acteurs locaux¹

L'étude diagnostique d'un SPL d'articles de bonneterie situé à Ludhiana, dans l'État indien du Punjab, qui regroupe plus de 10.000 PME a mis en évidence la façon dont ce SPL a accaparé près de 90 % du marché national des articles de bonneterie en laine. Toutefois, avec la libéralisation croissante de l'économie indienne et l'arrivée prochaine de produits moins chers en provenance de pays tels que le Népal et la Chine, la crise menaçait. Il fallait donc que le SPL se développe au-delà du marché national et qu'il devienne plus compétitif sur le marché international. Cela supposait que des investissements soient réalisés afin de renforcer les capacités de production, en améliorant en particulier les compétences des travailleurs, les techniques de finition et les capacités d'innovation.

Avec l'aide d'un animateur de l'ONUDI, plusieurs associations locales ont été restructurées de façon à prêter un soutien plus actif à leurs membres et la collaboration a été renforcée au sein d'un noyau de producteurs décidés à aller de l'avant en privilégiant le développement des exportations. C'est ainsi que s'est constituée l'Association des exportateurs de vêtements de Ludhiana (Apparel Exporters Association of Ludhiana – APPEAL) et qu'un programme d'action commun a été défini. Dans un premier temps, celui-ci prévoyait la visite de foires à l'étranger, puis poursuivait des objectifs plus larges, tels que le perfectionnement des compétences et techniques.

Pour remédier au manque de personnel féminin qualifié dans leurs entreprises, les membres d'APPEAL ont demandé de l'aide à l'ONUDI, qui a organisé une première réunion entre des délégués d'APPEAL et le Ministère de l'enseignement technique de l'État du Punjab. À l'issue de nombreux contacts, les deux parties ont signé un mémorandum d'accord en vue de créer une cellule de formation au sein de l'établissement public local d'enseignement supérieur pour femmes (Government Polytechnic for Women – GPW). APPEAL a remis à ce dernier un programme d'enseignement précis et a également fourni les machines que les femmes allaient apprendre à utiliser. Une compagnie transnationale japonaise a participé au projet, auquel elle a fait don de plus de 16 000 dollars de matériel. En outre, l'ONUDI s'est assuré l'étroite collaboration d'une ONG locale qui a aidé à recruter des étudiantes parmi les jeunes femmes d'une région pauvre. Comme le projet bénéficiait d'un si vaste soutien sur le plan local, il a reçu une aide financière du Ministère de la science et de la technologie du Gouvernement fédéral indien.

Le premier stage de formation proposé par le GPW a réuni 20 participantes en septembre 1999 qui ont suivi des cours pratiques et théoriques pendant une durée de trois mois. L'année suivante, sept groupes de stagiaires (110 femmes au total) ont été formés; 80 % des stagiaires ont immédiatement trouvé du travail au sein du SPL.

Des institutions locales et des entreprises du secteur privé ont participé aux coûts afférents aux activités du SPL. L'ONUDI n'a couvert que 20 % du coût de l'assistance technique, prise en charge à 74 % par le secteur privé et à 6 % par d'autres institutions.

¹ « Le développement des Systèmes Productifs Locaux et des Réseaux de PME. » Un programme de l'ONUDI Vienne 2002

Le SPL de Boaco et Chontales (Nicaragua): mise en rapport des institutions

Les deux régions voisines de Boaco et Chontales, au centre du Nicaragua, depuis longtemps spécialisées dans la production de lait et de produits laitiers, forment l'un des SPL qui ont bénéficié d'une aide dans le cadre d'un projet de l'ONUDI.

Au départ, les animateurs de l'ONUDI ont forgé d'étroits liens de collaboration avec les institutions attachées à promouvoir le secteur des produits laitiers et des fromages. Une commission de coordination institutionnelle a été mise en place pour faciliter la mise en œuvre d'actions communes. Cette mesure s'est avérée essentielle non seulement pour institutionnaliser les efforts de collaboration et assurer leur poursuite à moyen et long terme, mais aussi pour que les tâches et les activités soient partagées de façon à ce qu'il soit tiré parti au mieux des capacités, compétences et ressources disponibles. On a ensuite appliqué une approche fondée sur la participation directe des institutions et entrepreneurs locaux pour identifier les goulots d'étranglement existant aux différents stades de la chaîne de production et chercher les moyens d'y remédier en élaborant un plan d'action visant notamment à améliorer la qualité des fromages, à diversifier les types de produit mis sur le marché, à réduire les atteintes à l'environnement et à renforcer la coopération entre les différents acteurs du SPL.

Jusqu'ici, le plan d'action mis en œuvre en collaboration avec les acteurs locaux a donné les résultats suivants:

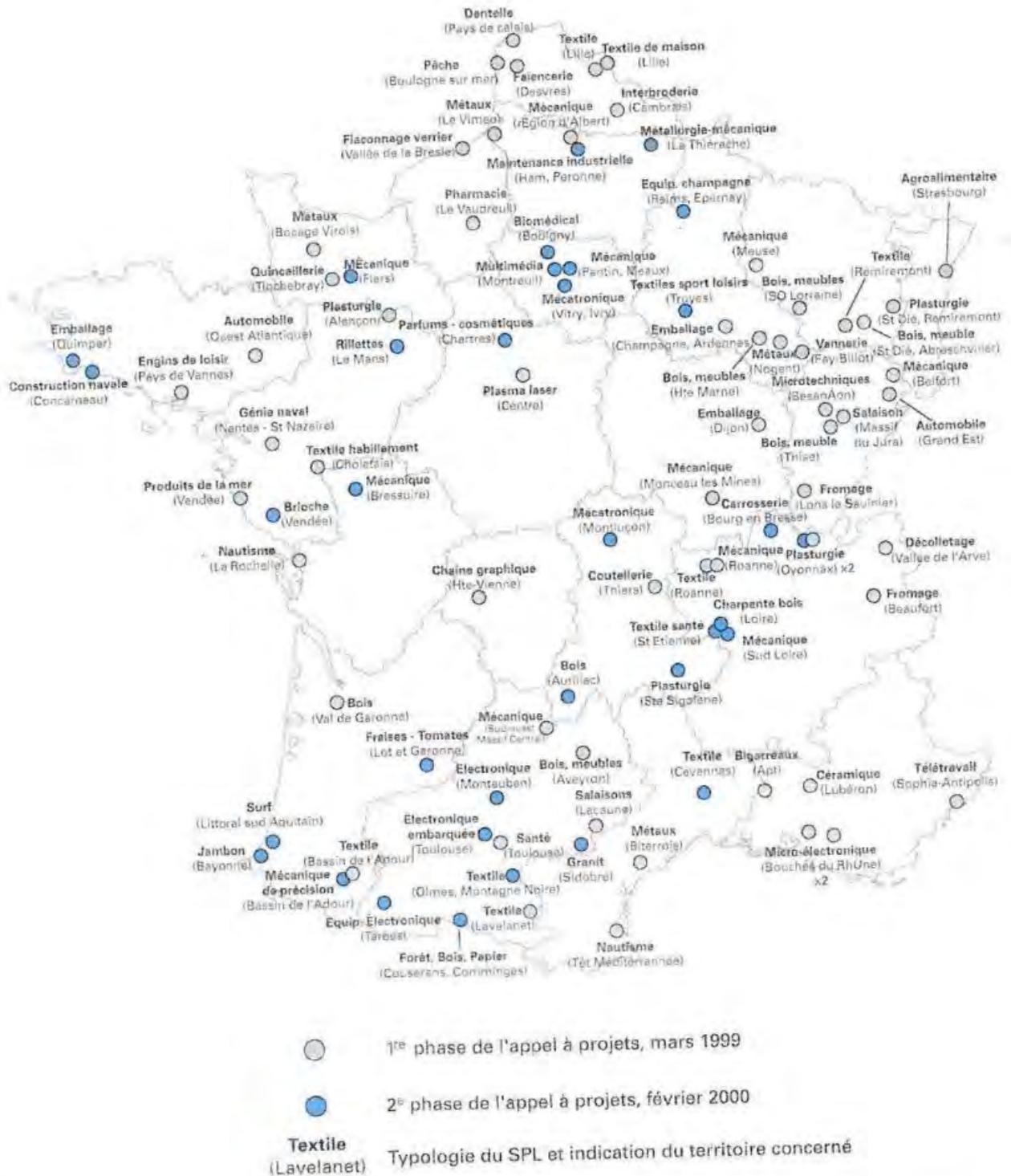
- Définition et diffusion (en collaboration avec les ministères de l'environnement, de la santé et de l'agriculture et le Ministère de l'industrie et du commerce) de normes techniques applicables au lait frais et aux produits laitiers
- Lancement sur le marché de cinq nouveaux produits (la formation et l'assistance technique ont été fournies en collaboration avec l'INPYME³ et la Banque interaméricaine de développement)
- Amélioration de la qualité, notamment du respect des normes d'hygiène et de la productivité (augmentation de la production de 25 % en moyenne)
- Diminution de 70 % de la pollution des eaux résiduaires
- Création d'une coopérative (en collaboration avec le PRODEGA⁴ et la Fondation Niebrowsky) aux fins d'améliorer la régularité des livraisons et la qualité du lait fourni aux producteurs de fromage et de mettre en place un système d'achat commun pour les autres intrants
- Réinstallation d'un certain nombre de producteurs de fromage hors de la zone urbaine aux fins de réduire les atteintes à l'environnement [...]
- Aide à la création d'un laboratoire de test pour assurer la qualité du lait, en collaboration avec l'INPYME et la Banque interaméricaine de développement
- Promotion d'une alliance entre les coopératives pour représenter le secteur local et créer un centre d'appui technique commun pour le SPL des produits laitiers
- Aide à la création de la Chambre nicaraguayenne du secteur laitier (CANISLAC) en collaboration avec le Programme national d'aide à la compétitivité et la Fédération laitière d'Amérique centrale et des Caraïbes (FECCALAC)

Ces résultats n'auraient pas pu être obtenus si le projet n'avait pas intéressé plusieurs niveaux de l'offre et de la chaîne de production et si tous les acteurs institutionnels importants – sur les plans local et national – n'y avaient pas été associés.

³ Instituto Nicaragüense de apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa (Institut nicaraguâyen d'appui aux PME).

⁴ Proyecto de Desarrollo Ganadero (Projet de développement des entreprises d'élevage).

Annexe : Systèmes Productifs Locaux (SPL) en France en 2000



Annexe : Pôles et clusters régionaux en Midi-Pyrénées

Pôles de compétitivité de Midi-Pyrénées

- **Agri-Sud-Ouest Innovation**, Pôle national Agroalimentaire Labellisé 12 Juillet 2007 <http://www.agrisudouest.com/> Ingénierie des agrochaînes, maîtrise du caractère des produits
- **Pôle Européen de la céramique**, Pôle National Labellisé 12 juillet 2005 <http://www.cerameurop.com/> Développement de nouvelles applications des céramiques pour l'habitat, la production et les économies d'énergie, la santé, l'optique, l'électronique et l'optoélectronique / Valorisation des compétences et des résultats de recherche en céramique auprès des industriels utilisateurs / Décoration et arts de la table
- **Eau, Pôle à vocation mondiale Ecotechnologies** Labellisé 11 mai 2010 <http://www.pole-eau.com/index.php/LePole/Presentation>
-Identification et mobilisation des ressources superficielles et souterraines en eau / Gestion concertées des ressources en eau et des usages/ Réutilisation des eaux de toutes origines, recyclages des eaux usées
- **Cancer-Bio-Santé**, Pôle national Biotechnologies/santé Labellisé 10 octobre 2005 <http://www.cancerbiosante.fr/fr/> - Prévention alimentaire / Cibles thérapeutiques / Innovations thérapeutiques / Outils biomédicaux
- **Aerospace Valley**, Pôle mondial Aéronautique/Espace TIC – Labellisé 12 juillet 2005 <http://www.aerospace-valley.com/> - Aéromécanique, matériaux et structures / Equipement motorisation, propulsion énergie et accès espace / Ingénierie générale et productique collaborative / Systèmes embarqués / Maintenances et services / Terre vivante et espace / Systèmes autonomes / Sécurité et sûreté du transport aérien / Navigation, positionnement et télécommunications

Clusters de Midi-Pyrénées

- **Mecanic Vallée** - labellisé DATAR 2010 - réseau France Cluster <http://www.mecanicvallee.com/accueil.php/> Aéronautique, de l'automobile et de la machine-outil, sur un territoire interrégional allant de Tulle à Rodez, en passant par Brive, Saint Céré, Figeac, Villefranche et Decazeville - 210 entreprises
- **Saveurs des Pyrénées** -labellisé DATAR 2011 -<http://www.saveurs.net/> - Agroalimentaire.
- **Water Sensors Membranes** - labellisé DATAR 2011 – réseau France Cluster <http://wsm-cluster.org/> - Technologies membranes et capteurs

appliquées au domaine de l'eau.

- **Pyrénées Industries Céramiques (PIC)** - labellisé DATAR 2011 - <http://www.tarbes-industries-ceramiques.com/> - Céramiques techniques, en particulier les Hautes-Pyrénées
- **Midi-Pyrénées Saveurs** - labélisé DATAR 2011 - avec MPE <http://www.saveurs-mipy.com/> - Produits agro-alimentaires de qualité, labellisé par l'État grappe d'entreprises
- **Digital Place**-labellisé DATAR 2011
<http://www.digitalplace.fr/index.php/fr/-cluster>
Cluster d'entreprises numériques (métiers des technologies de l'information et de la communication) - 145 adhérents
- **La Mêlée** <http://www.lamelee.com/> - Association fédératrice des acteurs de l'économie numérique - 502 adhérents
- **TouIX** <http://www.touix.net/> - Le Touix est un dispositif qui vise à créer les conditions techniques, réglementaires et économiques nécessaires à l'émergence d'une place de marché numérique en région Midi-Pyrénées.
- **Mipyrail** - Toute entreprise ayant une activité ferroviaire en Midi-Pyrénées.
- **Robotics Place** <http://www.robotics-place.com/1.html> - Robotique en région : intégrateurs, fournisseurs de briques technologiques, fournisseurs de composants, utilisateurs, organismes de formations et de recherche et la liste n'est pas exhaustive. Aucun secteur de la robotique n'est exclu.
- **Midi-Pyrénées Bien-être** avec MPE <http://www.bien-etre-mipy.com/> - Filière cosmétique
- **Automotech** Cluster avec MPE <http://www.automotech.fr/> - Association régionale de l'industrie automobile en Midi-Pyrénées (toutes mobilités)
- **Cluster bâtiment économe** – réseau-inter cluster du bâtiment - <http://batimenteconome.com/> - Fédérer les acteurs économiques, sociaux et industriels autour de la maîtrise de l'énergie au sein des bâtiments
- **InSpace** - avec MPE - En projet - Institut des Applications Spatiales

Annexe : Les pôles de compétitivité en France en 2014

(source : www.competitivite.gouv.fr)



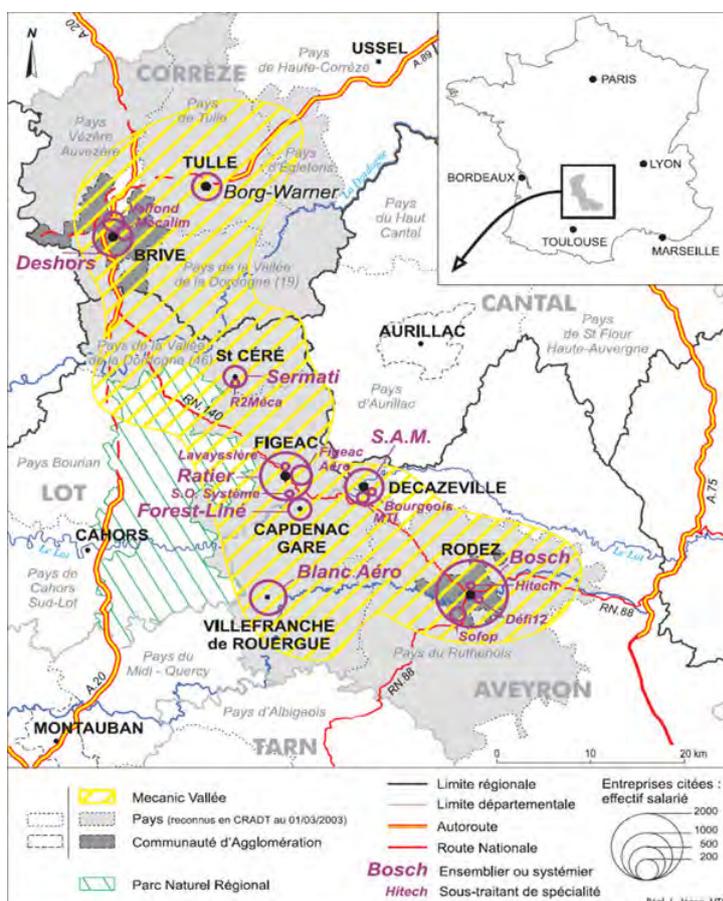
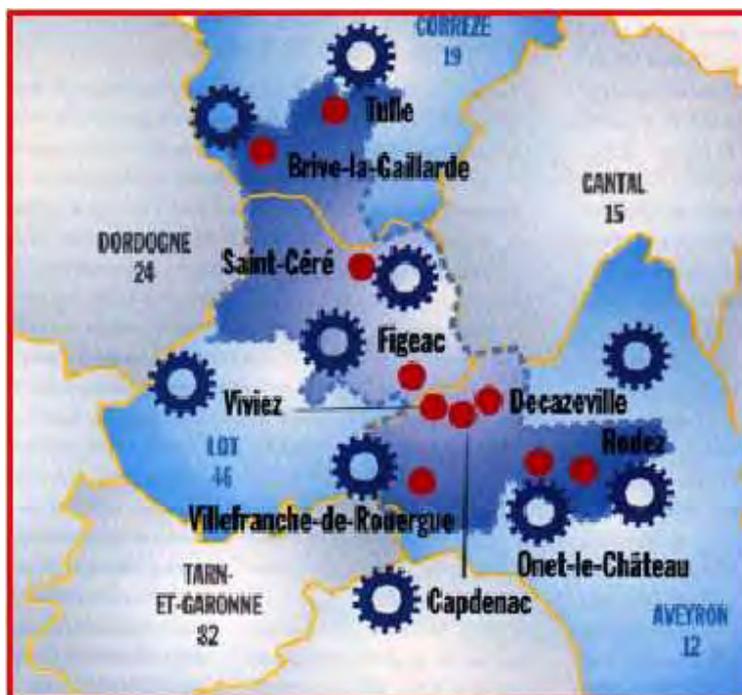
Source : DGE/CGET (mise à jour : octobre 2014)

Pôle de compétitivité Aerospace Valley
 (Source : www.aerospace-valley.com)



Annexe : carte de la filière professionnelle

Source : www.mecanicvallée.com



En jaune le zonage du SPL Mecanic Vallée, sa zone d'influence en gris

BIOGRAPHIE Martin MALVY

(Source : www.midipyrenees.fr)

Né le 24 février 1936 à Paris Licencié en droit (Faculté de Toulouse)
 « Journaliste (notamment à *Sud-Ouest* et à *La Dépêche du Midi*) de 1960 à 1977, Martin Malvy est entré en politique au milieu des années 60, suivant ainsi l'exemple de ses aïeux : son arrière-grand-père qui portait le même prénom que lui et qui fut maire radical-socialiste de Souillac (Lot) dans les années 1890 ; son grand-père, Louis, ministre radical de gauche de l'Intérieur en 1914 et qui fut ensuite frappé d'indignité nationale et de 10 ans d'inéligibilité en 1945 pour avoir voté les pleins pouvoirs à Pétain en 1940 en tant que député du Lot. Martin Malvy n'a eu de cesse durant sa carrière politique de restaurer l'image de son grand-père. En 1970, Martin Malvy conquiert son premier mandat : conseiller général du Lot. Journaliste. »¹

Mandats régionaux :

- 1970 – 2001 Conseiller général du Lot
- Depuis 1977 Maire de Figeac (1977-2001) puis Premier-adjoint au Maire
- 1972 – 2001 Vice-président puis Premier vice-président du Conseil général du Lot
- 1998 2016 Président du Conseil régional Midi-Pyrénées
- Réélu en mars 2004
- Réélu en mars 2010.

Fonctions et mandats nationaux :

- 1978 - 1998 Député socialiste du Lot
- 1981 - 1983 1er Vice-président de l'Assemblée Nationale
- En 1984 Président de la délégation chargée des problèmes d'information sur l'Assemblée et Président du Comité consultatif de l'utilisation de l'énergie
- 1984 - 1986 Secrétaire d'Etat auprès du ministre du Redéploiement industriel et du Commerce extérieur, chargé de l'énergie
- 1989 - 1992 Président du Conseil supérieur de l'électricité et du gaz
- Rapporteur de la commission des Finances pour les affaires européennes
- 1992 Secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement auprès du Premier Ministre, Porte-parole du gouvernement
- 1992 - 1993 Ministre du Budget
- 1993 - 1995 Président du groupe socialiste de l'Assemblée Nationale

Autres fonctions :

- Membre du Comité des Régions de l'Union européenne depuis 2005
- Membre du bureau de l'Association des Régions de France (ARF)
- Président de l'Association des Petites Villes de France (APVF) depuis 1999
- Président de l'Association Nationale des Villes et Pays d'Art et d'Histoire et secteurs sauvegardés
- Président de Figeac Communauté

¹ <https://france3-regions.francetvinfo.fr> par Fabrice Valéry le 7 janvier 2015

Annexe : fiche descriptive SPL Mecanic Vallée

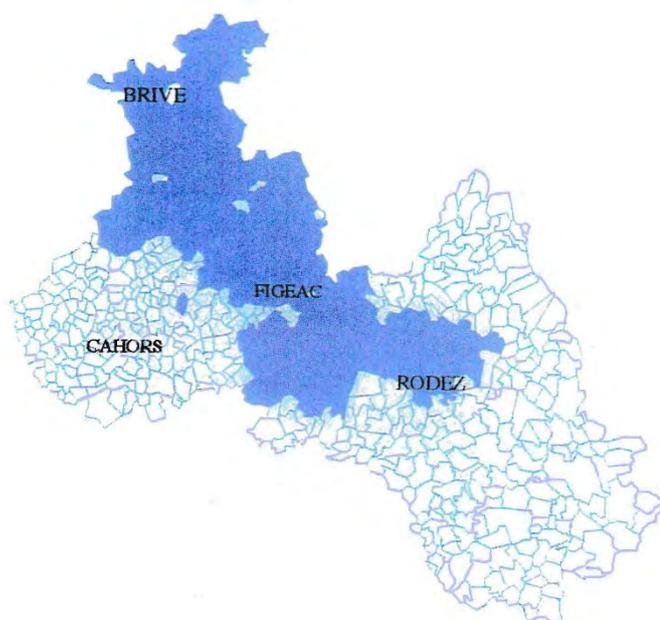
Source : Rapport CESR Midi-Pyrénées « Les systèmes productifs locaux en Midi-Pyrénées : vers une nouvelle dynamique territoriale. » 28 mai 2001

II-3 Fiches descriptives des SPL⁵

Nous présenterons dans l'ordre les projets dans le cadre du 1er appel d'offres de la DATAR, puis le second.

II-3.1 SPL Mecanic Vallée

➤ Bref historique du territoire



Après déclin de l'industrie minière traditionnelle liée à la sidérurgie, les industriels locaux recentrent leur activité sur la mécanique dans trois secteurs principaux : l'automobile, l'aéronautique et la machine-outil.

L'entreprise RATIER-FIGEAC notamment, présente à Figeac depuis 1906, débute son activité par la fabrication d'hélices d'avions en bois de noyer. Après un passage dans la région parisienne, l'entreprise se réinstalle à Figeac peu avant la Seconde Guerre Mondiale. C'est une des entreprises phares dans le SPL.

⁵ L'information dans les fiches repose en partie sur le travail sur les SPL effectué par M. Christian AMALRIC, Midi-Pyrénées Expansion et en partie sur celui de M. Frédéric MAZAUD, stagiaire au CESR.

➤ *Le système productif existant*

C'est le seul SPL en France à cheval sur 3 départements (Corrèze, Lot, Aveyron) situés dans 2 régions (Limousin et Midi-Pyrénées).

La Mecanic Vallée s'étend de Rodez jusqu'à Brive et Tulle, en passant par le bassin Figeac/Decazeville. Elle concerne la mécanique axée sur les trois secteurs principaux ci-dessous :

- L'aéronautique,
- La machine-outil,
- L'automobile.

Les cycles d'activités de ces trois secteurs tendent à s'équilibrer.

Le SPL intègre environ 200 entreprises autour de gros donneurs d'ordres, dont BOSCH (Rodez), RATIER (Figeac), BLANC-AERO (Villefranche-de-Rouergue), SAM (Decazeville), DESHORS (Brive) et SUM (Tulle) et représente environ 14 000 emplois répartis sur les 3 départements dont à peu près 8 000 emplois sur Midi-Pyrénées.

Ces six entreprises développent des technologies de niveau international (usinage à grande vitesse, plasma, plasturgie...) et présentent des capacités de conception de produits propres. Elles ont un effet structurant d'ampleur variable selon les entreprises sur les bassins d'emplois de Rodez, de Decazeville et de Brive. Depuis 3 ans 600 emplois ont été créés avec l'aide de la Prime d'Aménagement du Territoire (PAT). Parallèlement, on estime à plus ou moins 1000 emplois induits supplémentaires chez les sous-traitants.

La Société « locomotive » : RATIER-F GEAC a pratiqué l'essaimage qui s'est traduit par la création de 8 entreprises sur le site, représentant actuellement environ 280 emplois.

Le chiffre d'affaires annuel de l'ensemble des entreprises s'élève à 9 milliards de francs, dont 67 % réalisés par les grands équipementiers.

Parmi les nombreuses entreprises sous- traitantes, un mouvement de regroupement s'est amorcé ayant comme base la complémentarité de métiers. La concurrence internationale conduit à une recherche constante de compétitivité et de gains de productivité.

➤ Le projet agréé par la DATAR

La maîtrise d'ouvrage du SPL est assurée par l'ADIMAC (Association pour le Développement industriel du Massif Central, antenne de Rodez) qui travaille en partenariat avec les instances départementales de développement économique et les structures locales d'appui telles que : CC de Rodez, Cahors, Pays de Brive et Tulle/Ussel.

La formation tient un rôle important dans le projet. En effet, 24 entreprises dont 11 dans l'Aveyron et 13 dans le Lot se sont associées à une démarche de création de formations par l'apprentissage conduisant au Bac professionnel option Productique (une année de formation à partir d'un BAC ou de 2 ans à partir d'un BEP). Ainsi, dès la rentrée scolaire 99/00, 40 élèves sont inscrits dans les lycées CHAMPOLLION de Figeac (22 élèves) et MONTE L de Rodez (18 élèves). A noter que le Conseil Régional s'est impliqué financièrement dans ce projet.

Le dossier SPL présente un coût global d'environ 2 MF qui inclut le salaire d'un animateur.

➤ Les relations interentreprises

Plusieurs actions ont eu lieu ou sont en cours :

- Dans le cadre d'une journée annuelle d'échanges entre entreprises, la 2ème rencontre de la Mecanic Vallée a eu lieu en janvier 2000. Les thèmes suivants ont été traités : usinage à grande vitesse, groupement des achats et maintenance préventive. La rencontre suivante s'est déroulée à Brive en janvier 2001.

- Des réunions informelles ont lieu entre les partenaires concernés ainsi qu'entre I'ADIMAC et les grandes entreprises.
- Une démarche de communication est en cours avec un logo unique créé pour le SPL.
- Une étude est également en cours pour évaluer les besoins en recrutement/formation.

Depuis le mois de Septembre 2000 une association Mecanic Vallée a été mise en place avec des objectifs de formation, d'échanges entre les entreprises, le développement de l'image et de la communication commune, la structuration de la filière et le regroupement de fonctions interentreprises.

Annexe : Entreprises structurantes du territoire

ROBERT BOSCH FRANCE (12) : (source : www.societe.com) Société par actions simplifiée à associé unique est en activité depuis 60 ans.

Située à SAINT OUEN (93400), elle est spécialisée dans le secteur d'activité de la fabrication d'autres équipements automobiles. Son effectif est compris entre 4500 et 4599 salariés.

L'entreprise compte 18 établissements et l'établissement d'Onet le Château près de Rodez compte 1600 salariés.

L'activité : fabrication d'autres équipements automobiles

Sur l'année 2016 elle réalise un chiffre d'affaires de 2 131 988 800,00 €.

Le total du bilan a augmenté de 4,79 % entre 2015 et 2016.

Capital social 140 400 000,00 € Chiffre d'affaires 2016 2 131 988 800,00 €



Vue du site d'Onet le Château (12)

SAM Technologies (12) : source www.viviez.fr



L'entreprise est basée à Viviez (Aveyron). « L'entreprise est le **«vaisseau amiral»** du **GROUPE ARCHE**, spécialisé dans la conception et la fabrication de composants de haute technicité moulés sous pression ou par gravité et usinés, en alliages légers, pour l'industrie automobile.

Partenaire privilégié des Constructeurs & Equipementiers automobile européens, Fort d'une capacité de 80 000 Tonnes par an, 7 sites de production (dont 6 en France et 1 en Espagne),

1 820 collaborateurs,

L'établissement de Viviez (12) emploie actuellement 562 salariés, renforce son positionnement sur un marché fortement concurrentiel, à travers le développement de pièces techniques à forte valeur ajoutée et l'automatisation des moyens, soutenus par un haut niveau d'investissements. »¹

¹ www.viviez.fr

BLANC AERO INDUSTRIES-LISI AEROSPACE (12)source : www.societe.com.

Est une société par actions simplifiée est en activité depuis 23 ans, elle est spécialisée dans le secteur d'activité de la fabrication de vis et de boulons. Sur l'année 2016 elle réalise un chiffre d'affaires de 282 345 300,00 €. Le total du bilan a augmenté de 14,11 % entre 2015 et 2016. Le site situe à Villefranche de Rouergue comprend environ 600 salariés.

L'établissement de Villefranche de Rouergue fait partie de l'entreprise LISI Aerospace domiciliée à Paris.

Lisi Aerospace est une des deux branches du groupe LISI. Elle fabrique des fixations (vis, écrou, ...), et des composants de structures (bord d'attaques, aubes de réacteur, structure de verrière Eurofighter). Elle est considérée comme le numéro trois mondial des fixations aéronautiques. Elle travaille principalement pour Airbus Boeing, Safran, Embraer ...etc. La branche emploie près de 8 000 personnes dans 20 sites à travers le monde et le groupe LISI près de 12 000.



Source : *Le journal de l'Aviation* novembre 2016

RATIER - UTC AEROSPACE SYSTEMS (46)

L'entreprise Ratier fait partie du groupe United Technologies Corporation Aerospace Systems née en 2012 de la fusion absorption du groupe Goodrich par le groupe américain United Technologies Corporation. Son siège est à Charlotte aux Etats Unis. Le groupe comprend 150 sites dans 25 pays et compte 41 000 salariés dans le monde. Elle a réalisé en 2017 un chiffre d'affaires de plus de 14 milliards de dollars.

« L'entreprise Ratier est située à Figeac (46) depuis 1904. Elle s'inscrit dans l'histoire des pionniers de l'aviation française. Elle conçoit et fabrique, en partenariat avec UTC Aerospace Systems, des systèmes d'hélices complets pour les turbopropulseurs civils en particulier pour ATR, Bombardier, EADS CASA et XAC, et pour les applications militaires avec les hélices composites 8 pales les plus avancées, utilisées sur l'E2 de l'US Navy et l'A400M d'Airbus Defense & Space.

Au-delà des hélices, Ratier Figeac est leader mondial dans les équipements de cockpit, (mini manches, palonniers, manette de gaz) et de cabine (amortisseurs de portes, freins d'hélices et de rotor). Ratier Figeac a également une grande expérience dans la conception et la fabrication des systèmes d'actionneurs de plans horizontaux et maintient un haut niveau d'expertise d'usinage de pièces critiques pour hélicoptères. »¹



Source : Challenge ma. Mars 2016



Source : Le monde des grandes écoles et des universités- Juillet 2017

¹ Source www.ratier-figeac.com

FIGEAC AERO (46)

Le site de Figeac Aero dans la zone de l'Aiguille à Figeac compte 1100 salariés.



Vue aérienne du site de Figeac. Source : Entreprises Occitanie mars 2017

« C'est en janvier 1989 que Jean-Claude MAILLARD ingénieur mécanicien de formation et fort de son expérience dans le milieu aéronautique crée le sous-traitant Figeac Aero, à Figeac (46) avec un capital de 18 000 euros.

Figeac Aero propose différentes prestations de sous-traitance puis se spécialise dans l'usinage de pièces aluminium de petites dimensions. En 1994, Figeac Aero reprend l'entreprise MTI à Decazeville (à 30 km de Figeac) qui est spécialisée dans la chaudronnerie, la mécano-soudure et l'usinage de pièces de grandes dimensions. [...] Figeac Aero fait le choix de devenir le premier sous-traitant aéronautique à utiliser la technologie UGV (Usinage à Grande Vitesse).

Au début des années 2000, le recours à la sous-traitance par les donneurs d'ordres pour la production de pièces élémentaires s'accroît et contribue à la croissance du groupe. A ce moment de la vie de l'entreprise, Figeac Aero fait le choix de développer la production de pièces de structure aluminium de grandes dimensions (supérieure à 1,5 m) en UGV. En 2004, le groupe intègre Mécabrive Industries implanté à Brive (à 80 km de Figeac) qui est spécialisée dans l'usinage, le traitement de surface et le montage de petits sous-ensembles. [...]

En 2010 le groupe est retenu par Airbus dans le top 20 mondial de ses fournisseurs pour la famille des pièces élémentaires. [...]

En 2011, Figeac Aero débute sa production en zone « best cost » en Tunisie, c'est le début de la mondialisation de la production. En parallèle, Figeac Aero se développe à proximité géographique de ses clients comme en Picardie avec la naissance de Figeac Aero Picardie, filiale destinée à accompagner son client Stelia Aerospace. En 2013,

Figeac Aero entre en bourse sur le marché d'Alternext Paris pour se donner les moyens financiers de sa croissance.

Ainsi, au rythme des nouveaux contrats gagnés et dans le cadre d'une stratégie basée sur l'excellence industrielle à Figeac, la proximité clients et le développement en zone best cost et dollar, Figeac Aero rachète en 2014 un site industriel dans le Kansas aux Etats-Unis (Figeac Aero North America)

En 2015, cette stratégie conduit l'entreprise à créer des filiales au Maroc, au Mexique et à Saint-Nazaire. En 2016, Figeac Aero poursuit sa volonté de financer sa croissance vertueuse en procédant à une troisième augmentation de capital qui transfère l'entreprise sur le marché boursier d'Euronext compartiment B.

En Novembre 2016, Figeac Aero poursuit sa croissance en intégrant SN Auvergne Aéronautique, le spécialiste reconnu pour la production de pièces de tôlerie et de chaudronnerie. Le Groupe est ainsi en mesure de proposer toutes les typologies de pièces aéronautiques en métal à ses clients. SN Auvergne Aéronautique compte 2 sites de production à Aulnat en France et à Casablanca au Maroc (Casablanca Aéronautique)



Source : La Tribune – Toulouse. Mars 2015

AD INDUSTRIE (19): (source: www.adroupe.com)



La société AD INDUSTRIE est localisée à Brive La Gaillarde (19). Elle fait partie du groupe industriel AD INDUSTRIE spécialisé en ingénierie mécanique et hydraulique.

Les 9 sites industriels du Groupe répartis en France, au Maroc et en Tunisie réalisent des pièces techniques et ensembles de précision pour les secteurs sensibles de l'aéronautique, de la défense et de l'énergie.

Entreprise de mécanique de Précision son chiffre d'affaires est de 47 M€

242 salariés travaillent sur le site de Brive la Gaillarde
Brive-la-Gaillarde,

BORG WARNER (19): (source: www.societe.com)



La Montagne octobre 2017

Borg Warner Transmission Systems Tulle, société par actions simplifiée est active depuis 62 ans. Elle est localisée à EYREIN (19), elle est spécialisée dans le secteur d'activité de la fabrication d'autres équipements automobiles dans le domaine notamment de l'étude de composants électromécaniques. Elle assure également dans les réalisations électro-hydrauliques pour l'automobile... Elle fabrique des modules de pilotage de boîtes de vitesse qui sont assemblés pour le compte du groupe allemand Volkswagen Audi. Ces pièces équipent tous les véhicules du groupe qui détient également les marques Skoda et Seat.

Elle fait partie du groupe Borg Warner qui détient 66 établissements dans 17 pays et compte 41 000 salariés dans le monde. Le groupe a réalisé un chiffre d'affaires de 9,8



Le Populaire du Centre - Octobre 2015

milliards de dollars en 2017L'effectif de la société à Brive la Gaillarde est de 500 salariés. Sur l'année 2016 elle réalise un chiffre d'affaires de 298 710 700,00 €. Le total du bilan a augmenté de 3,78 % entre 2015 et 2016.

Annexe : Statuts de l'association Mécanic Vallée
(Mis à jour 2015)



<p><u>STATUTS ADOPTES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE</u> <u>DU 11 JUIN 2015</u></p>

Préambule

Rappel : Etaient membres fondateurs de l'Association, les membres actifs qui ont participé à sa constitution. Il s'agit des sociétés ACTIMETAL / ATMH, ALTECH, BLANC AERO, BORG WARNER, Robert BOSCH, CHASSINT PEINTURES, COREDEC, DESHORS, FOREST LINE, RATIER FIGEAC, SAM TECHNOLOGIES, SANZ SA, SERMATI, SOFOP, TECHNIQUES ET FORMAGES.

Partie 1 : BUT ET COMPOSITION DE L'ASSOCIATION

ARTICLE 1 : CONSTITUTION ET DENOMINATION

Il est fondé entre les adhérents aux présents statuts, et ceux qui y adhéreront ultérieurement, une association, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ayant pour titre : Association cluster **Mécanic Vallée**.
L'Association soumise aux présents statuts s'interdit tout but lucratif. Elle pourra être désignée par le logo **Mécanic Vallée**.

ARTICLE 2 : DUREE

Sa durée est illimitée.

ARTICLE 3 : SIEGE SOCIAL

Le siège social est au 31 rue des Tuileries – ZI des Prades – F 12 110 VIVIEZ.

Il pourra être transféré sur simple décision du Conseil d'Administration, la ratification par l'Assemblée Générale sera nécessaire.

ARTICLE 4 - OBJET

Le cluster *Mecanic Vallée* a pour objet de promouvoir le développement des entreprises liées à l'industrie mécanique sur le territoire identifié du Lot, de l'Aveyron et de la Corrèze, la Haute Vienne, et les cantons limitrophes.

Les buts de *Mecanic Vallée* sont de :

Promouvoir l'industrie mécanique
Constituer un lieu d'échanges et d'animation
Coopérer entre industriels de la mécanique
Mettre en commun des moyens et développer des synergies
Développer nos compétences
Trouver ensemble de nouveaux marchés
Pour plus de compétitivité de nos entreprises et de nos territoires

ARTICLE 5 : COMPOSITION

L'Association se compose :

-de membres actifs
-de membres associés.

Sont **membres actifs** de *Mecanic Vallée*, les entreprises représentées par leurs dirigeants ou toute personne dûment mandatée, sur le territoire de la *Mecanic Vallée*, qui participent au fonctionnement de l'Association et à la réalisation de son objet.

Sont **membres associés** de *Mecanic Vallée*, tout organisme n'ayant pas la qualité de membre actif mais qui participent à la réalisation de l'objet de l'Association.

Le Conseil peut décerner le titre de membre d'honneur à toute personne ayant rendu de signalés services à l'Association ou à la profession. Les membres d'honneur sont dispensés de cotisation.

ARTICLE 6 : ADMISSION

Pour faire partie de *Mecanic Vallée*, dans l'une ou l'autre catégorie de membres, le futur membre doit être parrainé par un membre actif, transmettre le dossier d'admission dûment complété,

Le Bureau alors examine la demande.

Le Conseil d'Administration statue alors, lors de chacune de ses réunions, sur les demandes d'admission présentées. L'admission se vote à la majorité.

La décision d'admission n'est pas motivée, et elle ne peut faire l'objet d'aucun recours. L'admission et la qualité de membre entraînent l'engagement du respect de la charte et/ou du règlement intérieur, et de verser le droit d'entrée et les cotisations annuelles dont les montants sont fixés par l'Assemblée Générale sur proposition du Conseil d'Administration.

ARTICLE 7 : COTISATIONS - RESSOURCES

Cotisations

Les membres de *Mecanic Vallée* contribuent à la vie matérielle de celle-ci par le versement d'une cotisation annuelle dont le montant est fixé chaque année par l'Assemblée Générale, sur proposition du Conseil d'Administration.

Ressources

Les ressources de *Mecanic Vallée* sont constituées des cotisations annuelles et d'éventuelles subventions publiques, de paiement de prestations et soutiens privés qu'elle pourra recevoir. Elles peuvent également comprendre toute autre ressource non interdite par les lois et règlements en vigueur.

ARTICLE 8 : DEMISSION - RADIATION

La qualité de membre se perd par :

La démission : elle doit être adressée, par courrier avec accusé de réception, au Président de *Mecanic Vallée*, qui en accuse réception.

Le décès ou la perte de la qualité pour laquelle le membre était admis au sein de *Mecanic Vallée*, pour les personnes physiques ou la dissolution, pour quelque cause que ce soit, pour les personnes morales.

La radiation prononcée par le Conseil d'Administration pour non-paiement de la cotisation, ou pour motif grave, l'intéressé ayant été invité, par lettre recommandée, à se présenter devant le bureau pour fournir des explications.

Le décès, l'interdiction, le règlement judiciaire, la démission ou la radiation d'un membre ne mettent pas fin à l'Association qui continue d'exister entre les autres membres.

La réintégration d'un membre démissionnaire devra suivre la procédure d'admission prévue à l'article 6.

ARTICLE 9 : LE PATRIMOINE

Le patrimoine de **Mecanic Vallée** répond seul des engagements régulièrement contractés par elle, sans qu'aucun de ses Membres, même ceux qui participent à son administration, puisse être tenu personnellement responsable.

Partie 2 : ADMINISTRATION ET FONCTIONNEMENT

Les organes de **Mecanic Vallée** comprennent un Conseil d'Administration, un Bureau, un Président et une Assemblée Générale.

ARTICLE 10 : L'ASSEMBLEE GENNERALE

Composition et éligibilité

L'Assemblée Générale se compose de tous les membres de l'Association ayant versé leur cotisation l'année précédente.

Convocation de l'assemblée générale

L'Assemblée se réunit au moins une fois par an. Le Président peut convoquer l'Assemblée Générale : toutes les fois que le fonctionnement de l'association l'exige, si un quart des administrateurs au moins lui demande.

Quinze jours au moins avant la date fixée pour l'Assemblée, le Président convoque les membres par lettre individuelle indiquant l'ordre du jour.

Délibérations de l'Assemblée Générale et quorum

Chaque membre de l'Assemblée présent ou représenté dispose d'une voix. Un membre peut donner mandat à un autre membre de l'Assemblée Générale pour l'y représenter et exercer son droit de vote. Le nombre de mandat est limité à 3 pouvoirs par personne votant.

Ne peuvent être abordés que les points inscrits à l'ordre du jour.

Les délibérations de l'Assemblée Générale sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés et à main levée (à moins qu'un quart des membres ne réclame le vote à bulletin secret), le président ayant voix prépondérante en cas de partage des voix.

Compétences de l'Assemblée Générale

L'Assemblée Générale entend les rapports sur la gestion du Conseil d'Administration et sur la situation morale de l'Association.

Elle approuve, redresse ou rejette les comptes de l'exercice clos présenté par le trésorier de l'Association.

Elle vote le budget de l'exercice suivant.

Elle fixe sur proposition du Trésorier, le montant des cotisations annuelles des nouveaux membres.

Elle délibère sur les questions mises à l'ordre du jour.

Elle procède à l'élection et pourvoit au renouvellement des membres du Conseil d'Administration dans les conditions fixées par les présents statuts.

Elle donne toutes autorisations au Conseil d'Administration ou au Président pour effectuer toutes opérations entrant dans l'objet de l'Association et pour lesquelles les pouvoirs qui leur sont conférés par les présents statuts ne seraient pas suffisants.

Le rapport annuel est, préalablement à l'Assemblée Générale, mis à la disposition des membres de l'Association.

ARTICLE 11 - ASSEMBLEE GENERALE EXTRAORDINAIRE

Si besoin est, ou sur la demande de la moitié plus un des membres inscrits, le président peut convoquer une assemblée générale extraordinaire, suivant les modalités prévues aux présents statuts et uniquement pour la modification des statuts ou la dissolution ou pour des actes portant sur des immeubles.

Les modalités de convocation sont les mêmes que pour l'assemblée générale ordinaire. Les délibérations sont prises à la majorité des voix.

ARTICLE 12 : CONSEIL D'ADMINISTRATION

Composition

Le Conseil d'Administration de **Mecanic Vallée** comprend :

parmi les membres actifs : 9 Administrateurs au moins et 15 au plus, (au moins 3 par départements du Lot, de l'Aveyron, et de la Corrèze)

parmi les membres associés : 5 Administrateurs au moins et 8 au plus.

Eligibilité

Les membres du Conseil d'administration doivent être à jour de leur cotisation. Les membres du Conseil d'Administration sortants sont immédiatement rééligibles.

- La durée des fonctions des membres du Conseil d'Administration est fixée à 3 ans, chaque année s'entendant de la période comprise entre deux assemblées générales annuelles.

Les membres du Conseil d'administration sont élus à la majorité simple par les membres présents ou représentés de l'Assemblée Générale. Le président a voix prépondérante en cas de partage des voix.

Le mandat de membre du Conseil d'Administration prend fin par la démission, la perte

de la qualité de membre de **Mecanic Vallée**, la perte de la qualité de dirigeant ou de cadre de direction dans l'entreprise membre, ou la révocation prononcée par l'Assemblée Générale, ladite révocation pouvant intervenir sur incident de séance.

Tout membre du conseil qui, sans excuse, n'aura pas assisté à trois réunions consécutives sera considéré comme démissionnaire.

En cas de vacance d'un ou plusieurs postes de membres du Conseil d'Administration, le Conseil d'Administration pourra pourvoir à leur remplacement en procédant à une ou à plusieurs nominations à titre provisoire.

Les nominations à titre provisoire sont obligatoires, lorsque le conseil d'Administration est réduit à 2 membres.

Ces cooptations sont soumises à la ratification de la prochaine Assemblée Générale ordinaire. Les membres du Conseil d'Administration cooptés ne demeurent en fonction que pour la durée restant à courir du mandat de leurs prédécesseurs.

Convocation du conseil d'administration

Le Conseil d'Administration se réunit : sur convocation de son Président, chaque fois que celui-ci le juge utile pour l'intérêt de l'Association, et au moins 2 fois par an, si la réunion est demandée par au moins la moitié des membres du Conseil d'Administration sur une question précise à mettre à l'ordre du jour.

Les convocations sont adressées 15 jours avant la réunion par écrit. Elles mentionnent l'ordre du jour de la réunion arrêté par le Président du Conseil d'Administration ou par les membres du Conseil qui ont demandé la réunion.

Le Conseil d'Administration se réunit au siège de l'Association ou en tout autre lieu indiqué dans cette convocation.

Le conseil peut inviter à ses réunions avec voix consultative les responsables des institutions impliquées dans le développement des entreprises du secteur de la mécanique et toute personne qu'il estime utile de convier.

Délibérations du conseil d'administration

Le Conseil d'Administration ne peut délibérer que si un tiers de ses membres est présent ou représenté, un minimum de 3 membres est nécessaire. Tout membre du Conseil d'Administration absent ou empêché peut donner à un autre membre mandat de le représenter.

Les délibérations du Conseil d'Administration sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés et à main levée (sauf si l'un des administrateurs présents réclame le scrutin secret).

Le président a voix prépondérante en cas de partage des voix. Un membre du Conseil d'Administration ne peut disposer que de **deux** pouvoirs au maximum.

Compétences du conseil d'administration

Le Conseil d'Administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'Association, dans les limites de son objet et sous réserve des pouvoirs de l'Assemblée Générale.

Il prend, notamment, toutes décisions relatives à la gestion et à la conservation du patrimoine de l'Association et, particulièrement, celles relatives à l'emploi des fonds, à la prise à bail des locaux nécessaires à la réalisation de l'objet de l'Association. Il arrête le budget et les comptes annuels de l'Association.

Le Conseil d'Administration élit un bureau, parmi ses membres et à main levée (sauf si l'un des administrateurs présents réclame le scrutin secret).

Il statue sur les demandes d'adhésion présentées dans les conditions fixées par les présents statuts.

Le Conseil d'Administration donne son accord sur les missions et les profils souhaités des personnels à recruter, il en fixe les rémunérations (rémunération principale, avantages en nature, remboursement de frais) et peut déléguer au Président ou au bureau le choix des personnes, qui procède à son recrutement.

Indemnisation des membres du Conseil d'Administration

Les membres du Conseil d'Administration ne peuvent recevoir aucune rétribution pour les fonctions qui leur sont confiées.

Des remboursements de frais sont seuls possibles. Ils doivent faire l'objet d'une décision du bureau statuant hors de la présence des intéressés : des justificatifs doivent être produits qui serviront de pièces comptables.

Responsabilité

Les responsabilités des membres du Conseil d'Administration sont limitées aux décisions relevant de leur compétence.

ARTICLE 13 : LE BUREAU

Le Conseil d'Administration élit parmi ses membres et à main levée (sauf si l'un des administrateurs présents réclame le scrutin secret) : un Président, un ou des Vice-Présidents pour les 3 départements Lot, Aveyron, Corrèze, un secrétaire et un Trésorier, ainsi qu'un ou plusieurs membres supplémentaires suivant les besoins de l'association.

Ils sont élus pour une durée de trois ans.

Eligibilité

Les représentants *de Mecanic Vallée* doivent jouir du plein exercice de leurs droits civiques. Les membres du bureau sortants sont immédiatement rééligibles.

Ils doivent être membre du Conseil d'Administration.

Compétences du Président.

Le Président représente **Mecanic Vallée** dans tous les actes de la vie civile. Il ordonne les dépenses, il peut déléguer ses pouvoirs de représentation dans les conditions que fixe le Conseil d'Administration.

Il fixe l'ordre du jour de l'Assemblée Générale et convoque l'Assemblée Générale et le Conseil d'Administration.

Le Président peut proposer au Conseil d'Administration la création de poste nécessaire aux actions de *Mecanic Vallée*.

En cas de représentation en justice, le Président ne peut être représenté que par un mandataire porteur d'un mandat spécial.

Compétences du Trésorier.

Le trésorier est chargé de suivre les recettes et les dépenses, d'en assurer le règlement et le recouvrement et d'en rendre compte à chacune des réunions du Conseil d'Administration.

Il propose le montant des cotisations annuelles.

Il établit et propose à l'Assemblée la répartition des charges entre les membres, déduction faite des cotisations fixées par l'Assemblée et des subventions ou crédits d'études éventuellement reçus en cours d'exercice ou non encore utilisés.

Le Trésorier peut s'adjoindre les compétences de personnel au sein de la structure, pour préparer tous les éléments nécessaires à son travail.

Compétences du Secrétaire.

Le Secrétaire est chargé de tout ce qui concerne la correspondance et les archives. Il a la responsabilité des procès-verbaux des réunions des assemblées et, en général, de toutes les écritures concernant le fonctionnement de l'Association, à l'exception de celles qui concernent la comptabilité. Il est responsable du registre d'assemblée et du registre du Conseil d'Administration.

Le Secrétaire peut s'adjoindre les compétences de personnel au sein de la structure, pour préparer tous les éléments nécessaires à son travail.

ARTICLE 14 : LES COMPTES DE L'ASSOCIATION

Il est tenu une comptabilité faisant apparaître annuellement un compte d'exploitation, un bilan et le résultat de l'exercice.

Si des subventions publiques sont accordées au cours de l'exercice écoulé, il est justifié de l'emploi des fonds auprès des autorités compétentes, annuellement.

ARTICLE 15 – REGLEMENT INTERIEUR

Le conseil d'administration peut élaborer un règlement intérieur et une charte, approuvés par l'assemblée générale. Ce règlement fixe les divers points non précisés par les présents statuts, notamment ceux ayant trait à l'administration interne de l'association.

Partie 3 : MODIFICATION DES STATUTS ET DISSOLUTION

ARTICLE 16 – DISSOLUTION – LIQUIDATION

La dissolution de l'Association résulte d'une délibération de l'assemblée générale extraordinaire prononcée par la moitié des membres présents ou représentés. Si cette proportion n'est pas atteinte, l'Assemblée est convoquée de nouveau, mais à quinze jours au moins d'intervalle, et cette fois, elle peut valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents. Dans tous les cas, la dissolution ne peut être votée qu'à la majorité des deux tiers des membres présents.

En cas de dissolution, une résolution de l'assemblée générale désigne un ou plusieurs liquidateurs membres ou non de l'Association dont l'actif est dévolu conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901 et au décret du 16 août 1901.

Après clôture définitive des comptes, l'actif net subsistant sera attribué à un ou plusieurs bénéficiaires qui seront désignés par l'Assemblée Générale Extraordinaire. Ces bénéficiaires ne pourront être que des organismes sans but lucratif dont l'objet social vise les mêmes objectifs que ceux de l'Association.

ARTICLE 17 : MODIFICATION DES STATUTS

Les statuts peuvent être modifiés par l'Assemblée Générale Extraordinaire sur proposition du Conseil d'Administration ou sur proposition du dixième des

membres dont se compose l'Assemblée Générale. Dans l'un et l'autre cas, les propositions de modifications sont inscrites à l'ordre du jour de la prochaine Assemblée Générale, lequel doit être envoyé à tous les membres de l'Assemblée au moins quinze jours à l'avance.

L'Assemblée doit se composer du quart au moins des membres en exercice présents ou représentés. Si cette proportion n'est pas atteinte, l'Assemblée est convoquée de nouveau mais à quinze jours au moins d'intervalle, et cette fois, elle peut valablement délibérer, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Dans tous les cas, les statuts ne peuvent être modifiés qu'à la majorité des deux tiers de membres présents ou représentés.

ARTICLE 18 – FORMALITES et SURVEILLANCE

Les formalités inhérentes à la constitution et à l'administration de la présente association sont effectuées auprès de la Préfecture de l'Aveyron, par l'un des membres du bureau.

Le Tribunal compétent pour connaître de toute action concernant l'association est celui du domicile du siège de cette dernière.

Le Président doit faire connaître dans les trois mois, à la Préfecture du département ou à la Sous-Préfecture de l'arrondissement où l'association a son siège social, tous les changements survenus dans l'administration ou la direction de l'association.

Pour certifier les comptes, l'Assemblée Générale peut nommer sur proposition du Conseil d'Administration, un Commissaire aux Comptes nommé pour six exercices et renouvelable.

Annexe : Membres du Conseil d'Administration de l'association Mecanic Vallée

Source www.mecanicvallee.com

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ELU AG 2017

MEMBRES	ENTREPRISES ORGANISMES	FONCTION	VILLE
M. GOMEZ	ACTIMETAL INDUSTRIE	Gérant	DONZENAC
S. AUBERT	AD INDUSTRIE	Directeur Général	BRIVE
R. GAIANI	A.R.G.	Gérant	FIGEAC
A. CASTILLO	BORG WARNER	Directeur Général	EYREIN
Y. CHASSINT	CHASSINT PEINTURE	Gérant	BEDUER
B. DALMON	DEFI 12	Président	LA PRIMAUBE
X. DARGEGEN	FEM TECHNOLOGIES	Président Directeur Gal	FIGEAC
D. POYARD	FIVES MACHINING	Directeur	CAPDENAC-GARE
F. MARSALEIX	M-TECKS	Gérant	DONZENAC
J-F. CHANUT	RATIER FIGEAC - UTC Aerospace Systems	Président	FIGEAC
O. PASQUESOONE	ROBERT BOSCH	Président	RODEZ
B. VEYRAC	SOUD HYDRO	Gérante	LA PRIMAUBE
M. GRELLETY	TEGMA	Administrateur	LIMOGES
J-C. LUCHE	Aveyron Expansion	Président	RODEZ
M. LELONG	CCI AVEYRON	Représentante	RODEZ
F. CAYRE	CCI de CORREZE	Présidente	BRIVE
T. CHARDARD	CCI du Lot	Président	CAHORS
Le Représentant	ADI NOUVELLE AQUITAINE	Président	LIMOGES
B. PLANO	MADEELI	Président Délégué	TOULOUSE
O. DURTESTE	FIM ¹	Directeur	COURBEVOIE
M. FERÉY	UIMM	Représentant	TOULOUSE

¹ Fédération des Industries Mécaniques

MEMBRES DU BUREAU ELU AG 1^{er} juin 2017

- Président : M. Jean-François CHANUT - Président RATIER FIGEAC UTC Aerospace Systems
- Vice-Président pour l'Aveyron : M. Olivier PASQUESOONE - Directeur Général ROBERT BOSCH Rodez
- Vice-Président pour le Lot : M. Michel FERREY
- Vice-Président pour la Corrèze : M. Sylvain AUBERT - Directeur Général AD Industrie Brive
- Vice-Président pour la Haute-Vienne : M. Mickaël GRELLETY - Administrateur TEGMA Limoges
- Trésorier : M. Bernard DALMON - Président DEFI 12
- Secrétaire : M. Yves CHASSINT - Gérant de CHASSINT Peinture
- Président Comité Mécanique : M. Marc GOMEZ - Gérant ACTIMETAL INDUSTRIE
- Membre du bureau : M. Robert GAIANI - Gérant ARG Conseils
- Membre du bureau : M. Damien POYARD - Directeur FIVES
- Membre du bureau : M. Fabrice MARSALÉIX - Gérant M-TECKS

Annexe : Adhérents de l'association Mecanic Vallée en 2017

Source : www.mecanicvallee.com

ADHERENTS ASSOCIATION MECANIC VALLEE 2017			
ENTREPRISES	ADRESSE	ORGANISMES	ADRESSE
AVEYRON			
A2E SARL	12300 DECAZEVILLE	AVEYRON EXPANSION	12000 RODEZ
A.E.C.	12110 AUBIN	CCI de l'AVEYRON	12033 RODEZ Cedex 9
ALMERAS	12160 BARAQUEVILLE	COMMUNAUTE d'Agglo GRAND RODEZ	12000 RODEZ
ALPHA MECA SARL	12000 RODEZ	DZV COMMUNAUTE - CHRYSALIS	12300 DECAZEVILLE
Groupe AQMO	12700 CAPDENAC-GARE	GRETA MIDI-PYRENEES NORD	12000 RODEZ
AUTOM S SERVICES	12350 MALEVILLE	IUT de Rodez	12000 RODEZ
AVEYMECANIC	12390 ANGLARS ST FELIX	LYCEE LA DECOUVERTE	12300 DECAZEVILLE
BLANC AERO IND. Groupe LISI AEROSPACE	12200 VILLEFRANCHE-DE-ROUERGUE	LYCEE MONTEIL PFT CONPIM	12034 RODEZ Cedex 9
BUREAU VERITAS EXPOLITATION (Nord Midi Py.)	12850 ONET-LE-CHÂTEAU	MCEF du Bassin Decazeville-Aubin	12300 DECAZEVILLE
CENTRE DE RESSOURCES PARTAGEES	12300 DECAZEVILLE	MCEF du Villefranchois	12200 VILLEFRANCHE-DE-ROUERGUE
CMA - Injection Plastique	12110 VIVIEZ	UIMM Midi-Pyrénées Antenne Aveyron.Lot	12450 LA PRIMAUBE
DAVID DURAND PEITURE SARL	12450 CALMONT	RODEZ AGGLOMERATION	12035 RODEZ Cedex 9
DC SERVICES SAS	12260 VILLENEUVE D AVEYRON		
COPRO 12	12640 RIVIERE-SUR-TARN		
DECHETS SERVICES 12 SAS	12200 VILLEFRANCHE-DE-ROUERGUE		
DEFI 12 SAS	12450 LA PRIMAUBE		
EIFFAGE ENERGIE Q.ROUERGUE GEVAUDAN	12510 DRUELLE		
FIVES MACHINING SAS	12700 CAPDENAC GARE		
GELY SERGE SARL	12850 ONET-LE-CHÂTEAU		
GIUBERGIA Lionel	12580 VILLECOMTAL		

J P M SAS	12800 NAUCELLE	
KMP	12510 OLEMPES	
LABARTHE Ets	12850 ONET LE CHATEAU	
LAVAYSSIERE	12700 CAPDENAC GARE	
LES ATELIERS DU VALLON	12300 CLAIRVAUX D'AVEYRON	
MANUFACTURE D'OC	12850 ONET-LE-CHÂTEAU	
M2C	12450 CALMONT	
MECAPOLE Sarl MCP3A	12510 OLEMPES	
MET énergie	12000 RODEZ	
MGP LACAN SARL	12260 BALAGUIER D'OLT	
MICRO MECA	12700 CAPDENAC-GARE	
MORAN	12300 LIVINHAC-LE-HAUT	
MTI (MECANIQUE ET TRAVAUX IND,)	12300 DECAZEVILLE	
OPTEO LES ATELIERS DU VALLON	12330 CLAIRVAUX D AVEYRON	
OPTEO ESAT CEIGNAC	12450 CEIGNAC	
OPTEO ESAT LES DOLMENS	12200 MARTIEL	
PROJECTION PLASMA SYSTEME (2PS)	12220 MONTBAZENS	
RGI FRANCE - AUTOM S SERVICES	12350 MALEVILLE	
ROBERT BOSCH FRANCE SAS	12032 RODEZ Cedex 9	
SAMPEC	12320 ST FELIX DE LUNEL	
SNAM	12110 VIVIEZ	
STE AVEYRONNAISE DE METALLURGIE	12110 VIVIEZ	
SOCIETE DU COLOMBIER	12260 SALLES COURBATIERS	
SO FOP (SO Fabrication d'Outillage de Précision)	12510 OLEMPES	
SOLUTION METAL	12700 CAPDENAC-GARE	
SOUD HYDRO	12450 LA PRIMAUBE	

SOCIETE TECHNIC SERVICES	12 000 FIGEAC		
TECHNIC SERVICES INDUSTRIE	12000 CAPDENAC		
SUD RECTIF MECA	12110 AUBIN		
THIRIS SASU	12200 VILLEFRANCHE-DE-ROUERGUE		
UMICORE Buildings Products France	12110 VIVIEZ		
CORREZE			
ACMETO SAS	19000 TULLE	AFPA - Développement local Centre Brive	19100 BRIVE-LA-GAILLARDE
ACTIMETAL INDUSTRIE	19270 DONZENAC	CCI DE LA CORREZE	19100 BRIVE Cedex
AD INDUSTRIE / GIE AD BRIVE	19100 BRIVE LA GAILLARDE	CFAI LIMOUSIN - Site de Tulle	19000 TULLE
AD INDUSTRIE: MECALIM	19 110 BRIVE LA GAILLARDE	GRETA DU LIMOUSIN Agence BRIVE	19100 BRIVE LA GAILLARDE
ALEA	19600 SAINT PANTALEON DE LARCHE	LYCEE GEORGES CABANIS	19100 BRIVE-LA-GAILLARDE
ALLEZ et CIE	19100 BRIVE		
APAVE SUD EUROPE	19100 BRIVE-LA-GAILLARDE		
BorgWarner	19800 EYREIN		
BOUCHER FRERES SARL	19130 VIGNOLS		
CAMCI METAL PRODUCTION ET SERVICES	19360 MALEMORT		
CASEM 19	19270 DONZENAC		
CHEZE RVC	19140 UZERCHE		
CLAUX ET FILS ET CIE	19107 BRIVE Cedex		
CONCEPT SOUDAGE	19360 MALEMORT-SUR-CORREZE		
CORREZE TECHNIQUES MECANIQUES	19000 TULLE		
DEBITEX SA	19100 BRIVE		
EMCI	19104 BRIVE LA GAILLARDE Cedex		
EUCLIDE INDUSTRIE - MECANAT	19100 BRIVE-LA-GAILLARDE		

HYCAMEP INDUSTRIE	19270 DONZENAC		
I3D CONCEPT	19270 DONZENAC		
LF MECA	19190 BEYNAT		
MECABRIVE	19108 BRIVE CEDEX		
MECALLIANCE AMGP	19100 BRIVE-LA-GAILLARDE		
MGB 3000	19360 MALEMORT		
MPRO	19130 OBJAT		
M-TECKS EAC	19270 DONZENAC		
NEXTER MECHANICS	19012 TULLE Cedex		
NOVALYNX	19100 BRIVE LA GAILLARDE		
PMB	19361 MALEMORT Cedex		
SEROMA	19120 BEAULIEU-SUR-DORDOGNE		
SIRMET	19100 BRIVE-LA-GAILLARDE		
SOME INDUSTRIE	19100 BRIVE LA GAILLARDE		
SORECFER	19100 BRIVE		
STAM	19100 TULLE		
VERLHAC INDUSTRIE	19800 EYREIN		
ZAJAC MECANIQUE	19150 CORN		
DORDOGNE			
A.COSTE SAS	24120 PAZAYAC		
CEMIP	24120 TERRASSON LA VILLEDIEU		
GT PROD	24120 TERRASSON		
MECATEP	24120 TERRASSON		
MOUNEYRAC SARL	24120 LA FEUILLADE		

MPC Technologies	24130 PRIGONRIEUX		
RAPIC	24800 EYZERAC		
SOUDAGE TECHNIQUE IND.	24570 LE LARDIN ST LAZARE		
LOT			
ACTEMIUM	46100 FIGEAC	CCI DU LOT	46002 CAHORS CEDEX 9
AEROFONCTIONS SAS	46100 CAMBES	COMMUNAUTE GD-FIGEAC- CALFATECH	46103 FIGEAC Cedex
ARG CONSEILS	46100 FIGEAC	CONSEIL DEPARTEMENTAL DU LOT	46005 CAHORS Cedex 09
AT2D	46100 CAMBES	IUT de Figeac - Univ, de Toulouse	46100 FIGEAC
ATELIER AERONAUTIQUE DU SUD (2A-S)	46100 CAMBES	LYCEE CHAMPOLLION	46106 FIGEAC
ATTITUDE SI	46100 CAPDENAC	MCEF de Figeac	46100 FIGEAC
AVANTIS ENGINEERING	46400 SAINT-LAURENT LES TOURS	UNION DES ENTREPRISES LOTOISES	46005 CAHORS Cedex 9
AVANTIS ENGINEERING	46100 FIGEAC		
BODYCOTE SUD-OUEST	46100 CAMBES		
BOURREL	46270 BAGNAC-SUR-CELE		
BROWN EUROPE	46130 LAVAL DE CERE		
CEA Gramat	46500 GRAMAT		
CFM 46	46130 BIARS SUR CERE		
CHASSINT PEINTURE	46100 BEDUER		
DIGILOT	46100 CAMBES		
EUROPULSE SAS	46600 CRESSENSAC		
GROUPE EXCENT FRANCE	46100 FIGEAC		
FEM TECHNOLOGIES	46100 FIGEAC		
FGD	46400 SAINT-CERE		
FIGEAC AERO	46100 FIGEAC		
FIVES MACHINING SAS	46400 SAINT LAURENT LES TOURS		

GERAC SAS	46500 GRAMAT		
Groupe FMH - DIACE	46100 VAYRAC		
HACOMA	46210 MONTET ET BOUXAL		
MEGACOM SARL	46100 FIGEAC		
METRASUR INDUSTRIE	46100 FIGEAC		
MICHEL PIOCH SARL	46400 SAINT-CERE		
MIDELTECH	46400 SAINT CERE		
PAPREC SUD-OUEST	46090 MERCUES		
PIVAUDRAN Ets	46200 SOUILLAC		
PRADEL Ets SAS	46300 GOURDON		
PROSYMO	46100 FIGEAC		
RATIER FIGEAC UTC Aerospace	46101 FIGEAC CEDEX		
RB PROJETS INFORMATIQUES (SASU)	46100 CAMBES		
RECTIF 46	46400 LATOUILLE-LENTILLAC		
RGI FRANCE	46400 SAINT-CERE		
SERMATI SAS	46400 SAINT-CERE		
SIMEQUIP	46100 FIGEAC		
SINCAD SARL	46130 GAGNAC-SUR-CERE		
SUD OUEST SYSTEME	46100 FIGEAC		
TCA 2000	46130 BIARS-SUR-CERE		
THIOT INGENIERIE	46130 PUYBRUN		
VPM Automation	46100 FIGEAC		
WHYLOT	46100 CAMBES		
YMCA Services Cahors	46000 CAHORS		
GIRONDE			

ADI Nouvelle Aquitaine	33600 PESSAC		
HAUTE GARONNE			
AFPA OCCITANIE	31405 TOULOUSE Cedex 4		
AFPI MIDI PYRENEES	31700 BEAUZELLE		
CCI OCCITANIE	31700 BLAGNAC Cedex		
CFAI Midi-Pyrénées	31700 BEAUZELLE		
CRITT MECA, COMPOSITES. Univ Paul Sabatier	31400 TOULOUSE		
LYCEE DES METIERS ROLAND GARROS	311200 TOULOUSE		
MADEELI	31078 TOULOUSE CEDEX 4		
HAUTES PYRENEES			
ECOLE D'INGENIEURS DE TARBES	65016 TARBES Cedex		
HAUTE VIENNE CANTAL			
INTERLAB	15340 MOURJOU	AFPI LIMOUSIN	87000 LIMOGES
CITRA	87068 LIMOGES	ELOPSYS	87068 LIMOGES CEDEX
EUCLIDE INDUSTRIE - COREMO		IUT du Limousin Site de Limoges	87065 LIMOGES
EUCLIDE INDUSTRIE - SEC MIL	87430 VERNEUIL-SUR-VIENNE	LIMOUSIN EXPANSION	87031 LIMOGES
FINIMETAUX TEGMA	87000 LIMOGES	LYCEE TURGOT PFT Ramseis	87031 LIMOGES CEDEX
EMCI	87430 VERNEUIL-SUR-VIENNE		
EUCLIDE INDUSTRIE - LAM	87700 AIXE-SUR-VIENNE		
FRECHIN TEGMA	87320 DARNAC		
LACOTTE INDUSTRIE	87410 LE-PALAIS-SUR-VIENNE		
LASER SERVICES FRANCE	87310 GORRE		
GROUP - AEROLYCE	87300 BELLAC		

NIMROD GROUP - ESM	87300 NOUIC		
RC DECOUPE	87000 LIMOGES		
RT PROFIL	87430 VERNEUIL-SUR-VIENNE		
S.M.G.P.	87000 LIMOGES		
TEGMA	87000 LIMOGES		
TEGMA : FINIMETAUX	87000 LIMOGES		
TEGMA : FRECHIN	87320 DARNAC		
TEGMA : LRD	87380 MAGNAC-BOURG		
CETIM	60304 SENLIS Cedex		
SIGMA Clermont	63175 AUBIERE Cedex		
VIAMECA	63000 CLERMONT-FERRAND		
TARN			
ECOLE DES MINES D'ALBI - CARMAUX	81013 ALBI Cedex 09		
Groupe FMH - FIN'TECH INDUSTRIE	81000 ALBI		
LYCEE LOUIS RASCOL	81012 ALBI Cedex 9		
EFFIANCE	43100 FONTANNES		

Annexe : affiche Rencontres de l'Industrie Mécanique

Source : www.mecanicvallee.com



19^e

RENCONTRES D'AFFAIRES de l'industrie mécanique

DECAZEVILLE - JEUDI 21 SEPTEMBRE 2017

Aveyron (12) - Salle du Laminier

Fonderie
Matériaux Composites
Electromécanique
Mécatronique
Plasturgie
Bureaux d'études
Contrôles essais
Tôlerie de précision
Mécanique de Précision
Chaudronnerie et mécano soudure
Traitements Thermiques et de Surface



www.mecanicvallee.com

Annexe : Fiches actions de l'association Mécenic Vallée

Source : www.mecanicvallee.com



Les Rencontres de la Mécenic Vallée

Objectifs et principes :

- Depuis 1998, l'organisation des rencontres d'affaires est l'événement annuel de la *Mécenic Vallée*. Chaque année, est organisée une " Rencontre de la *Mécenic Vallée* ".
- Celle-ci est une occasion pour les industriels d'échanger des informations permettant de consolider des partenariats avec des entreprises locales ayant des savoir-faire technologiques spécifiques ou des donneurs d'ordres extérieurs.
- Les précédentes " Rencontres de la *Mécenic Vallée* " ont eu lieu sur les différents bassins de Figeac, Rodez, Tulle et Brive.
- Les 8èmes Rencontres ont eu lieu à l'espace Mitterrand à Figeac, le vendredi 29 septembre 2006.
- **A noter : Les 9èmes Rencontres auront lieu le 4 octobre 2007 à Brive dans la salle des Trois Provinces.**

Objectifs 2007 :

- Les 9èmes Rencontres auront lieu le 4 octobre 2007 à Brive, en présence de plus de 30 Donneurs d'Ordres extérieurs à l'espace *Mécenic Vallée*, auxquels s'ajouteront la dizaine de Donneurs d'Ordres de l'espace *Mécenic Vallée*. Plus de 60 entreprises de la *Mécenic Vallée* seront présentes, issues de toutes les composantes de *Mécenic Vallée*, du traitement de surface à l'usinage, des BE, des experts en projection, en vibrations,... des spécialistes en mécano-soudure, en fonderie d'alliage légers, en machines-outils, en carrosserie industrielle,...

Organisation des Rencontres :

- Ces rencontres d'affaires, spécialisées dans le secteur métallurgie / mécanique, sont destinées à planifier des rendez-vous programmés pour les entreprises de l'espace *Mécenic Vallée*.
- Elles donnent la possibilité aux industriels de mettre en place un " stand " permettant de présenter l'entreprise ainsi que ses savoir-faire.
- *Mécenic Vallée* se charge de l'invitation des donneurs d'ordres et des industriels locaux.

Intérêt de la démarche :

- Rencontrer des industriels afin de favoriser les relations entre les entreprises du secteur mécanique.
- Mise en place de rendez-vous d'affaires entre industriels.
- Favoriser l'accès à la sous-traitance.
- Mettre en relation les entreprises avec les donneurs d'ordre locaux ainsi qu'avec des donneurs d'ordre extérieurs.

Objectifs et principes :

Devant la multiplication des contraintes et des changements vécus par les marchés de l'automobile, de l'aéronautique en particulier, le tissu industriel et artisanal de la *Mecanic Vallée* est confronté (et le sera de plus en plus), à un défi quotidien d'adaptabilité et de compétitivité face aux exigences des constructeurs et à la pression concurrentielle à l'échelle mondiale.

Pour cela l'association propose aux chefs d'entreprises qui le souhaitent en partenariat avec les CCI des trois départements, les collectivités locales et l'Etat de suivre une formation- action dont le contenu vous est présenté ci-dessous.

Nature de l'intervention :

L'intervention se déroule en 5 phases :

- un audit personnalisé de l'entreprise de chaque participant : 1 jour
- des séminaires de formation de 2 jours consécutifs : 34 jours (2 jours tous les mois et 1/2 environ)
- ateliers en sous-groupes ayant pour objectif l'élaboration d'une stratégie de développement de chaque entreprise et la recherche d'orientations communes (1 jour/mois environ) : 8 jours
- travaux de synthèse des ateliers 4 jours...
- suivi individuel de chaque entreprise 3 jours.

Intérêt de la démarche :

- Optimiser les compétences individuelles des participants - compétences managériales, financières, techniques, humaines, notamment - par le développement de leurs potentiels personnels, de leur maîtrise des techniques, associées à la mise en oeuvre d'outils d'analyse et de suivis fiables et concrets, pour la réussite et la pérennité de leur entreprise.
- Capitaliser ces compétences et leurs expériences de Chefs d'Entreprises dont l'effet de synergie contribuera au développement de leur propre entreprise et facilitera celui du tissu socio-économique de leur environnement.
- Fédérer les Chefs d'Entreprises autour de projets collectifs, engager notamment des partenariats, afin d'optimiser leurs potentiels et leurs performances, et par là, leur compétitivité face à une concurrence internationale sans cesse accrue.

Coût :

Une participation aux frais est demandée aux entreprises incluant : coût pédagogique - audit - ateliers - suivis - supports et outils documentaires mais hors frais de restauration et d'hébergement éventuels.

Le bilan de la première année de formation aux chefs d'entreprises :

Cette formation a été suivie par un groupe de 12 stagiaires en 2004/2005 (5 pour l'Aveyron, 5 pour le Lot, et 2 pour la Corrèze), occupant tous une fonction de direction au sein de leur société (gérant, directeur général, responsable de service... La formation a été relancée pour 2006/2007.

Récapitulatif des réalisations :

- 12 pré diagnostics ont été réalisés afin de connaître les entreprises (audit personnalisé), et de définir leur besoin en formation afin d'adapter au mieux les contenus. Chaque participant a reçu un intervenant de la Chambre de Commerce de sa circonscription.
- 7 sessions de formation soit 14 jours de formation. Les thèmes abordés : approche globale de l'entreprise, environnement économique et financier, gestion d'entreprise, management des ressources humaines, négociation d'achat et clauses juridiques, gestion de production. Méthodes pédagogiques : apports théoriques alternés avec des exercices et cas pratiques. Supports pédagogiques : vidéo projections (animation power point) utilisées pendant les exposés ; support pour exercices et études de cas ; document remis aux participants en début de session. Une évaluation orale et écrite est faite à l'issue de la formation selon les modalités définies pour le cycle de formation.
- L'atelier a pour objectif d'élaborer " sa " stratégie de développement. Comme pour le pré diagnostic, les stagiaires ont pour support, un document de travail afin qu'ils " travaillent " sur leur projet.
- 2 visites d'entreprises : dont l'objectif est de fédérer les chefs d'entreprise autour de projets collectifs, engager des partenariats.

Pour toute information, merci de prendre contact avec nous :

Mecanic Vallée –
31,rue des Tuileries 12110 VIVIEZ
Tél. : 05 65 43 95 50 - Fax : 05 65 63 64 14
Contact : Secrétariat *Mecanic Vallée* secretariat@mecanicvallee.com

Une réponse à des besoins :

Le besoin de recrutement et de formation sont précisément l'une des problématiques prioritaires des industriels de la *Mecanic Vallée*. Pour Midi-Pyrénées, dans le cadre des négociations entamées avec l'ADIMAC, le Conseil Régional et l'Education Nationale, 4 sections d'apprentissage ont été mises en place en septembre 1999 dans deux lycées publics, le lycée Champollion à Figeac et le lycée Monteil à Rodez.

Nature et durée de la formation en apprentissage :

DUREE DE LA FORMATION	PRE-REQUIS	DIPLOME OBTENU
1 an	- Etre titulaire d'un Bac STI - Etre titulaire d'un Bac S - Etre titulaire d'un Bac Pro du domaine industriel	Bac Professionnel Productique Mécanique Usinage
2 ans	- Etre titulaire du BEP Productique Mécanique Usinage - Etre titulaire d'un BEP du domaine industriel voisin - Avoir terminé une classe de 1ère STI	Bac Professionnel Productique Mécanique Usinage

Conditions d'âge : avoir entre 16 et 25 ans. Statut de l'apprenti : l'apprenti bénéficie du statut de salarié. Alternance : 50 % du temps en entreprise, 50 % du temps dans l'établissement d'enseignement. Période de recrutement : le contrat d'apprentissage doit être signé au plus tôt 2 mois avant le début de la formation et au plus tard 2 mois après le début de la formation.

Intérêt de la formation

En entreprise, l'apprenti apprend un métier : c'est la formation pratique grâce au travail qui lui est confié par l'employeur et l'assistance du maître d'apprentissage. Dans l'établissement scolaire, l'apprenti suit une formation générale et technologique : c'est la partie théorique qui comprend également de la pratique.

L'entreprise et l'établissement d'enseignement participent chacun à la construction des compétences de l'apprenti.

Rémunération de l'apprenti et aides pour l'employeur

L'apprenti perçoit un salaire minimum calculé en % du SMIC croissant en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans le contrat.

L'employeur bénéficie d'une indemnité compensatrice forfaitaire et de l'exonération de charges.

Contrats d'apprentissage signés entre 1999 et 2001

1999		2000		2001	
1 AN	2 ANS	1 AN	2 ANS	1 AN	2 ANS
Rodez : 6 Figeac : 10	Rodez : 12 Figeac : 14	Rodez : 1 Figeac : 1	Rodez : 10 Figeac : 7	Rodez : 3 Figeac : 1	Rodez : 10 Figeac : 8
Total : 42		Total : 19		Total : 22	
TOTAL (1999 - 2000 - 2001) : 83					

Le principe :

Face aux besoins exprimés par l'ensemble des entreprises de la *Mecanic Vallée* en matière de personnels qualifiés, plusieurs types d'actions de sensibilisation, de communication ont été mise en place

Nature des actions :

- Organisation de Portes Ouvertes au CFAI de Tulle Présentation des différentes filières, visites des ateliers...
- Journées de sensibilisation dans les départements du Lot et de l'Aveyron
Présentation d'une journée de sensibilisation :

Matin :

- Accueil des participants dans un établissement scolaire
- Présentation de la *Mecanic Vallée* (film)
- Visite des ateliers de chaudronnerie ou de productique de l'établissement scolaire
- Intervention d'un professionnel du secteur de la métallurgie
- Intervention de l'Antenne Régionale Formation pour l'Emploi, Présentation du Plan ADER
- Présentation des possibilités de formation

Après-midi :

- Visite d'une entreprise

Le public qui a participé à ces journées de sensibilisation à été orienté soit par des organismes de formation soit par des structures liées à l'orientation et l'insertion.

- Participation aux forums d'orientation organisés sur le territoire de la Mecanic Vallée
Présentation des métiers d'opérateurs sur commandes numériques et opérateurs chaudronniers
Présentation des possibilités de formation

Communication par le biais des médias (presse, radio) des différentes actions menées sur le territoire de la *Mecanic Vallée*

Annexe : Industrie du Futur

Sources : Nouvelle France Industrielle- Construire l'industrie du futur

Rapport de présentation - 2016

www.economie.gouv.fr

LES 5 PILIERS DE L'INDUSTRIE DU FUTUR

INDUSTRIE DU FUTUR

UN DÉFI D'AVENIR : RÉUSSIR LA NOUVELLE RÉVOLUTION INDUSTRIELLE

Les nouvelles technologies de l'Industrie du futur, comme la fabrication additive ou l'Internet industriel, bouleversent nos industries en profondeur. Cette révolution est aussi une chance pour combler le retard d'investissement productif pris par la France pendant la dernière décennie et mettre notre industrie au meilleur niveau mondial.

La qualité de notre écosystème d'innovation et de transformation numérique donne à nos entreprises tous les atouts pour réussir cette révolution et être au premier rang mondial. Des entreprises françaises le démontrent au quotidien, dans le monde entier, en exportant l'ingénierie française grâce au talent reconnu de ses 1,3 million d'ingénieurs.

C'est pour mieux accompagner le mouvement de modernisation de notre industrie et pour qu'elle renoue avec sa tradition d'innovation, que le Président de la République a lancé l'Alliance Industrie du futur en avril 2015. Cette Alliance réunit les industriels des écoles d'ingénieurs, des organismes de recherche et techniques, le CNI, autour d'un projet commun de modernisation et de transformation de notre modèle industriel par le numérique.

L'Industrie du futur veut redonner aux entreprises la passion de l'avenir, veut être le moteur d'une industrie attractive et respectueuse de ses salariés. Pour cela, il faut aider les entreprises à entrer dans cette révolution industrielle pour produire autrement, pour gagner en réactivité et en compétitivité, pour relocaliser les activités.

De la conception au service après-vente en passant par la production et la logistique, l'Industrie du futur concerne toutes les étapes de la chaîne de valeur et tous les acteurs, de toute taille et tout secteur. Ces acteurs, fédérés au sein de l'Alliance Industrie du futur avec un pilotage resserré, se mobilisent avec l'appui des pouvoirs publics (État, Régions) pour prendre la tête de cette révolution, autour de 5 piliers.

LES 5 PILIERS DE L'INDUSTRIE DU FUTUR



Annexe : Projets coopératifs de R&D Pôle de compétitivité AEROSPACE VALLEY

(Source : site internet du pôle de compétitivité Aerospace Valley)

FERMAT

Financement:

F.U.I.¹

Composites fibres et résines : méthodes, applications, technologie

Pour renforcer le positionnement des partenaires d'Aerospace Valley sur le marché américain, FERMAT a pour objectif de mettre au point deux technologies innovantes dans le domaine des composites « Fibres longues » :

- le drapage de rubans composites pré-imprégnés ;
- le placement de fibres composites pré-imprégnées pour sur faces complexes.

Grâce à FERMAT, la technologie française se trouvera de nouveau au plus haut niveau de la compétition mondiale. Ce projet permettra, dans le domaine du drapage de rubans, de maintenir l'avance technologique acquise depuis 20 ans et d'acquérir avec ses partenaires la technologie de placement de fibres indispensable pour la réalisation de formes complexes en aéronautique (fuselage, nacelle, pointe avant etc.).

Le projet FERMAT comporte deux volets distincts et complémentaires :

- la conception et la réalisation d'un démonstrateur de placement de fibres composites sur la base d'une structure de machine-outil 6 axes horizontale équipée d'un plateau rotatif, qui constitue le 7e axe du système. Ce démonstrateur installé début septembre 2007 pour des essais de validation dans l'usine d'Airbus à Nantes, sera installé définitivement au sein du Techno Campus de Nantes en octobre 2008. Il sert en priorité au développement des pièces d'aérostructure et de fuselage pour les nouveaux programmes d'avions en composite : A 350 XWB, NSR , etc. ;

- la mise en place d'un Centre de Compétences Composites à Capdenac. Ce centre est en cours de finalisation sur la base des technologies de drapage et de placement de fibres sur la même machine 6 axes à structure verticale

Ce centre a pour vocation de permettre aux partenaires, industriels et centres de recherche :

- de découvrir de nouvelles technologies en bénéficiant du savoir-faire de Forest-Liné,
- de réaliser des pièces prototypes,
- d'industrialiser des process de dépose de rubans ou fibres de composites.

Enfin, FERMAT prévoit aussi le développement de logiciels de CFAO Composites, et un travail coopératif sur les matériaux composites et la caractérisation de leurs propriétés.

GASVT

Financement:

F.U.I.

Génération artificielle de sensations visuelles et tactiles

Pour répondre à une forte attente du marché, les partenaires de GASVT cherchent à révolutionner les dispositifs de sensations visuelles et tactiles présents dans les organes

¹ FUI : Fond Unique Interministériel

de pilotage d'avions et d'hélicoptères que sont les palonniers, les manches (latéraux ou centraux), les leviers de gaz, etc.

Le projet GASVT consiste à étudier la technologie active pour sa mise en application industrielle et à réaliser ainsi un saut technologique dans les organes de pilotage. La technologie active permet avec un minimum de composants de réaliser une quasi infinité de sensations visuelles et tactiles grâce à l'utilisation intensive de l'électronique.

Le programme de recherche GASVT comprend 4 phases :

- recherche amont : phase de recherche sur les éléments clés du système (moteur électrique, électronique de commande et lois de commande) ;
- validation théorique : modélisations de solutions actives afin de s'assurer de leur faisabilité. Cette modélisation se fera à l'aide d'outils de simulation Matlab/Simulink ;
- validation physique : caractérisation par essais des prototypes correspondant aux différentes solutions actives modélisées. Le prototypage se fera sur une application manche latéral sachant que les résultats sont extrapolables à d'autres types d'organes de pilotage (manche central, palonnier, etc.)
- synthèse : analyse et comparaison des résultats d'essais. Cette synthèse servira de base de données pour choisir la solution optimale dans le cas d'une application industrielle.

MSEPP

Financement:

F.U.I.

Micro-Système d'enregistrement de paramètres d'utilisation de pales d'hélices pour la maintenance

Afin d'améliorer la sécurité en optimisant les coûts, l'industrie aéronautique commence à développer des microsystèmes associant capteur, diagnostic, récupération d'énergie et liaison sans fil. De tels systèmes embarqués ont vocation à réaliser un diagnostic rapide suite à un incident potentiel ou confirmé.

Le projet MSEPP cherche à adapter ces nouvelles technologies à l'environnement extrêmement sévère des Pales d'hélices aéronautiques (vibrations, accélérations très fortes, fortes amplitudes de variation en température).

OPERA

Financement:

F.U.I.

Outillage perçage encollage rivetage automatisé

Le secteur aéronautique cherche à moderniser ses chaînes d'assemblage pour avoir des outils flexibles, universels capables d'assurer les évolutions de cadences dans un même programme et de diminuer les coûts directs de production.

En réponse à cette attente, l'objectif du Projet OPERA est le développement d'un outil industriel permettant l'automatisation des tâches répétitives manuelles d'assemblage de panneaux ou structures d'avion de grande dimension.

L'objectif technique du Projet OPERA est de développer un ensemble constitué d'un module universel automatique de perçage, encollage et rivetage-sertissage, d'une très grande fiabilité et répétitivité, embarquable sur un porteur à commande numérique multi-axes. L'ensemble ainsi constitué sera capable de travailler dans un

environnement sévère (poussière de carbone) tous en respectant les contraintes économiques du marché.

Pour atteindre ses objectifs, le Projet OPERA doit réussir à maîtriser des technologies novatrices: Pilotage d'axes pour des micro-déplacements, Pilotage et loi de commande de la fonction encollage PR, rhéologie des micro-écoulements? Contrôle positionnement, contrôle dépôt PR et vérification référence fixation par imagerie-vision

Pilotage et loi de commande de la fonction d'insertion-sertissage automatique de la fixation, Loi de perçage selon sandwich matériaux Aspiration poussière & copeaux carbone,

Les études préliminaires d'OPERA aboutiront au développement d'un démonstrateur qui permettra de valider la faisabilité et la viabilité technique de ce projet*

SOLGREEN

Financement:

F.U.I.

Traitement sol-gel anti-corrosion pour sous-ensembles aéronautiques

95 % des pièces réalisées en alliage d'aluminium font l'objet de traitements de surface dans le but d'obtenir des propriétés de résistance à la corrosion. Les procédés qui mettent en oeuvre du chrome hexavalent sont les plus nombreux et surtout les plus performants mais sont classés CMR (Cancérogène, Mutagène et Repro-toxique).

La directive européenne (2004/73/CE), le code du travail (article R.231-56-2) et les DRIRE exigent la recherche de produits de substitution. Les avionneurs abondent en ce sens (cf. l'AP1003 d'AIRBUS). Par ailleurs, la future réglementation européenne REACH (Registration Evaluation Administration of Chemicals) pourrait même aller plus loin en exigeant son élimination totale et contraindre ainsi l'ensemble des acteurs à abandonner 50% des procédés mis en œuvre aujourd'hui.

SOL-GREEN a pour objectif d'explorer une voie différente et extrêmement innovante pour le traitement anti-corrosion: les sols gels. Ce projet veut non seulement répondre aux contraintes environnementales actuelles mais aussi anticiper les évolutions probables et, surtout, propose une véritable rupture technologique par rapport aux solutions existantes.

L'association des propriétés anti-corrosion avec des propriétés telles que conductibilité électrique, lubrification, ou promoteur d'adhérence à l'attention des finitions organiques telles que collage et peinture, sera également explorée et des formulations sol-gels permettant une multi-fonctionnalité, grâce au greffage de fonctions spécifiques sur les chaînes, seront proposées.

TIMAS concerne FIGEAC AERO

Financement:

F.U.I.

Titanium machining et simulation

Le projet TIMAS a pour objectif l'amélioration de la productivité des opérations d'usinage en développant un outil d'analyse et d'optimisation des contraintes dans le procédé global de fabrication des pièces de structure en alliage de Titane

A cette fin, l'ensemble des contraintes liées à la réalisation d'une pièce en titane (du brut jusqu'à la pièce finie) sera étudié, en particulier :

- Les contraintes apportées par l'obtention du brut

- Les contraintes apportées par l'opération d'usinage après définition d'une loi de comportement du matériau en sollicitation d'usinage
 - Les contraintes dimensionnelles, géométriques et d'état de surfaces définies par le BE
 - Les contraintes d'environnement et d'évolution (matériaux, technologies, pièces...)
- Notre optimisation visera à une diminution du temps copeau, une limitation des opérations de parachèvement ou temps global process et une amélioration de la qualité des pièces réalisés

CARAIBE CONCERNE RATIER

Financement:

F.U.I.

CARters Aéronautiques Innovants et à Bénéfice Environnemental

La compétitivité des entreprises aéronautiques françaises, et notamment d'Aerospace Valley, passe par une différenciation technologique forte vis-à-vis des produits concurrents, parfois conçus et fabriqués dans des contextes économiques plus favorable que le nôtre. Nos industries sont contraintes à innover pour conserver leur avance technologique. Pour Turbomeca, Eurocopter et Liebherr, qui ont des positions de premier plan sur leurs marchés respectifs, cette stratégie de différenciation se décline par une orientation résolument environnementale des produits à développer dans les prochaines années. Pour réduire la consommation des produits aéronautiques, il faut réduire la demande de puissance du système propulsif et donc la masse de l'aéronef. Cette problématique du gain de masse est une constante de l'aéronautique autant pour les équipementiers et les avionneurs que pour les motoristes. Pour ces derniers, l'enjeu est d'autant plus fort que la baisse de la consommation des turbomoteurs s'obtient essentiellement par une augmentation du taux de compression, ce qui impacte significativement la masse. Ainsi, pour une gamme de puissance donnée, produire un moteur plus performant en masse et en consommation représente un double défi technologique. On comprend ainsi, que pour disposer de produits attrayant en termes de performance dans une épure de masse et de coût acceptable, le développement des alliages légers est hautement stratégique. Le projet CARAIBE vise précisément à développer l'utilisation, dans l'aéronautique, d'alliages de magnésium de nouvelle génération. Des démonstrations d'industrialisation sur la base de carters spécifiquement développés pour ce matériau seront réalisées dans le cadre du projet. Les problématiques intrinsèquement liées à la matière seront étudiées sur deux alliages différents et pour les deux voies de mise en oeuvre que sont la fonderie et l'usinage. Les partenaires du projet CARAIBE s'attacheront d'une part à minimiser l'impact écologique de la mise en oeuvre des alliages de Magnésium (fonderie, usinage, protection anticorrosion) et d'autre part à démontrer par l'optimisation des géométries des pièces et les gains de masse attendus, qu'à fonctionnalité égale, l'utilisation du magnésium permet l'amélioration des performances techniques et environnementales du produit fini. Pour lever les verrous technologiques afférents aux contraintes environnementales tout en garantissant des industrialisations à coûts objectifs, CARAIBE va adresser sur 36 mois les problématiques suivantes :

- Fonderie : Co-design en ingénierie simultanée, numérisation des toutes les étapes, fabrication directe des outillages de fonderies (développement pour la fonderie des concepts étudiés dans le cadre du projet RC2, un des premiers projets soutenus par

Aerospace Valley, dont la réunion de restitution des résultats s'est tenue à Pau le 27 avril 2009), réduction des cycles et des émissions polluantes.

- Usinage : Co-design en ingénierie simultané, développement de stratégies d'usinage optimisées pour le magnésium (bruts forgés, coulés, matricés), optimisation des outils de coupe et des paramètres d'usinage, spécification des géométries accessibles/non accessibles
- Protection anticorrosion : Développement d'éco-technologies de protection multicouche sans Cr6, Évaluation et mise au point de gammes, caractérisation de l'impact revêtement sur les propriétés mécaniques, Évaluation d'une solution de réparation. Il s'agira notamment de développer un revêtement sol-gel dédié aux applications « Magnésium » en bénéficiant des acquis du projet Solgreen.
- Mise en oeuvre optimisée à l'échelle de l'entreprise étendue : Analyse des matériaux bruts et pièces finies (incluant les problématiques feu), optimisation des interopérations « Fonderies usinage », valorisation des bénéfices attendus (performances techniques, économiques et écologiques) en vue d'une évolution des normes d'avionabilité du Magnésium.

SYRENA CONCERNE SOFOP

Financement:

F.U.I.

SYstème de REgulation Nouvelle Architecture

Le maintien de la compétitivité des entreprises aéronautiques françaises, et notamment d'Aerospace Valley, se traduit par la recherche de technologies innovantes (compétitivité technique), bas coût (compétitivité économique) et en adéquation avec les enjeux environnementaux (anticipation des directives européennes en matière écologique).

En effet, Une grande partie de l'activité R&T sur les systèmes de régulation est portée par des entreprises « Outre Atlantique », systèmes eux-mêmes intégrés dans des moteurs développés et produits sur sol américain.

Afin de préserver une avance technologique française stratégique pour le secteur des moteurs aéronautiques, le projet SYRENA s'attache à préparer la plateforme du système de régulation de demain, en se différenciant de nos concurrents américains au travers :

- De l'intégration de concepts innovants basés sur des technologies connues de l'aéronautique,
- De transfert de technologies en rupture provenant d'autres domaines industriels,
- De l'exploration d'architectures plus modulaires basées sur les nouvelles technologies de communication.

L'objectif principal de SYRENA est d'aboutir à des briques technologiques de maturité TRL 6 qui seront intégrées au sein d'une architecture système innovante.

Ceci passe notamment par une redéfinition des frontières établies entre architectes système et équipementiers, en associant les partenaires du projet aux problématiques « haut niveau », afin de bâtir une vision commune et partagée des meilleurs compromis technologiques et architecturaux.

Le projet SYRENA constitue, à ce titre, l'occasion unique :

- de fédérer les innovations et orientations technologiques entre partenaires,
- de préparer l'émergence des technologies automobile (par exemple capteurs bas coûts, fiables et légers) dans le domaine de l'aéronautique,

•de penser architecture « modulaire » : flexibilité du système de régulation pour répondre au juste besoin performances/coûts et ainsi s'adapter aux multiples demandes du marché.

et sera également l'opportunité d'améliorer significativement le suivi et la maintenabilité des systèmes, afin de réduire les dépenses moteur, coût d'entretien et gagner en disponibilité machine (la disponibilité étant un critère majeur de choix motoriste).

Annexe : Budget du Grand Figeac

(Source : www.grand-figeac.fr)

50 Millions d'euros pour innover et investir sur le territoire

LE RÉSULTAT D'UN PROCESSUS DÉMOCRATIQUE

Le budget de la Collectivité n'est pas un document ou un acte « technique ». Il est le résultat d'un travail démocratique (nombreuses réunions des différentes commissions, du Bureau et du Conseil communautaire) au cours duquel chacun des élus représentant les 92 Communes formant la Collectivité a pu s'exprimer. Il représente la traduction immédiate du projet porté pour le Grand-Figeac, avec pour objectifs la cohésion, l'équilibre et le développement de notre territoire

ENTRE RÉFORMES TERRITORIALES ET CONTRAINTES SUR LES FINANCES PUBLIQUES

Ce budget intervient dans un contexte de profondes transformations dans le paysage institutionnel local : Fusion des Régions, création des Métropoles, redistribution des compétences entre Collectivités, regroupement des Intercommunalités, dont la création du Grand-Figeac le 1^{er} janvier dernier, qui résulte de la fusion de 2 Communautés de Communes et de 3 Syndicats (SMIRTOM, Pays, Premiers Pas en Ségala). Également, dans un objectif de redressement des comptes publics, l'État continue en 2017 de réduire les dotations de fonctionnement habituellement versées aux Collectivités Locales, ce qui représente au total pour le Grand-Figeac un « manque à gagner » de 3,5 Millions d'euros sur la période 2014 / 2017

LES FRUITS DU DÉVELOPPEMENT

La « zone d'emploi » de Figeac, au sens de l'INSEE, compte au total plus de 17 000 emplois. Elle a été récemment reconnue comme faisant partie des 35 bassins d'emploi (sur plus de 300), ayant enregistré une hausse du nombre d'emplois industriels en France ces 15 dernières années.

Le taux de chômage y est nettement inférieur aux moyennes nationale et départementale. Ces résultats proviennent, bien sûr, du dynamisme des entreprises locales.

L'Intercommunalité a également créé les conditions de ce dynamisme en investissant largement ces dernières années en matière d'infrastructures, de zones d'activités, d'immobilier et de services d'accueil des entreprises. Cette politique s'avère bénéfique sur l'emploi, l'activité et les services mais également sur la richesse fiscale des Collectivités, Intercommunalités et Communes concernées qui, sans intervention sur le taux pratiqué en 2017 auprès des entreprises, connaît une évolution sensible de la base et donc de ce produit de fiscalité.

Ainsi, malgré les contraintes et au regard des fruits dégagés par sa politique de développement économique, le Grand-Figeac est capable de maintenir un bon niveau d'autofinancement, de porter un programme d'investissements « exceptionnels », de développer les services à la population et d'augmenter ses aides aux associations



Sur la fiscalité des ménages, après plusieurs années de stabilité, les Conseillers Communautaires ont décidé d'augmenter les taux de taxe foncière bâtie et de taxe d'habitation de 1,5%. Cela se traduira en moyenne sur la feuille d'impôt par 2 ou 3 € d'augmentation pour la part de cotisation versée à l'intercommunalité.

PARTICIPATIONS AUX SYNDICATS ET SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS PAR ACTIVITÉS :

2 760 017 €



1 581 000 € POUR LES ASSOCIATIONS

La Communauté de Communes ne dispose pas d'une « clause générale de compétence » lui permettant juridiquement d'intervenir par subvention dans tous les domaines associatifs. L'enveloppe affectée en 2017 (1 581 000 €) est supérieure à celle de 2016 à périmètre égal (1 366 000 €) et concerne toutefois **de nombreux champs de la vie associative : social, petite enfance, jeunesse, sport, culture, agriculture** (mutuelle « Coups durs », aides forestières), **économie, tourisme, développement durable et environnement**. À noter, dans le domaine de la jeunesse, la reconduction cette année de l'enveloppe de 30 200 € ouverte depuis 2016 pour l'aide aux 7 associations du territoire (Assier, Bagnac-sur-Célé, Cajarc, Capdenac-Gare, Figeac, Lacapelle-Marival, Lissac-et-Mouret) qui organisent des accueils de loisirs.

Également, un effort particulier a été fait pour soutenir les « Ballons Rouges », association gestionnaire de la crèche de Cardaillac, dans le cadre de son changement de statut.

1 178 000 € POUR LE C.I.A.S¹. ET LES SYNDICATS DE COMMUNES

À travers ses participations financières, le Grand-Figeac soutient l'**action sociale** (Centre Intercommunal Action Sociale), **la formation et le développement** (Maison de la Formation et Pôle Équilibre Territorial et Rural), **l'aménagement des rivières et la qualité des eaux de baignade** (Syndicat Rance et Célé), **l'agriculture** (Marchés aux agneaux d'Assier), **le très haut débit** (Syndicats numériques du Lot et de l'Aveyron), **la culture et le patrimoine** (Parc des Causses du Quercy), **le tourisme** (Syndicat du Lac de Latronquière)

SANTÉ, ÉCONOMIE, ENVIRONNEMENT, CULTURE, PATRIMOINE... INNOVER POUR LE TERRITOIRE

Les évolutions législatives, la vision des élus sur le développement de notre territoire et les choix opérés au regard de l'expression des besoins de la population entraînent un important accroissement des domaines d'activités et d'intervention du Grand-Figeac.

En matière de santé, après l'élaboration du Contrat Local de Santé en 2015, l'enjeu prioritaire est de garantir pour l'avenir la présence sur le territoire de professionnels de santé en nombre suffisant pour répondre aux besoins, et en particulier de médecins généralistes. En plus de la structuration et de l'animation d'un réseau de professionnels sur notre territoire, dont se charge un coordinateur de santé recruté par le Grand-Figeac, deux actions sont en œuvre :

Le soutien financier apporté par l'Intercommunalité à l'aménagement, par les Communes, de **Maisons Pluridisciplinaires de Santé** (Lacapelle-Marival - 213 050 € accordés, Leyme - 25 160 € accordés, Assier, Aynac, Figeac, Capdenac-Gare et Latronquière - en projet). Le **recrutement de deux médecins généralistes salariés et d'assistantes médicales par le Grand-Figeac**, qui s'installeront dans la Maison de Santé de Lacapelle-Marival à la rentrée. Il s'agira du premier établissement de ce type dans le Lot.

Dans les domaines du **développement économique** et de **l'environnement**, la Communauté de Communes a pris les initiatives suivantes :

Création, en collaboration avec l'IUT de Figeac, d'un « **FAB LAB** » (fabrication laboratory), laboratoire de fabrication qui est un lieu d'expérimentation ouvert à tous pour le développement de la fabrication numérique.

Organisation à Figeac des rencontres nationales des « **Territoires à Énergie Positive** » en septembre 2017. Lancement d'un « **Plan Climat Air Énergie** » à l'échelle du Grand-Figeac.

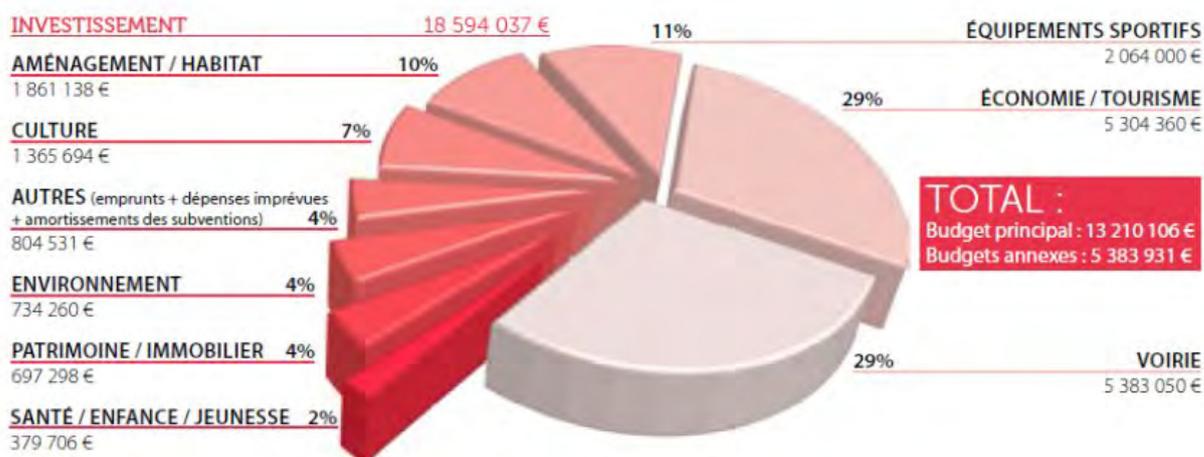
Lancement d'un programme de **rénovation de l'éclairage public**, plus respectueux de l'environnement, grâce à d'importants financements de l'État.

En matière de **culture** et de **patrimoine**, engagement d'un **contrat local d'éducation artistique** (accueil d'artistes en résidence sur le territoire), dépôt cet été d'un dossier de

¹ Centre intercommunal d'action sociale

labellisation de l'ensemble du territoire en **Pays d'Art et d'Histoire**, développement du parc de **matériel de spectacle** qui sert notamment aux associations, gestion de son réseau de **lecture publique**, dont le réseau multi-sites constitué sur le secteur du Haut-Ségala. Une enveloppe de 51 000 € a également été ouverte pour soutenir des opérations communales de conservation et de réhabilitation du patrimoine

18,6 MILLIONS D'EUROS D'INVESTISSEMENTS POUR DÉVELOPPER LES SERVICES À LA POPULATION ET FAVORISER L'EMPLOI



Alors que l'investissement public local a continué à reculer en France en 2016, le Grand-Figeac, compte-tenu de son dynamisme économique et d'un endettement faible (la dette par habitant s'établit à 175 € fin 2016 alors qu'elle était en moyenne de 167 € en 2014 pour ce type de Communautés) fait sensiblement progresser son budget d'investissements.

Les élus communautaires ont décidé d'orienter majoritairement ces investissements sur les services à la population et les infrastructures de développement économique.

En matière de **services à la population**, un programme d'investissements exceptionnels de 10 M € est engagé :

Rénovation et extension du **centre aquatique couvert** Capdenac-Gare), dont les travaux sont en cours, modernisation des **lieux d'apprentissage de la musique** (écoles de musique d'Assier, Cajarc, Capdenac-Gare, Figeac et Lacapelle-Marival) et construction d'un **centre d'exploitation routier** mutualisé entre la Communauté et le Département du Lot.

Également, plus de 3 M € ont été inscrits pour accompagner la politique de **développement économique** et poursuivre l'aménagement de zones d'activités (Quercypôle Cambes / Lissac-et-Mouret et Herbemols Figeac notamment), sur lesquelles d'importants projets d'installation d'entreprises sont déjà identifiés.

Parallèlement, le Grand-Figeac continue à investir en matière de **voirie** et d'**éclairage public** (2,5 M €), pour la mise en **accessibilité de ses équipements aux personnes handicapées**, pour l'aménagement des **cœurs de Villes et Villages**, en matière de **tourisme** (Tolermes), d'**habitat** et de structures d'accueil des **jeunes enfants**(études de construction de la nouvelle crèche de Cardaillac) et également pour favoriser le **développement durable**(programme d'actions « territoire à énergie positive ») et l'**agriculture**(aides forestières, étude climagri, projet viticulture).

Annexe : Potentiel de recrutement selon l'ADIMAC en 2000¹

- **Potentiel de recrutement dans les fonctions de production**

Métiers	Besoins à court terme	Besoins d'ici 2/3 ans
Fraiseur-tourneur	59	94
Opérateurs à commandes numériques	7	30
Autre opérateurs	14	38
Ajusteurs	1	7
Régleur	13	33
Chaudronniers	5	
Soudeur-Chaudronnier		
Ingénieurs de production	5	15
Chef d'équipe ou d'atelier	4	
Mécaniciens	11	29
Total	124	260

- **Potentiel de recrutement dans les fonctions hors production**

Fonction/Métiers	Besoins CT	Besoins 2/3 ans
Gestion (contrôleur, technicien)	2	
Méthode (contrôleur, technicien, ingénieur d'affaires aéronautique, responsable)	6	10
Maintenance (technicien, électromécanicien)	10	14
Méthode et Maintenance / Mécaniciens et automaticiens	5	
Méthode et Qualité/ chef d'équipe	3	
Qualité/Technicien	1	
Bureau d'études (Dessinateur, Technicien, Projeteur, Ingénieur)	7	
Commercial	4	
Responsable d'achat	1	
Informaticien	1	
Technicien programmeur	1	
Magasinier		
TOTAL	42	50

¹ Publié dans le rapport de Sabrina LABBE (DIR), *De quelles représentations souffrent les métiers en mal de main d'oeuvre ?*, op. cit.

Annexe : articles de presse mobilisations sociales

LADEPECHE.fr

Actualité Grand Sud Aveyron

Publié le 25/09/2009 à 03:52, Mis à jour le 25/09/2009 à 10:37

Figeac. L'avenir des 12 800 salariés de la Mecanic Vallée en débat



La 1^{ère} grève de Figeac Aéro, en juillet 2008. Photo DDM, archiv. DDM

Industrie. Tandis que se tiendront les 11^{ème} Rencontres de la Mecanic Vallée, le collectif CGT propose son 1^{er} sommet social.

Être force de proposition et de luttes pour faire de la Mecanic Vallée le territoire du développement de l'industrie. Tel est le credo du collectif CGT Mecanic Vallée qui se réunira le 1er octobre prochain pour son 1er sommet social, à Figeac, salle Roger-Laval.

Cette date n'a pas été choisie par hasard, puisque le même jour se tiendront les 11es Rencontres de la Mecanic Vallée, présidée par Michel Ferey, PDG de Ratier-Figeac, à l'espace Mitterrand

« Pour notre collectif CGT, créé en 2004, cette journée se veut l'occasion de débattre et de faire des propositions pour le maintien et le développement des emplois dans nos industries du Lot de L'Aveyron et de la Corrèze. 70 personnes sont attendues. Nous exigeons l'ouverture d'un vrai dialogue social sur le territoire », explique Alain Hébert, animateur du collectif, avant de marteler : « Ce jour-là ce sont de nos affaires, des affaires des 12 800 salariés de la métallurgie de la Mecanic Vallée que les patrons entendent discuter, mais sans les salariés et sans leurs représentants. Ils

décideront seuls de notre avenir. Ont-ils pris conscience que d'ici 2015, 3 850 salariés de la métallurgie partiront en retraite et qu'il faut dès maintenant anticiper cette hémorragie pour maintenir nos savoir-faire ». Parlant d'un bassin d'emploi où les seuls critères sont la rentabilité financière, la rémunération à deux chiffres des actionnaires, au détriment de l'emploi, des conditions de travail et des investissements productifs, la CGT dénonce le refus des représentants de la Mecanic Vallée de les recevoir. « Pourtant, lance Alain Hébert, les salariés paient cher cette crise : chômage partiel à la Sam, à Bosch, Pivaudran, Born-Warner, Figeac-Aéro, Blanc-Aéro, pertes de salaire, licenciements d'intérimaires, de CDD. On a compté quelque 1 300 suppressions d'emplois depuis le mois de janvier et en terme de production nous enregistrons un recul de 12 points, pour tomber au niveau de la production des années 90»

Sommet social du 1er octobre, dès 8 h 30, en présence de Philippe Martinez, secrétaire général de la Fédération CGT Métallurgie, Mohamed Oussédik, membre de la commission exécutive de la confédération CGT, responsable des questions industrielles et de Didier Cujive, président de Midi Pyrénées Expansion. Présentation, analyse du territoire, table ronde sur l'emploi et le développement industriel, débat sur le statut du travail salarié, revendications.

Ratier et Figeac Aéro : des délocalisations qui inquiètent la CGT

À quelques jours de leur sommet, les représentants CGT de ces deux entreprises figeacoises font un état des lieux.

« À Ratier, le chiffre d'affaire bat tous les records. On nous parle de 203 millions d'euros prévus, mais avec 85 salariés de moins. L'activité ne baisse pas, par contre on externalise des services et on délocalise vers les pays à bas coût : Turquie, Viet-Nam, Singapour, Maroc. Nos véris de porte par exemple sont faits en Pologne. Nous sommes inquiets pour l'avenir. Au département hélicoptère, on parle d'une chute de la production de 30 à 40 % en 2010, or 80 personnes y travaillent. La direction de Ratier met en avant les hélices, les moyeux. On ne parle que de ça, mais on est en train de perdre la diversification de nos productions qui a toujours fait notre force », souligne Jean-Philippe Couchet, CGT Ratier.

Pour Figeac Aéro, la CGT parle de « 53 suppressions de postes en six mois. La direction prévoit un redémarrage d'ici peu, sans nouvelle période de chômage partiel. Mais ce qui nous inquiète c'est la création d'une filiale en Tunisie. C'est avec notre capital que les investissements sont faits là-bas. C'est le chantage d'AéroliA (NDLR : filiale du groupe EADS) qui, si on ne va pas vers les pays à bas coût, nous retire ses marchés », rappelle Jérémy Gargaros, CGT Figeac Aéro.

« Nous avons fait le calcul, avec le chômage partiel, la perte à l'intéressement et aux bénéficiaires, nous avons cette année perdu plus de 9 % de nos revenus », souligne le syndicaliste de Figeac Aéro.

La bonne nouvelle pour cette entreprise aéronautique est la mise en route de trois nouvelles machines, de fabrication Forest Liné, soit un investissement de 6 millions d'euros et la perspective d'embauches. « Notre bureau méthode et industrialisation travaille sur de nouveaux marchés, dont celui de l'A350 (sur les métaux durs), c'est la perspective de charge de travail à venir, d'ici 3 ou 4 mois ».

La CGT s'invite aux 12èmes rencontres d'affaires de la Mécanic-Vallée

30 septembre 2010 par Jean René Lavergne



La grand-messe annuelle des rencontres d'affaires de la Mécanic-Vallée s'est tenue à Brive aujourd'hui et pure coïncidence à quelques kilomètres de là, à Malemort-sur-Corrèze, les responsables CGT des entreprises de la Mécanic-Vallée se réunissaient en assemblée générale. **En milieu d'après-midi, les salariés dont de nombreux « Deshors » se sont invités aux travaux des donneurs d'ordres dans un climat**



tendu. Sous la pression, les responsables patronaux de la Mécanic-Vallée ont accordé une audience à une délégation conduite par Alain Hébert, animateur du collectif CGT. L'entrevue entre les représentants des donneurs d'ordre de la Mécanic-Vallée ne sera pas prolongée plus d'une demi-heure. Trente minutes chrono et à la sortie pas grand-chose de concret pour les métallos venus de l'Aveyron, du Lot et de la Corrèze, acteurs de cette Mécanic-Vallée. Ce secteur industriel concerne 15.000 salariés répartis au sein de 260 entreprises. Cette réunion avec le patronat arrachée aux forceps aura permis à l'évidence aux salariés de présenter leurs principales revendications du moment telles **le développement industriel, l'emploi, une revalorisation salariale ou bien**

encore une proposition de convention collective. Sur ces dossiers, le patronat aurait entrouvert une porte selon le responsable du collectif CGT Alain Hébert. « **Les patrons nous ont dit que nous ne sommes pas mandatés pour discuter. Moi je retiens pour l'instant que rien n'est fermé. Avec la CGT, nous allons faire monter la pression pour faire avancer nos justes revendications. Ce qu'on veut, c'est négocier et rien d'autre, pour l'instant il n'y a qu'une seule feuille de route qui compte c'est la nôtre.** » Un discours ferme qui a eu le mérite de faire baisser la tension parmi les salariés qui ont été à deux doigts de faire une entrée en force dans cette salle des Trois provinces où les principaux donneurs d'ordres de Mécanic-Vallée parlaient business.

Ces 12e rencontres d'affaires de la Mécanic-Vallée se sont poursuivies malgré la visite du collectif CGT qui n'était visiblement pas prévu au programme. Les donneurs d'ordres et les sous-traitants se sont rencontrés, ils ont pris des contacts dans un



contexte économique un peu moins morose que les années précédentes. « **Nous constatons depuis quelques mois des signes de reprise, dans l'aéronautique, l'automobile et la machine outils, mais tout est encore fragile** », a dit Michel Ferey, le président de la Mécanic-Vallée.

Pour sa part, Philippe Nauche, député-maire, s'est félicité de la tenue à Brive de cette journée, mais il a tiré la sonnette d'alarme sur la désindustrialisation qui frappe le bassin de Brive et plus généralement la Corrèze. « **En 10 ans, la filière mécanique a perdu 1.000 emplois dans le département soit un quart de ses effectifs, aujourd'hui plusieurs entreprises brivistes de ce secteur, je pense à Deshors, Mecalin, Mecamat connaissent des difficultés. Je m'inquiète pour l'avenir de notre tissu industriel, des stratégies de délocalisation même parfois quand l'Etat est un des principaux actionnaires, dans les pays à bas coût de main d'œuvre. Nous avons récemment connu le cas à Brive. C'est une politique industrielle bien frileuse et tout état de cause pas à la hauteur des enjeux.** »

Jean René LAVERGNE

LA MONTAGNE

Le syndicat défend les fonderies d'Ussel, Redenat et les draisines BRIVE-LA-GAILLARDE

Publié le 16/05/2014



La CGT demande un avenir industriel. © Photo F. Lherpinière

« On ne lâche rien sur les projets industriels ! ». À l'occasion de la journée d'action de la CGT métallurgie d'hier, Alain Hebert (CGT Mecanic Vallée) et ses camarades cheminots et électriciens ont rencontré le sous-préfet de Brive et le Medef.

Sur la table, le même menu. Les draisines SNCF de Brive, la station de pompage de Redenat mais aussi les Fonderies d'Ussel. Un même refrain et un même constat. « On nous écoute religieusement, mais on ne nous entend pas ». La CGT Métallurgie poursuit son combat pour réindustrialiser la région. Elle a même commandé un petit film qui, en cinq minutes, pose les enjeux locaux. « On va organiser des réunions publiques pour sensibiliser l'opinion. On va aussi le montrer aux politiques ». La CGT regrette que sur la question des draisines, ce soit un groupe suédois qui ait obtenu la sous-traitance des moteurs au détriment d'entreprises locales, alors que l'atelier de Brive a obtenu le marché de construction de 120 draisines. Pour les fonderies d'Ussel, la CGT a interpellé, par courrier le 12 mai, le principal donneur d'ordre, Safran. Enfin, sur la station de pompage, « on est au point mort. On attend que ça se décante sur la mise en concurrence des concessions de barrages. On est suspendu à la décision du gouvernement ». À la clé, entre 350 et 650 emplois durant la durée du chantier.

Laetitia Soulier

LA MONTAGNE

Une grève paralyse l'usine Borg Warner, l'un des plus gros employeurs privés de Corrèze

Tulle Social Publié le 16/04/2015



Première entreprise industrielle du pays de Tulle, l'équipementier américain Borg Warner emploie près de 520 salariés en CDI et près de 140 intérimaires. © Agnès GAUDIN.

Le nouveau directeur a voulu supprimer le système des pauses existant. Le personnel s'est mis en grève, depuis mardi 14 avril, à l'appel de la CGT et de FO.

« Il y a longtemps que je n'avais pas vu cela. L'usine totalement arrêtée ». Jean-Marie Brigoulet, le délégué CGT du personnel de Borg Warner, société d'équipements automobiles installée sur la zone de la Montane, près de Tulle, en rejette la responsabilité sur le nouveau directeur, Antonio Castillo, arrivé il y a cinq mois.

« Il a décidé de supprimer toutes les pauses, alors que les gens s'autorégulaient et se remplaçaient auparavant, sans excès et sans problème sur la ligne de production, pour aller boire un café ou fumer une cigarette. La note de service est tombée vendredi à 11 heures », explique le représentant du personnel.

« Le directeur veut serrer la vis »

Il ajoute qu'une rencontre avec la direction, hier, a abouti à une proposition, de sa part, d'une pause de 10 minutes entre 8 et 9 heures le matin, et vers 16 heures l'après-midi. Formule rejetée par le personnel.

« Les salariés sont sur des postes de travail répétitifs », souligne l'élu CGT, « l'équipe du matin démarre à 5 h 30. Il faut penser à l'humain ».

Même approche des choses du côté de Pascal Chèze, délégué FO. « Le directeur veut remettre en cause un acquis depuis des années. Un système qui fonctionne de façon informelle, sans abus et qui ne pénalise pas l'entreprise... C'est un financier, il veut standardiser, réglementer, serrer la vis... Il nous a dit que si l'on ne va pas vers ses projets, la pérennité de l'entreprise risque d'être remise en cause... alors qu'on n'a jamais gagné autant d'argent que depuis deux ans ». Les salariés titulaires ont décidé de se mettre en grève à la pause de mardi matin. Depuis, les lignes de production sont arrêtées, et un nouveau vote interviendra, ce matin, pour décider ou non de la poursuite du mouvement.

« Disproportion »

Du côté de la direction, Daniel Gaston-Carrère, le directeur des ressources humaines, se dit abasourdi par « la disproportion entre ce problème récurrent depuis des années, et l'arrêt total de la production. Le système actuel entraîne des surcoûts impressionnants avec les gens qui remplacent », explique-t-il. « Il faut encadrer tout cela. Nous avons proposé 30 minutes de pauses payées en tout, hors pauses physiologiques. Là, il n'y a aucun système de contrôle. Tout le monde part en pause quand il veut. Allez expliquer cela à une direction anglo-saxonne ! Ce mouvement est très négatif au niveau de notre image dans le groupe, quand on se bat pour le développement du site ».

Alain Albinet

Mobilisation intersyndicale à l'usine Bosch



Des centaines d'ouvriers de l'usine Bosch ont répondu à l'appel des syndicats hier après-midi. Photo DDM

Hier après-midi à l'appel des syndicats, les salariés de l'usine Bosch se sont réunis pour réclamer des embauches, et un plan de négociation pour les seniors.

Mobilisation des salariés de l'usine Bosch, hier après-midi. Ils répondaient à l'appel de l'intersyndicale Sud et CGT, qui souhaitent voir un changement dans la politique d'embauche de la direction.

«Depuis trois ou quatre ans, on tourne avec deux, voire trois cents intérimaires par mois», indique Nathalie Fabry, du syndicat CGT. Une situation précaire, qui ne peut plus durer, pour les élus du comité d'établissement : «Pendant dix-huit mois on forme un intérimaire, puis on le jette, on en embauche un autre qu'on forme puis qu'on jette. C'est sans fin», souligne Julien Rul, du syndicat Sud.

«Nous demandons des embauches. Il n'y a eu que soixante-dix embauches en CDI en deux ans, et il n'y en a pas eu depuis six mois. Et ce, alors que la Bosch a reçu cinq millions d'euros dans le cadre du CICE», expliquent Julien Rul et Nathalie Fabry.

De nouvelles embauches qui permettraient par ailleurs de servir la seconde revendication des syndicats : un plan de préretraite pour les salariés de la Bosch, dès 57 ans. «La majeure partie*des salariés est âgée de 50 à 55 ans, et 15 à 20 % de la masse salariale ont entre 55 et 60 ans. Notre pyramide des âges est vieillissante». Les syndicats entendent donc bien demander la réouverture des négociations pour les seniors.

«Le groupe fait de l'argent, les carnets de commandes sont pleins, il y a tout pour que la direction accepte nos revendications».

Les syndicats devaient rencontrer la direction hier, et se réuniront dans la journée pour savoir quelles suites donner à leur action. *Sur 1 700 salariés, 400 ont entre 50 et 55 ans, selon les syndicats.

A Viviez, Sam Technologies en appelle à la population

VIVIEZ /29 OCT. 2016 / 11H53



Sur les affiches qui appellent au rassemblement, cette photo des salariés de Sam. Parce que, comme le soulignent les représentants du personnel, « parler du nombre des emplois c'est bien beau, mais pouvoir mettre des visages sur ces emplois, c'est encore mieux ». (CP)

Une entreprise qui attend toujours de connaître l'identité de son repreneur et qui, par cette action, souhaite montrer que la mobilisation reste intacte en cette période d'incertitudes. Ce rassemblement de soutien veut s'inscrire dans une démarche visant à défendre l'emploi au sein de Sam Technologies, mais aussi sur tout le territoire. Car comme le rappellent les représentants du personnel, « de nombreuses unités de sous-traitance sont concernées par notre avenir ».

Le soutien de Renault

Un patron d'une de ces petites entreprises du secteur qui ne subsistent que grâce à l'activité de Sam s'exprimera en public le 5 novembre pour bien faire passer le message. Il sera imité par plusieurs élus, dont la députée Marie-Lou Marcel et le maire de Viviez Jean-Louis Denoit. Dans la perspective d'une prochaine rencontre avec les services de l'État, il s'agira ainsi de peser sur les Pouvoirs publics, de manière à tout faire pour que le processus de reprise en cours se déroule le plus favorablement possible pour le troisième plus gros opérateur industriel du département. Ceci dit, le calendrier préétabli accuse déjà un certain retard, ce qui ne surprend pas outre mesure les salariés de Sam.

Le rassemblement du 5 novembre, qui dépassera largement le cadre syndical, pourrait également voir les commerçants du Bassin s'y associer, à travers diverses actions qui restent encore à définir. Le tout est que, dans la lignée de ce que furent les manifestations organisées pour le maintien de l'hôpital ou de la maternité, les

personnels de Sam Technologies espèrent voir la population du Bassin unie et réunie pour la défense d'un élément clé de l'économie locale. En attendant, et grâce notamment à l'appui logistique de Renault, qui pèse pour plus de 80 % dans l'activité de l'entreprise, les ateliers de la zone des Prades et des Tuileries continuent à tourner à plein régime. Même si, de l'aveu même des représentants syndicaux, le quotidien humain et industriel n'est pas actuellement des plus simples à gérer.

Annexe : Projet revendicatif du collectif CGT Mecanic Vallée (Source : Informations Comité Régional CGT Midi-Pyrénées n°203 octobre 2012)



Mécanic Vallée

3^e sommet social organisé par la CGT

Le 4 octobre 2012 marquera la Mécanic Vallée par l'événement majeur de cette journée: le double succès du 3^e sommet social organisé par la CGT.

Double succès d'une journée revendicative avec une CGT offensive, construisant des propositions pour vivre et travailler dignement en Mécanic Vallée et agissant pour les faire aboutir.

PREMIER SUCCÈS

Pas moins de 105 participants venus de l'ensemble du territoire de Limoges à Rodez, représentants de tous les syndicats CGT de la Métallurgie, de toutes nos filières; automobile, aéronautique, mécanique de précision, auquel se sont jointes de fortes délégations des cheminots et des électriciens d'EDF pour impulser ensemble des projets industriels basés sur la coopération et le développement local capable d'assurer l'avenir du territoire.

A l'issue des débats un projet revendicatif en 7 propositions a été validé et nous proposons d'en débattre avec les salariés de la Mécanic Vallée pour les transformer en revendications et en luttes indispensables pour les faire aboutir dans nos bassins d'emploi:

- La reconquête de nos emplois industriels par la diversification de nos activités et l'investisse-

ment dans l'innovation, la recherche et le développement.

- L'attractivité de nos métiers et de notre territoire par le social et le développement de nos services publics.
- Le dialogue social avec notre proposition de commission paritaire en Mécanic Vallée

DEUXIÈME SUCCÈS

Ce sont plus de 300 manifestants qui se sont rendus en cortège à la mairie de Figeac pour interpeller le ministre du redressement productif, lui remettre nos propositions et nos revendications. Une manifestation où se sont retrouvés les salariés de l'industrie et des services publics avec en tête les infirmières de l'hôpital de Figeac pour scander le slogan: « pas d'industrie sans services publics, pas de développement des services publics sans développement de l'industrie ».

A la sortie de la rencontre de près d'une heure avec la délégation CGI, Arnaud Montebourg a souligné que

les propositions que nous faisons étaient fortes intéressantes! La Délégation CGT se félicite que non seulement le représentant du gouvernement partage l'analyse sur la situation de l'emploi, mais a également fait des propositions qui font échos aux revendications portées par le collectif CGT de la Mécanic Vallée.

Il a proposé que la Mécanic Vallée reçoive le tout nouveau médiateur de la sous-traitance, avec en charge l'organisation de tables rondes pour changer les rapports de soumissions donneurs d'ordre/sous traitant.

Suite aux interventions de nos camarades de la Sam et de Born Warner sur la situation inquiétante de la filière auto, le ministre a précisé que pour l'instant il faisait "le pompier" mais que ce n'était pas une bonne stratégie. Il s'est dit attentif aux évolutions de la Sam (groupe ARCHE) considérant le site de Decazeville comme un élément majeur de la filière.



Le projet revendicatif des syndicats CGT

développer l'emploi industriel

Résolument constructive notre délégation a abordé tous les projets élaborés par le sommet social et en coopération avec les cheminots et les électriciens autour du projet Redenat et de la construction de Draisines pour la SNCF.

S'il a la réelle volonté de s'engager dans le redressement productif, le ministre a des éléments en main pour passer des discours aux actes en Mécanic Vallée.

Mais il ne suffit pas d'avoir de bonnes propositions et de beaux dossiers pour qu'ils soient mis en œuvre. Il ne suffit pas non plus d'avoir viré Sarkozy.

Aujourd'hui ce qu'il manque dans notre pays, ce ne sont pas les solutions pour développer l'emploi industriel et aller vers le progrès social, mais un vrai rapport de force pour imposer d'autres choix de gestion dans nos entreprises. Ce qui nous manque c'est une mobilisation sociale à la hauteur des enjeux. Une

mobilisation forte et durable pour imposer au gouvernement et au patronat que le développement industriel, de l'emploi et des services publics devienne une réelle volonté politique.

Une volonté politique de changement et de mise en chantier du changement, pour changer maintenant.

Ce 3^e sommet social est un nouveau temps fort dans l'histoire de notre territoire, un point d'appui pour construire les mobilisations indispensables dans nos entreprises et nos bassins d'emplois autour du projet revendicatif pour vivre et travailler en Mécanic Vallée et faire aboutir nos revendications.

PROJET REVENDICATIF DES SYNDICATS CGT, POUR VIVRE ET TRAVAILLER EN MÉCANIC VALLÉE

Force de propositions, Les syndicats CGT des bassins d'emplois de la Mécanic Vallée agissent pour la

reconquête de l'emploi industriel sur ce territoire.

Lors de plusieurs sommets sociaux, ils ont élaboré un projet revendicatif cohérent permettant, d'une part, de maintenir et de développer l'emploi en diversifiant les activités industrielles, et, d'autre part, de donner une réelle attractivité aux métiers de la métallurgie par le progrès et le dialogue social. Un projet pour vivre et travailler en Mécanic Vallée indissociable d'un véritable aménagement des territoires et du développement des services publics. Résolument constructif, le collectif des syndicats CGT de la Mécanic Vallée a réuni le 4 octobre 2012 à Figeac, son 3^e sommet social pour travailler avec d'autres professions, notamment les cheminots et les gaziers et électriciens, des projets industriels alternatifs capables d'assurer l'avenir industriel du territoire. La Mécanic Vallée a des atouts humains, industriels et naturels... encore faut-il avoir la volonté de mettre en œuvre une vraie politique de l'emploi et de développement économique pour que le changement commence maintenant: il est grand temps de passer des discours aux actes!



Les 7 propositions CGT

« l'arrêt des délocalisations »



1. DÉVELOPPER ET DIVERSIFIER NOTRE INDUSTRIE!

Oui, l'industrie existe dans nos bassins de vie. Elle peut se décomposer en plusieurs secteurs, le bois, l'agroalimentaire, la céramique... l'électronique, avec la présence de donneurs d'ordres sur nos régions. Et parmi cette diversité de savoir faire, de compétence et coopérations possible, on peut distinguer trois grandes filières industrielles métallurgiques; l'aéronautique, l'automobile et la mécanique de précision. Nous devons sortir du carcan de la mono industrie imposée par les grands donneurs d'ordres: diversifier nos activités, nos productions en privilégiant la coopération, le développement local et la complémentarité avec d'autres filières (exemple de l'agroalimentaire première filière de nos régions).

Evidemment, ce développement de notre industrie exige l'arrêt des délocalisations (ex: Ratier au Maroc, Figeac Aéro en Tunisie...) et des externalisations guidées par les stratégies financières et boursières dictées par les actionnaires.

2. CRÉER 6 900 EMPLOIS IMMÉDIATEMENT POUR MAINTENIR NOS COMPÉTENCES ET SAVOIR-FAIRE: PLANS D'EMBAUCHE ET PLANS DE FORMATION!

Dans les 5 ans à venir, près de 4 000 salariés de la métallurgie vont partir en retraite. Des entreprises sont menacées dans leurs existences par une pyramide des âges vieillissante (Fonderie d'Ussel...).

A ces 4 000 emplois qu'il faut remplacer, nombre pour nombre, s'ajoute l'embauche en CDI des 1 200 à 1 500 intérimaires qui servent quotidiennement de variable d'ajustement.

Augmentation des charges de travail, heures supplémentaires, mises en œuvre du LEAN, augmentation des cadences et de la productivité détériorent considérablement les conditions de travail et la qualité des productions. Pour faire face au plan de charge, il est indispensable d'embaucher entre 1 000 et 1 200 salariés de toutes catégories.

Nous proposons une véritable

politique de l'emploi anticipatrice avec des plans d'embauche et de formation à l'échelle des entreprises et des bassins d'emploi.

3. CRÉER DES PÔLES POUR L'INNOVATION, LA RECHERCHE ET LE DÉVELOPPEMENT

La diversification de nos activités exige une politique favorisant l'innovation, la recherche et le développement dans un territoire où le tissu industriel est composé de plus de 260 PME et PMI.

Nous proposons la création avec l'aide des pouvoirs publics (fonds régionaux et européens...) de pôles de R et D par filières et par bassins d'emplois.

4. IMPULSER DES PROJETS INDUSTRIELS PRIVILÉGIANT LA COMPLÉMENTARITÉ ET LA COOPÉRATION ENTRE LES ENTREPRISES ET LES FILIÈRES

A l'exemple de nos propositions de coopération avec EDE, pour la construction du projet de station de transfert d'énergie par pompage de REDENAT, avec la SNCF pour la construction de 80 draines à Brive, la diversification passe par un vrai développement local et durable dans le respect des activités propres à chaque entreprise.

Les 7 propositions CGT

de véritables négociations

5. IMPOSER D'AUTRES RAPPORTS DONNEURS D'ORDRES/SOUS-TRAITANTS PAR DE NOUVEAUX DROITS AUX SALARIÉS

Les rapports de domination entre les donneurs d'ordres et les sous-traitants privilégient les choix des actionnaires au détriment de l'emploi, de l'industrie et des territoires. La mise en place de comités interentreprises réunissant des donneurs d'ordres et des sous-traitants autour d'une filière, d'un projet ou d'un produit, sur un territoire, où siègeront des représentants des salariés de toutes les entités avec des droits d'information, d'expertise et d'intervention dans les choix de gestion, serait un des moyens de régulation pour favoriser la coopération et le développement mutuel.

6. ATTRACTIVITÉS DES MÉTIERS ET DE NOS TERRITOIRES; PAR LE SOCIAL ET LES SERVICES PUBLICS

En Mécanic Vallée, des centaines d'offres d'emplois ne trouvent pas de candidats! Dans le même temps, malgré les carnets de commandes pleins de l'aéronautique pour 20 ans, le chômage atteint des niveaux record dans nos deux régions Midi-Pyrénées et Limousin. La mécanic Vallée est un territoire de bas salaires, une région low-cost, où les donneurs d'ordres externalisent et pillent les savoir-faire.

Redonner de l'attractivité à nos métiers doit être une de nos priorités et notamment:

- Revaloriser les salaires sur la base d'une grille où le salaire d'embauche sans qualification et sans ancienneté commencerait à 1700 €;
- Négocier une nouvelle convention collective de la Métallurgie pour les 2 régions Limousin et Midi-Pyrénées s'appuyant sur le mieux disant des accords existants et innovants socialement;
- Promouvoir des formations qualifiantes et reconnues dans un véritable déroulement de carrière.
- Améliorer les conditions de travail et sans attendre supprimer les organisations du travail tel que le LEAN (imposés par les donneurs d'ordre et subventionnées par les fonds publics)...

Pas d'industrie sans services publics! Pas de développement des services publics sans industrie! Au-delà du slogan, cette question de l'attractivité de nos territoires par des services publics de qualité (santé, formation...) est une des problématiques pour inciter les jeunes et les salariés à s'installer hors des métropoles qui se les accaparent!

7. CRÉER UNE INSTANCE DE DIALOGUE SOCIAL EN MÉCANIC VALLÉE

Le patronat et son association « Mécanic Vallée » règnent sans

partage sur les bassins d'emplois de Limoges à Rodez.

Le développement de nos activités industrielles, l'attractivité de nos Métiers passent par le dialogue et de véritables négociations sur l'ensemble des questions qui porte sur le quotidien et l'avenir des salariés.

Nous proposons la création d'une commission paritaire de la Mécanic Vallée ayant la compétence de:

- Etablir un diagnostic sur les compétences et les besoins en emplois d'ici à 2020;
- Favoriser les projets et la coopération industrielle;
- Impulser une politique de formation en lien avec les services publics;
- Négocier pour redonner de l'attractivité aux métiers de l'industrie;
- Contrôler en amont et en aval les fonds publics pour les orienter vers l'emploi, le respect des droits et des libertés.

Cette commission ne se substitue pas aux droits des salariés dans les entreprises; droits qui doivent être renforcés pour permettre une véritable intervention des premiers concernés dans les choix de gestion (droits de véto, contrôle des fonds publics...) et par l'arrêt immédiat des discriminations et de la répression qui touchent les élus du personnel et les représentants syndicaux.

Annexe : article de presse « les patrons au sommet social de la CGT »

LADEPECHE.fr

Publié le 03/10/2014 à 03:49, Mis à jour le 03/10/2014 à 08:11

Des patrons au sommet social de la CGT

Economie



*Une table ronde en forme de premier pas vers un dialogue social de nouvelle génération?
/Photo DDM BHSP.*

Du jamais vu ! Pour la première fois depuis 2009, date du premier sommet social de la CGT Mecanic Vallée (MV), des chefs d'entreprises ont accepté hier de participer à une table ronde, à la Strada de Decazeville : Bernard Dalmon (président de la MV, président du Medef 12) et Robert Vitrat (fondateur, président du conseil de surveillance de Ratier, vice-président de l'UIMM).

Face à eux, Philippe Martinez (Secrétaire Général Fédération CGT Métallurgie), David Gistau (UD CGT12), Alain Hebert (animateur CGT MV).

«Nous poursuivons à 80% les mêmes objectifs : créer de l'emploi, développer la formation. C'est le chemin pour y arriver pour lequel nous ne sommes pas d'accord», avançait Robert Vitrat. «C'est l'inverse : 20% de points d'accords et 80% de désaccords» rétorquait Philippe Martinez.

Au-delà de la force symbolique de cette venue, il s'agissait de sortir des clichés et débattre autour du thème «La CGT force de proposition» résumé dans un petit film axé autour de la «reconquête de l'emploi industriel».

Sept propositions

Alain Hébert déclinaient ainsi sept propositions de la CGT :

Développer l'industrie par le maintien de l'existant et la diversification des activités ; créer d'urgence au moins 6 900 emplois (faire face aux départs en retraite, embaucher les 1 800 intérimaires) ; créer des pôles pour la recherche et le développement par filières et par bassin d'emplois au service des 250 PME de MV ; impulser des projets industriels privilégiant la complémentarité, la coopération et la proximité entre les filières et les entreprises ; imposer d'autres rapports donneurs d'ordre-sous traitants avec de nouveaux droits pour les salariés et leurs représentants, notamment les comités inter-entreprises ; redonner de l'attractivité aux métiers par l'augmentation des salaires, la reconnaissance des qualifications, l'amélioration des conditions de travail, la négociation d'une convention collective inter-régionale Limousin et Midi-Pyrénées de haut niveau social ; la création d'une instance de dialogue en Mécanic Vallée. David Gistau renchérisait sur ce point : «Un lieu de dialogue au niveau de la Mécanic Vallée sans se substituer aux IRP (institutions représentatives du personnel) mais où l'on pourrait débattre d'enjeux sur ce territoire, dont la formation, face aux difficultés de recrutement et afin d'éviter que les entreprises». Il saluait par ailleurs l'exemplarité du dialogue social chez Umicore, débouchant sur des investissements et de créations d'emploi.

Philippe Martinez mettait au défi l'UIMM de développer l'apprentissage via des écoles de filières (proposition acquiescée par Robert Vitrat) et plaidait pour des conventions collectives nationales pour l'apprentissage et un socle social commun.

Bernard Dalmon soulignait les actions faites en la matière, ainsi que la politique de formation des apprentis par Airbus et Bosch dans l'optique de pourvoir les postes qualifiés vacants dans d'autres sociétés de MV.

Une table ronde appréciée, constructive, augurant peut-être d'une nouvelle approche du dialogue social...

B.-H. S.-P.

La CGT ensemble!



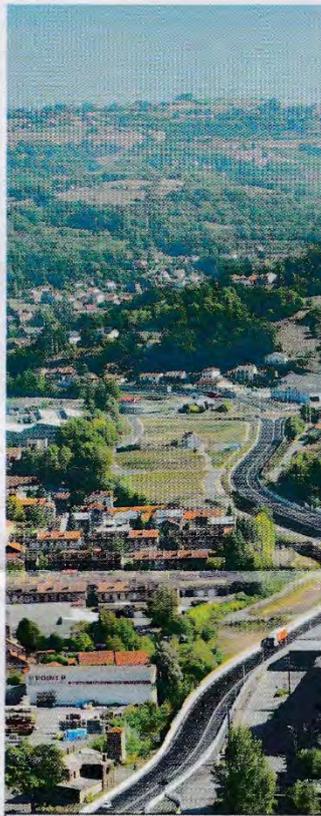
Enjeux

Midi-Pyrénées et Limousin

Un sommet social sur l'avenir des bassins industriels de la région s'est réuni le 1^{er} octobre à Figeac (46) à l'initiative du collectif CGT « Mécenic Vallée ».

Ce matin-là, les radios locales ne bruissent que de cela. Un contre-sommet social à un grand rendez-vous patronal est organisé à Figeac, dans le Lot, par le syndicat CGT. « Les patrons discutent sans nous de l'avenir des 12800 salariés des industries de la région. Inacceptable. Nous, on veut être force de propositions! », s'enflamme Alain Hébert, animateur du collectif CGT Mécenic Vallée, qui fédère les bassins industriels de l'Aveyron, du Lot et de la Corrèze, à l'initiative de cette rencontre. Notre ambition est de faire de ce territoire celui du développement industriel, du plein-emploi et un exemple du mieux disant social! Car le mot d'ordre actuel est plutôt celui de l'externalisation et de la précarisation. « De Tulle à Rodez en passant par Figeac, nous sommes des départements "low cost" par rapport à la région toulousaine, avec des salaires ici de 20 % à 30 % inférieurs », précise Alain Hébert.

Les salariés sont mis en concurrence les uns avec les autres, les pressions exercées par les donneurs d'ordre de l'aéronautique comme Airbus ou Latécoère ne cessent de s'accroître. Pour résister, les membres du collectif sont d'avis qu'il est temps de dépasser les frontières de l'entreprise. « Chacun auparavant avait ici son pré carré. Maintenant, c'est fini, souligne Alain Hébert. Pour rétablir le dialogue social au niveau du territoire et parvenir à être entendus, il faut que nous



Quand les syndicalistes se préoccupent de l'emploi dans leur région. Photo: Bernard Ronda

commençons par construire un nouveau rapport de force. C'est pour cela que nous travaillons avec le collectif à l'échelle de trois départements et de deux régions. » Jean-Philippe Couchet, secrétaire du syndicat de Ratier, un gros sous-traitant d'Airbus, se plaît à imaginer demain une manifestation de tous les salariés de la Mécenic Vallée portant les mêmes mots d'ordre. « On vit tous les mêmes pressions dans nos boîtes. Face à des patrons très bien organisés, nous devons travailler des convergences et défendre des revendications communes. » C'est en s'appuyant sur les succès salariaux et les acquis de l'entreprise Bosch de Rodez que les salariés de SAM à Viviers, situé 30 kilomètres plus loin, ont gagné la même chose. Pour peser face au patronat, le collectif réclame la mise en place d'une commission paritaire territoriale au sein de laquelle les partenaires sociaux pourraient engager des négociations sur l'emploi, les statuts, les qualifications, les offres de formation... Et construire ensemble la Mécenic Vallée de demain. ■ CYRIELLE BLAIRE

EN SAVOIR +

Cette démarche inédite fait écho à la sixième résolution du document d'orientation du 49^e congrès de la CGT stipulant que « les territoires doivent s'affirmer comme des lieux essentiels de construction revendicative ».

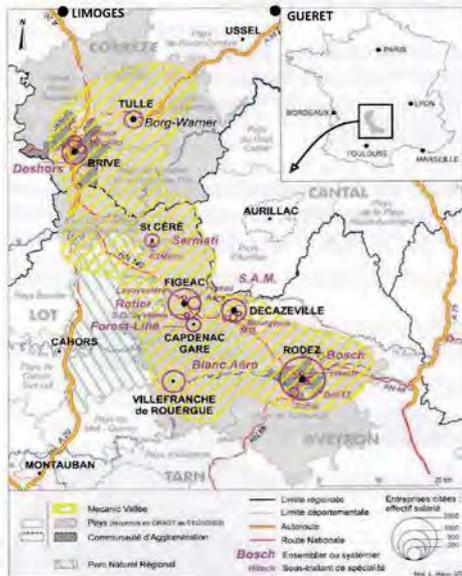
Annexe : 4 pages Cheminots Energie et Métallurgie CGT



ENERGIE - INDUSTRIE - CHEMINOTS IMPOSONS LA COOPERATION POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DE L'ECONOMIE REGIONALE !



Vos entreprises pour la plupart sont adhérentes à l'association Mécanic Vallée qui est implantée sur un territoire interrégional Midi-Pyrénées et Limousin allant aujourd'hui de Limoges à Rodez en passant par Brive, Figeac et Decazeville. 6 départements: la Corrèze, le Lot et l'Aveyron, le Cantal, la Haute Vienne et la Creuse.



Quelle est la situation économique de la Mécanic Vallée ?

L'industrie en Mécanic Vallée a perdu des milliers d'emplois depuis ces 10 dernières années. Aucun département n'a été épargné de l'Aveyron au Lot en passant par la Corrèze et la Haute-Vienne et la Creuse. L'Industrie sur le territoire de la Mécanic Vallée est malade de la politique patronale du tout financier.

Après la casse importante du bassin de Tulle en Corrèze, c'est au tour du bassin de Brive d'en subir les frais. De 2000 à 2011, ce sont des milliers d'emplois industriels qui ont disparu sur le bassin. Il ne reste plus qu'une seule entreprise de plus de 500 salariés sur le département de la Corrèze. Des entreprises comme Deshors, Bledina, Anovo, Photonis ont vu leur effectif décroître d'année en année, alors que d'autres ont totalement disparu telles que Jacob Delafon, Délices de Ninon, TRT, et bien d'autres... et aujourd'hui c'est au tour de Crown, anciennement Cofem, qui va fermer très prochainement.

Eh ! Pourtant du travail ! Il y en a !

Des projets d'intérêt général à EDF, SNCF en lien avec les entreprises de la Mécanic Vallée doivent contribuer au développement de l'emploi et de notre région.

Les donneurs d'ordres (Airbus, Boeing, EADS, Safran, PSA, Renault, Danone...) explosent leurs Chiffres d'affaires et Bénéfices.

Par exemple, dans l'aéronautique, les carnets de commandes sont pleins pour 8 à 10 ans, dans l'automobile qui n'a pas besoin de changer de voiture ? Pour ce qui est de l'électronique, le ferroviaire ou l'énergie, ne nous parle-t-on pas d'écologie... ? Des coopérations pourraient être mises en place entre les entreprises du même territoire, pourquoi voir les choses seulement sous l'œil de la concurrence ?

La pression des donneurs d'ordres, sur les prix, oppresse les entreprises qui se servent des salariés comme variable d'ajustement en restructurant et en

délocalisant. Les actionnaires orientent les entreprises qui constituent les Groupes vers une gestion financière à court terme, destructrice des capacités industrielles et humaines.

Pourtant le territoire de la Mécanic Vallée est une région « *lowcost* », les salariés sont parmi les plus mal payés, souvent au SMIC ou très proche de celui-ci. A contrario le territoire de la Mécanic Vallée regorge de salariés hautement qualifiés, ayant un savoir faire parfois unique en France, comme par exemple les fonderies d'Ussel (SFU).

Ce savoir-faire tout aussi important que diversifié doit être transmis pour développer une industrie forte sur notre territoire. **6 000 métallurgistes sur 18 000 vont partir en retraite d'ici à la fin 2015.**

N'est-ce pas une source de création d'emplois ? Le patronat lui-même indique qu'il y a un besoin immédiat de 6900 emplois.

Alors à la CGT nous disons : « Chiche » !!! »

SNCF



L'EIV Quercy-Corrèze site de Brive est le seul atelier SNCF à construire des engins neufs. Il est aussi atelier directeur de tous les engins pour la maintenance des infrastructures ferroviaires.

Depuis des années, la direction essaie de sous-traiter au maximum au fur et à mesure des départs en retraite.

Après être passé du moins disant au mieux disant, les problèmes persistent avec certaines entreprises au point que certains engins sont revenus à l'atelier. En effet, quand une draineuse est en panne sur les voies, même si elle ne transporte pas d'usagers, elle peut retarder les trains voire créer des accidents.

La CGT a toujours revendiqué que les charges de travail pouvant s'effectuer à l'atelier soient réinternalisées. Toutefois, pour ce qui n'est pas réalisable en interne, les cheminots demandent que ces travaux se fassent sur la région afin de préserver l'emploi sur la Mécanic Vallée.

En lien avec le Syndicat CGT de la Métallurgie, le Syndicat CGT des Cheminots de Brive travaille pour que toutes les entreprises de la Mécanic Vallée et la SNCF conservent et développent leurs emplois respectifs et nous proposons notamment :



Pour les moteurs : RVI Limoges / Venissieux (80 moteurs à prévoir)

Pour les ponts : TEXELIS (87)

Pour les joints : ERLINGKILNGER (87)

Pour les pignons : AMIS (23)

Pour les Arbres cannelé : (à voir)

Pour le Traitement surface : NEXTER (19)



(Ce ne sont que des exemples non exhaustifs)

Par exemple, sur la nouvelle génération de draineuses DU 84, nous allons insister auprès de notre direction pour qu'elle contacte en premier les entreprises de la « Mécanic Vallée », même si elles sont éventuellement un peu plus chères (mieux disant économique, social et durable), en lien avec les métallos, pour que leurs entreprises répondent aux appels d'offres, surtout celles qui annoncent des baisses de charges pour justifier des plans de restructuration.

**Pas d'industrie sans services publics !
Pas de développement de services
publics sans industrie !**



Les aménagements hydroélectriques doivent servir le tissu industriel local.



REDENAT un projet industriel qui doit profiter aux salariés de la région

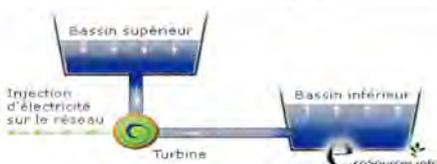
Alors qu'il avait été abandonné en 1982 pour des raisons économiques et politiques, le projet de Station de Transfert d'Énergie par Pompage de REDENAT fait aujourd'hui consensus sur notre région. La CGT ne peut que s'en réjouir d'autant qu'elle est à l'initiative de la relance, lors du débat public qu'elle a organisé en juillet 2006 à Bassignac le haut en présence de 120 personnes. Depuis la CGT n'a eu de cesse d'interpeller les élus et les populations.

Dans le contexte d'aujourd'hui où la lutte contre les gaz à effets de serre, à l'origine du réchauffement climatique, doit être la priorité, le développement des énergies renouvelables est d'actualité. L'objectif gouvernemental étant d'atteindre 23% de la part des énergies renouvelables dans la consommation d'énergie finale (pour un peu moins de 16% aujourd'hui). Redenat s'inscrit parfaitement dans cette orientation.

Phase de pompage - Stockage de l'énergie



Phase de turbinage - Restitution de l'énergie

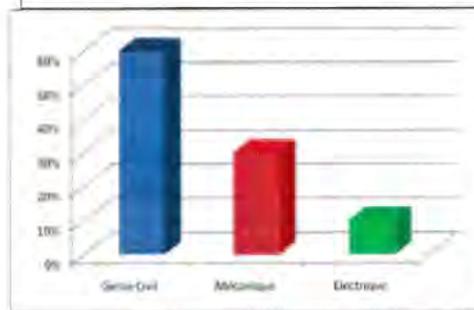


Ce type de centrale hydroélectrique, d'une puissance en turbine de l'ordre d'une tranche nucléaire dans le cas de REDENAT, a un fonctionnement particulier : Pendant les heures de forte consommation, comme nous l'avons connu en ce mois de février, l'eau d'un réservoir supérieur (à construire sur la commune de Bassignac) est turbinée vers un réservoir inférieur (qui serait le barrage actuel du Chastang). Cette eau est ensuite pompée pour être stockée dans le réservoir supérieur lors des périodes de faibles consommations (la nuit, le week-end..)

La durée de construction de Redenat est estimée à 6 ans, avec en permanence une prévision moyenne de 300 à 350 salariés et une pointe sur 3 ans à 650/700 personnes.

Le montant de l'investissement prévisible de plus d'un milliard d'euros, fait bénéficier cet aménagement du label « grand chantier » permettant de réserver une partie des travaux aux entreprises locales. La CGT revendique ainsi que l'ensemble des entreprises du bâtiment et de la métallurgie sur notre territoire soient sollicitées et intégrées au chantier.

Estimation de la répartition des investissements par grands domaines d'activité.



Renouvellement des concessions : Danger pour la politique industrielle.

La CGT continue d'être opposée à la déréglementation du secteur énergétique, qui se caractérise en France par la transformation d'EDF en SA en 2005, GDF en SA et sa fusion avec SUEZ en 2008, par la loi NOME et par la mise en concurrence des concessions des barrages de la Corrèze et du Nord Aveyron annoncée en avril 2010 par le tandem Sarkozy/Borloo, visant à leur privatisation, conditionnant les moyens mis dans les investissements pour la maintenance et la sécurité, aux profits dégagés.

Ainsi la CGT se positionne contre cette mise en concurrence et revendique de conserver la maîtrise publique des barrages et centrales hydroélectriques sous couvert d'un **pôle public de l'Énergie**. Cela doit s'accompagner d'une politique de partenariats industriels durables permettant l'utilisation des savoir-faire des salariés des entreprises locales, sous contrôle des comités d'entreprises.

Pour autant la CGT s'oppose à l'externalisation des activités de maintenance réalisées aujourd'hui sur les barrages de la Corrèze et du Nord Aveyron par les agents d'EDF et de GDF/SUEZ



NOS PROPOSITIONS POUR UNE VRAIE POLITIQUE DE L'EMPLOI INDUSTRIEL DANS NOS REGIONS !

- ☛ **Développer et diversifier l'industrie, en appui sur nos filières dans nos territoires, nos atouts et notre savoir-faire.**
- ☛ **Créer 6 900 emplois immédiatement pour maintenir nos compétences et savoir-faire.**
- ☛ **Impulser des projets industriels privilégiant le développement local, la coopération et la complémentarité entre les entreprises.**

Par exemple :

➤ **Le projet REDENAT**

Nous exigeons :

- sa réalisation dans les plus brefs délais
- la priorité aux salariés et aux entreprises de la Mécanic Vallée pour sa construction
- la création d'une instance réunissant les donneurs d'ordre, les représentants des salariés des donneurs d'ordre et des sous-traitants, les représentants des entreprises sous-traitantes et les pouvoirs publics avec, comme prérogative, l'information sur les volumes d'activité et leur répartition, l'organisation du travail, les CHSCT...

➤ **La construction de la draine nouvelle génération (80 exemplaires)**

Nous exigeons sa construction dans les ateliers SNCF de Brive.

- Les parties sous-traitées seront fabriquées en priorité en Mécanic Vallée
- la création d'un comité interentreprises avec les représentants de la SNCF, de la Mécanic Vallée et des représentants des salariés issus des entreprises concernées.

- ☛ **La création d'une instance de dialogue social dans notre territoire permettant :**
 - ↳ La concertation et la coopération sur les projets industriels.
 - ↳ Un diagnostic partagé sur l'état des lieux en matière de compétences et sur les besoins en emplois d'ici à 2020.
 - ↳ Une politique de formation en lien avec les besoins en emplois et nos industries.
 - ↳ Une négociation pour redonner de l'attractivité de nos métiers par le social (salaires, conditions de travail..).
 - ↳ Le contrôle des fonds publics en lien avec l'emploi et l'investissement productif.

La CGT fait des propositions : réindustrialiser pour vivre et travailler dans nos régions, C'EST URGENT, le changement doit commencer maintenant en Mécanic Vallée, il est temps de passer des discours aux actes !!

Contact : Union Locale CGT de Brive – 21, rue Jean Fieyre – 19100 BRIVE
Tél : 05.55.74.28.36 – Fax : 05.55.23.47.41
Mail : union.locale.cgt.brive@wanadoo.fr

Annexe : lettre de la CGT au Président de l'Association Mecanic Vallée



Figeac le 15 décembre 2014

Monsieur le Président de la
Mecanic Vallée

Monsieur le Président,

Le 5^{ème} sommet social organisé par l'Union des Syndicats CGT de la Métallurgie de la Mecanic Vallée, le 2 octobre dernier, a été marqué par notre rencontre officielle lors d'une table ronde où chacun d'entre nous, tout en défendant ses positions respectives, a souligné sa satisfaction de voir enfin ouverte la porte du dialogue social sur notre territoire.

Pour la CGT, il est indispensable pour les salariés et le développement de la Mecanic Vallée de donner un prolongement à cette première rencontre, par l'ouverture d'un vrai dialogue social sur les enjeux dont dépend notre avenir !

Sans préjuger de l'ordre du jour pour les syndicats CGT de la Mecanic Vallée, il nous semble essentiel, lors de nos futures discussions, d'aborder les sujets au cœur des préoccupations des salariés et notamment :

- La diversification de nos activités industrielles, tel que notre projet de construction de draines et de la STEP Redenat, la recherche et le développement
 - L'efficacité économique des financements publics en matière d'emploi
 - L'emploi, le maintien et le renouvellement de nos compétences en lien avec la pyramide des âges, pour répondre aux plans de charge et à l'amélioration des conditions de travail
 - La formation, l'apprentissage
 - L'attractivité de nos métiers par des garanties sociales de haut niveau
 - La démocratie sociale, les droits des salariés et de leurs représentants
- Evidemment ceci n'est pas exhaustif, et nous vous proposons un nouvel échange pour fixer les contours de ce futur dialogue.

Dans l'attente de votre réponse, que nous souhaitons positive, recevez Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Alain Hébert animateur du collectif CGT de la
Mecanic Vallée

USTM / CGT Mecanic Vallée – 2 rue Victor Délbos 46100 Figeac

Annexe : projet REDENAT. :
Décision DREAL Midi-Pyrénées novembre 2015
Article de presse

PRÉFET DE LA REGION MIDI-PYRENEES
Préfet Coordonnateur du Bassin Adour Garonne

Direction Régionale de l'Environnement,
de l'Aménagement et du Logement
Service Biodiversité et Ressources Naturelles
Division Connaissance et Planification

Motifs de la décision relative à la définition des dérogations aux objectifs de qualité du schéma directeur d'aménagement et de gestion des eaux du bassin Adour-Garonne en application du VII de l'article L. 212-1 du code de l'environnement.

La motivation de la décision est disponible du 14 novembre 2015 au 14 février 2016

Contexte et objectifs du projet de décision :

Le projet de décision a pour objet de lister les projets autorisés à déroger aux objectifs de qualité du schéma directeur d'aménagement et de gestion des eaux du bassin Adour-Garonne en application de l'alinéa VII de l'article L.212-1 du code de l'environnement. Les projets concernés par ce type de dérogation sont :

- Les projets répondant à un intérêt général majeur, et / ou
- Les projets pour lesquels les bénéfices escomptés en matière de santé humaine, de maintien de la sécurité pour les personnes ou de développement durable l'emportent sur les bénéfices pour l'environnement et la société qui sont liés à la réalisation des objectifs de la Directive Cadre sur l'Eau.

Un seul projet est identifié dans le bassin Adour Garonne : la Station de Transfert d'Énergie par Pompage (STEP) de Redenat en Corrèze. Ce projet, déjà inscrit dans le SDAGE 2010-2015, consiste en une installation de transfert d'énergie par pompage entre la retenue de Chastang sur la Dordogne et un réservoir artificiel à réaliser sur le plateau en rive gauche. Ce projet s'inscrit dans le cadre des politiques de lutte contre les émissions de gaz à effet de serre, de développement des énergies renouvelables et du service public de l'électricité (équilibre des réseaux). Il s'agit d'un aménagement de très forte puissance et d'une grande flexibilité dont l'intérêt majeur est le soutien du réseau électrique français, voire européen, en cas d'incident sur la production de base.

Il contribue à l'atteinte des objectifs de la loi de transition énergétique pour une croissance verte. Celle-ci a fixé un objectif ambitieux de 40 % d'énergie renouvelable dans la

production d'électricité d'ici 2030, qui concourt aux objectifs européens du cadre énergie-climat 2030. À ce titre, le développement des capacités de stockage de l'électricité représente un enjeu primordial pour augmenter la flexibilité du système électrique et accompagner le développement des énergies renouvelables intermittentes, telles que le solaire et l'éolien.

Au regard des caractéristiques du projet et du contexte énergétique national et européen, le projet de STEP de Redenat revêt un caractère d'intérêt général pour le Ministère de l'Écologie, du développement durable et de l'énergie.

Motivation de la décision :

Considérant les lois et règlements visés dans le projet de décision

Les avis exprimés par le public dans le cadre de la consultation sur le projet de décision sus-cité portent essentiellement sur un défaut d'éléments techniques et des données non actualisées permettant d'apprécier :

- l'intérêt général majeur du projet de Redenat ;
- ses impacts environnementaux, économiques et sociétaux ;
- l'absence de solution technique alternative à ce projet.

Un avis a également formulé des propositions visant à améliorer l'acceptabilité du projet pour la commune concernée.

La plupart des remarques portent sur le contenu de la fiche présentant les éléments descriptifs et justificatifs de la dérogation aux objectifs du SDAGE pour le projet de Redenat, annexée à la décision. Pour cette raison, celle-ci a été complétée, sans entraîner toutefois de modification du corps de la décision.

En outre, il est important de noter que l'inscription d'un projet ne vaut que pour la dérogation au titre du principe de non détérioration de l'état des masses d'eau et de non atteinte des objectifs de qualité environnementale des masses d'eau (article 4.7 de la Directive Cadre sur l'Eau). Elle ne présume pas du déroulement des autres procédures applicables au projet.

Ainsi, préalablement à sa réalisation, ce projet devra faire l'objet d'une autorisation telle que prévue dans le décret du 13 octobre 1994 relatif à la concession et à la déclaration d'utilité publique des ouvrages utilisant l'énergie hydraulique. Celle-ci sera accompagnée d'une demande d'utilité publique au titre du code de l'énergie. D'autre part, le coût prévisionnel des bâtiments et infrastructures du projet étant supérieur à 300 M€, celui-ci fera également l'objet d'un débat public, conformément à l'article R. 121-2, 11° du code de l'environnement.

Enfin, compte-tenu de la puissance de l'installation (supérieure à 500 kW), le code de l'environnement prévoit que le projet soit soumis à étude d'impact et à enquête publique.

LA MONTAGNE

La CGT a posé, samedi, une première pierre symbolique en faveur de ce projet

Publié le 10/06/2013



Les représentants syndicaux ont cimenté une première pierre symbolique pour le projet de STEP de Redenat? © photo Lionel Pavoz

Au nom de l'emploi et de la défense de l'industrie, plusieurs syndicats de la CGT montent au créneau pour la relance du projet de station de pompage de Redenat, en Xaintrie.

Les syndicats CGT Mines énergie, métallurgie, cheminots et l'association ReR (Redémarrer Redenat en Xaintrie) n'ont de cesse de réclamer la réalisation du projet de station de transfert d'énergie par pompage (*). « Ce qu'un François a arrêté en 1982, un nouveau François doit aujourd'hui le réaliser ! », a déclaré Béatrice Dubreuil, secrétaire générale CGT énergie Corrèze Cantal.

Le projet a beau toujours se conjuguer au conditionnel, les syndicats ont décidé d'agir. Dans l'objectif de peser sur la décision d'EDF et du gouvernement pour que Redenat se réalise dans la vallée de la Dordogne, ils ont posé, samedi, à quelques mètres de l'entrée de la galerie de 6 m de diamètre et 700 m de long, une première pierre symbolique.

C'est une synergie pour le développement de l'emploi. « Il s'agit d'instituer des coopérations entre les donneurs d'ordre et les sous-traitants basées sur des complémentarités pour développer l'industrie en territoire », a expliqué Alain Hebert, animateur du collectif CGT de la Mécanic Vallée. Malgré la pluie, plus d'une centaine de militants ont répondu présents pour prouver qu'il existe des alternatives à la désindustrialisation et à la délocalisation. « Le projet de STEP est une nécessité absolue. C'est une roue de secours au niveau du réseau électrique », a insisté

Maurice Habrias, président de l'association ReR et fervent défenseur du projet depuis les premières heures. « Ce type de centrale peut être couplé au réseau à pleine puissance en 4 minutes », selon cet ancien hydroélectricien.

Soutien des élus corréziens

« J'ai l'autorisation de vous apporter le soutien des élus corréziens », a annoncé François Bretin, conseiller général d'Argentat, venu représenter Gérard Bonnet, président du Conseil général et René Teulade, sénateur maire d'Argentat. « Ce projet, qui au niveau du développement de l'énergie durable a démontré toute sa pertinence, est une nécessité pour notre département. Les élus corréziens sont engagés pour que le contrat de concession inscrive l'obligation de construction de ce projet » déclare-t-il.

« Être ici, c'est une façon de montrer que les organisations syndicales ne sont pas seulement dans la lutte mais qu'elles sont aussi en mesure d'être force de proposition pour bâtir des projets économiquement réalistes et fiables », a indiqué Gilbert Garrel, secrétaire général de la fédération des cheminots CGT.

(*) Elle permettrait de produire de l'électricité en cas de pointe de consommation.

LA MONTAGNE

Le projet de loi étant discuté à l'Assemblée nationale, la CGT maintient la pression

Publié le 03/10/2014



La CGT milite pour le prolongement des concessions des barrages aux opérateurs actuels? © photo : dr

Les sections corréziennes de la CGT, énergie, cheminots et Mecanic Vallée demandent le redémarrage immédiat du projet Redenat.

Au bon moment, au bon endroit ! C'est dans un contexte particulier que les sections corréziennes de la CGT, énergie, cheminots et métallurgie ont décidé de faire entendre leur voix une nouvelle fois. À l'Assemblée nationale, le projet de loi relatif à la transition énergétique pour la croissance verte est débattu depuis hier. Aujourd'hui, le bureau du Conseil économique social et environnemental régional Limousin se déplace à Bassignac -le-Bas, sur le site de la Station de transfert d'énergie par pompage (STEP) Redenat. Rappelons qu'il s'agit d'un projet permettant de stocker l'eau en hauteur pour la turbiner aux moments où la demande est la plus forte.

Un chantier d'un milliard d'euros

Ce chantier géant d'environ 1 milliard d'euros pourrait durer cinq ans et employer environ 500 personnes.

Justement, pour la CGT, ce projet « qui répond parfaitement aux enjeux de transition énergétique », est porte-drapeau de sa politique de ré-industrialisation de la région.

« En juin 2013, nous avons posé symboliquement la première pierre de ce chantier. On espère maintenant forcer la main aux politiques, pour obtenir la seconde, insiste Laurent Duplessis, délégué syndical CGT énergie de la Corrèze. Le gouvernement profite du débat sur la loi de transition énergétique pour y introduire des articles qui nous amènent à l'ouverture à la concurrence et à terme, à la privatisation des équipements hydrauliques. Nous nous prononçons catégoriquement pour le retrait de ces articles-là et pour le prolongement des concessions de grands barrages aux opérateurs actuels et cela pour une durée suffisante, permettant un retour sur investissement du projet Redenat ».

Selon la CGT, concernant les équipements hydrauliques en Europe, existe deux scénarios. Certains pays transfèrent la propriété des aménagements hydrauliques aux opérateurs, d'autres prolongent de façon importante les concessions de barrages pour les protéger. « On est le seul pays en Europe aujourd'hui qui ouvre à la concurrence la production hydraulique. Pourtant, l'eau et l'énergie sont des enjeux stratégiques », insiste Laurent Duplessis.

« On a engagé une démarche auprès des élus du département, raconte le syndicaliste. Un document intitulé « Non à la privatisation des barrages » sera envoyé à tous les parlementaires et tous les maires et distribué à la population ». Pour la CGT corrézienne c'est clair, le projet Redenat, c'est maintenant ou jamais.

Dragan Pérovic

Annexe : Benoît Frachon et le Référendum de 1969
Source : Archives du Comité Régional CGT Midi-Pyrénées

- 11 -

REFERENDUM

```
*****  
*****  
*** Benoît F R A C H O N, à ROUEN, ***  
*** RAPPELLE LES RAISONS DU "NON" ***  
*** DE LA C. G. T. ***  
*****  
*****
```

" ...A quelques semaines du référendum, les ministres, les
" porte-parole du gaullisme, le patronat, se livrent à une
" gymnastique invraisemblable pour discréditer tout ce qui va
" dans le sens de l'amélioration réelle de la situation des
" travailleurs.
"

" En même temps comme une telle politique ne pourra pas ne
" pas provoquer de nouveaux affrontements, on répète les mêmes
" choses sous des formes différentes pour vanter les mérites
" des transformations réactionnaires que nous offre le référendum.
"

" En réalité, ce qu'on nous propose est une nouvelle étape
" dans la limitation des libertés démocratiques que le pouvoir
" gaulliste n'a cessé de saper depuis ses onze années d'exis-
" tence.
"

" Les grèves de mai-juin ont provoqué de puissantes secousses
" dans tout le système gaulliste, et comme il veut continuer sa
" politique, il ne voit pas d'autre solution que de concentrer
" plus fortement encore les pouvoirs entre les mains de l'Etat,
" des banques et des monopoles.
"

" Les mesures soumises au référendum nous invitent tout simple-
" ment à abdiquer toute liberté en nous offrant comme un cadeau
" quelques strapontins dans des espèces de chambres des corpora-
" tions qui ont beaucoup d'analogie avec les innovations des régi-
" mes fascistes de Mussolini, d'Hitler et de Franco. On nous fait

...

" "l'honneur" de nous admettre, de nous désigner pour siéger là
" où nous pourrons parler à loisir, sans que les véritables maîtres de
" destinées de la France n'aient rien à redouter des discours qui pour
" raient être prononcés dans ces enceintes, les décisions appartenant
" définitive, aux nouveaux gouverneurs de province, baptisés préfets
" régionaux et agissant eux-mêmes sous l'autorité suprême du Chef
" de l'Etat.

"
" Ce chef de l'Etat qui n'a pas caché le peu de cas qu'il fai-
" sait de nos victoires de mai-juin et du protocole de Grenelle.

"
" Nous sommes donc prévenus : en les invitant à approuver le
" contenu du référendum, on invite les 10 millions de salariés
" grévistes de mai-juin à condamner par là même leur victoire.

"
" La réaction des salariés contre le danger que représente cette
" nouvelle agression contre les libertés démocratiques a été si
" vive, si spontanée que les organisations syndicales représenti-
" ves, dans leur ensemble, l'ont vivement dénoncé et condamné en
" appelant les travailleurs à répondre par un " NON catégorique et
" massif " au référendum.

"
" Seuls les syndicats-maison, ou ceux qui ne peuvent répondre
" " NON " au patronat et à l'Etat s'inclinent devant le pouvoir.

"
" Nous sommes convaincus que la décision que nous-mêmes avons
" prise sera entendue par la masse des salariés. En votant "NON" le
" 27 Avril prochain, les travailleurs feront mieux que défendre
" leur acquis de l'an dernier. Ils créeront de nouvelles conditions
" plus favorables pour d'autres conquêtes économiques et pour des
" changements décisifs dans le système social où de profondes muta-
" tions sont en train de s'opérer.

"
" Ensemble nous pouvons hâter ces changements en combattant pour
" une véritable démocratie avancée et en sapant les régimes autori-
" taires par lesquels les grands monopoles, les banquiers et l'Etat
" parviennent à réaliser leur domination et leur dictature sur le
" peuple. "

3 Avril 1969

Annexe : CGT. Note préparatoire à la réunion du 16 avril 1969

Source : Archives de la Confédération CGT

Aux Membres de la COMMISSION

ADMINISTRATIVE.-

OBJET : Réunion du 16 Avril 1969

Second point à l'ordre du jour : LES REGIONS.

NOTE PREPARATOIRE A LA DISCUSSION



Position de la question .

Lors de la dernière réunion du C.C.N. plusieurs Camarades ont attiré l'attention de la direction Confédérale sur la nécessité urgente de prendre les dispositions qui permettent d'organiser la coordination interdépartementale au niveau des régions.

- Déjà, depuis de nombreuses années, une coordination est établie dans les "régions Sécurité Sociale" pendant longtemps elle s'est faite dans la pratique par l'intermédiaire des administrateurs des Caisses Régionales. D'autre part les Comités régionaux Hygiène Sécurité imposaient logiquement sur ces problèmes, également une coordination. Les modifications intervenues dans la Sécurité Sociale doivent sans doute avoir pour conséquence de ne pas faciliter le travail de coordination et doivent l'alourdir assez sérieusement. Et de toute façon un problème sera posé par le fait que les "régions Sécurité Sociale" n'ont pas toujours un découpage identique aux régions administratives décidées par le Gouvernement.

.../...

- La mise en place des CODER (Comités de développement économique régional) a imposé également une coordination inter-U.D. toujours au niveau des régions. On observera - et c'est sans doute parce que nous n'avions pas toujours les moyens de le faire - que cette coordination a souvent revêtu un caractère épisodique parce qu'elle fut souvent motivée par l'initiative même des CODER, alors qu'il conviendrait de procéder autrement. En effet, il conviendrait que les U.D. aient le temps d'examiner les problèmes économiques régionaux, de les mieux connaître, afin de dégager en quelque sorte une politique régionale de la C.G.T. ?

- Le récent accord sur l'emploi que le Bureau Confédéral a apprécié en son temps, prévoit la constitution de Comités Régionaux de l'emploi. Ce qui nécessite naturellement que les représentants de la C.G.T. dans ces Commissions soient orientés et aidés dans leur travail d'autant plus qu'il s'agit d'une tâche nouvelle.

- Récemment encore la décision a été prise par le pouvoir de mettre en place des Comités Régionaux de la formation professionnelle. Ce qui pose d'autres problèmes - dans les mêmes termes que les Comités évoqués précédemment.

- La mise en place des régions, telle que la prévoit le pouvoir, les différentes choses évoquées plus haut, laissent augurer du développement d'une politique régionale dans laquelle les organisations syndicales se doivent d'intervenir, sur la base d'une politique préalablement déterminée, d'où la nécessité de mettre en place :

.../...

Sa composition : Il serait constitué des Secrétaires Généraux des U.D. intéressées, de telle sorte à avoir un organisme souple et facile à réunir. Néanmoins il conviendra que le Comité Régional s'entoure de tous les concours nécessaires et utiles à la réalisation des tâches qu'il se sera fixées . Parfois des responsables de grandes organisations professionnelles : métaux, mineurs, etc ...

Le Secrétaire Régional :

Il est utile de souligner qu'il s'agit d'un militant dont la responsabilité s'étendra sur plusieurs départements.

Que son rôle dépassera très rapidement celui d'un simple coordinateur, pour devenir celui d'un véritable responsable régional, avec tout ce que cela comporte. C'est dans cet esprit qu'il faudra alors procéder à la recherche des hommes à mettre en place.

Son rôle :

Il est non seulement de coordonner le travail, mais encore d'examiner toutes les questions qui se posent au niveau régional et de dégager des initiatives de travail si cela s'impose, ainsi que de s'entourer des concours nécessaires.

Il ne saurait remplacer le rôle des U.D. pour tout ce qui reste du ressort du département, ni corseter l'activité de ces dernières. L'importance des U.D. à l'étape actuelle reste également très grande. .../...

- des organismes syndicaux au niveau de la région qui aurait vocation pour la réalisation de ce travail.

- On notera à ce propos que la dernière assemblée du C.N.F.F. a, en quelque sorte, consacré la mise en place d'organismes interprofessionnels régionaux, qui auront y compris pouvoir de décision.

- La C.F.D.T. a procédé dans les régions à la mise en place de directions, mais elle envisage ^{à échéance} notamment la disparition pure et simple des U.D.

- Enfin, dans un autre domaine, chacun se souvient des excellentes initiatives d'actions prises au niveau des régions par les Unions départementales de BRETAGNE et des PAYS de LOIRE et par les Unions du NCED et du FAS-de-CALAIS. Il apparaît donc urgent de procéder nous-mêmes à la mise en place de Comités régionaux.

Le Comité Régional - rôle et conception.

Le rôle du Comité Régional est d'examiner l'ensemble des questions posées à la région et dans les différents domaines, de coordonner bien sûr l'activité des U.D. sur ces questions communes, mais encore de déterminer une politique régionale de nos organisations sur les différentes questions, de prendre les initiatives qu'il convient.

Il convient ici de souligner dans la perspective d'un développement des politiques régionales, la responsabilité d'un tel organisme.

.../...

Sa composition : Il serait constitué des Secrétaires Généraux des U.D. intéressées, de telle sorte à avoir un organisme souple et facile à réunir. Néanmoins il conviendra que le Comité Régional s'entoure de tous les concours nécessaires et utiles à la réalisation des tâches qu'il se sera fixées . Parfois des responsables de grandes organisations professionnelles : métaux, mineurs, etc ...

Le Secrétaire Régional :

Il est utile de souligner qu'il s'agit d'un militant dont la responsabilité s'étendra sur plusieurs départements.

Que son rôle dépassera très rapidement celui d'un simple coordinateur, pour devenir celui d'un véritable responsable régional, avec tout ce que cela comporte. C'est dans cet esprit qu'il faudra alors procéder à la recherche des hommes à mettre en place.

Son rôle :

Il est non seulement de coordonner le travail, mais encore d'examiner toutes les questions qui se posent au niveau régional et de dégager des initiatives de travail si cela s'impose, ainsi que de s'entourer des concours nécessaires.

Il ne saurait remplacer le rôle des U.D. pour tout ce qui reste du ressort du département, ni corseter l'activité de ces dernières. L'importance des U.D. à l'étape actuelle reste également très grande. .../...

Qui peut-il être :

Pas nécessairement le Secrétaire Général d'une des U.D. , ce peut être un des Secrétaires tout simplement. Il siègera, pour des raisons de facilités matérielles, au siège de l'U.D. où est la tête de région, ce qui correspond à la région administrative. Le Secrétaire régional serait désigné par le Comité régional.

Les moyens :

Pour l'immédiat, la C.G.T. pourrait prendre à sa charge les salaires (et charges) du Secrétaire régional qui serait ainsi dégagé de toutes les tâches de son U.D., quoiqu'il serait souhaitable que ce camarade conserve naturellement des liens étroits avec son organisation (Bureau - C.E.)

Les questions d'installation pourraient être examinées avec " l'U.D. tête de région ". Les frais de fonctionnement seraient examinés avec les U.D. intéressées pour une participation éventuelle (proportionnelle aux effectifs par exemple).

Le financement définitif du fonctionnement de l'organisation régionale, sera à mettre au point ultérieurement, en fonction de l'expérience.

Le fonds d'aide :

Prévoit pour 1969 de réserver une partie importante de ses ressources à cette question.

.../...

Dispositions statutaires :

La commission adéquate fera les propositions utiles au Bureau Confédéral, à la C.A. et au C.C.N. de Mai.

Pour une mise en place immédiate :

Sans vouloir mettre de suite en place les 21 régions, il conviendrait de le faire sans attendre dans les régions où cela s'impose plus rapidement (Ouest ? Lyonnais ? Sud-Ouest ?).

PROPOSITION.

Si la C.A. en est d'accord, elle pourrait mandater le Bureau Confédéral pour préparer la mise en place progressive des régions et la question pourrait être soulevée et résolue définitivement au C.C.N.

PARIS, le 26 mars 1969.

Annexe : 1er congrès CGT U du 25 juin au 1^{er} juillet 1922.

Rapport sur les Unions Régionales

Source : Archives de la Confédération CGT

CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL UNITAIRE

Rapport

Unions Régionales

S'inspirant des nécessités présentes, la Commission des Statuts désignée par la C. A. provisoire de la C. G. T. U. a voulu rompre résolument avec le passé.

Partant de ce point-de vue que le syndicalisme sera dans l'ordre nouveau ce que le capitalisme est dans l'ordre actuel, la Commission a pensé qu'il convenait que, sans plus attendre, le syndicalisme se préparât à jouer le rôle qui lui est dévolu : L'administration et la gestion d'une société reposant exclusivement sur le Travail.

Il est tout de suite apparu à la Commission que les cadres et les rouages fonctionnels du syndicalisme sont vieillissés et usés, qu'ils ne correspondent plus à la besogne qui leur incombe au triple point de vue : propagande, l'action présente et la préparation à la gestion prolétarienne.

Sur quoi reposent donc, en effet, les cadres de notre syndicalisme ? Sur la délimitation territoriale en départements effectuée en 1790 par la Constituante.

Nul ne niera qu'à cette époque, l'industrie était presque inexistante, que les grands courants d'approvisionnements et d'échanges, de même que les voies de communications étaient à l'état embryonnaire.

On peut dire, sans exagération, qu'à ce moment, le capitalisme moderne avec ses exploitations gigantesques n'était pas né. L'exploitation des richesses naturelles était presque nulle. Les immenses gisements de fer, de houille, de métaux de toutes sortes n'étaient que fort peu utilisés ou inconnus. En outre, la production avait plutôt pour base l'artisanat que l'usine ; les centres industriels qui accaparent aujourd'hui toute l'activité d'une région et la spécialisent étaient totalement inconnus à cette époque, de même qu'en 1805, lors de la revision des départements.

Bien que les géomètres qui ont effectué ces délimitations aient tenu compte, malgré tout, des conditions économiques de l'époque, il est permis de déclarer qu'ils se sont surtout attachés à partager le territoire en un certain nombre de départements ayant à peu près une égale étendue. Il est indéniable qu'ils visaient plutôt à effectuer une division politique et admi-

nistrative répondant à des nécessités d'ordre gouvernemental qu'à déterminer une classification purement économique. La période qui s'est écoulée depuis cette date jusqu'à nos jours le démontre surabondamment. Ce n'est guère que depuis ces trente dernières années, au moment où, par son développement extraordinaire, le capitalisme a à peu près éliminé l'Etat, en plaçant l'économie à sa véritable place et reléguant les questions d'ordre politique et administratif au second plan, que les grandes régions économiques, les grands centres industriels tentaculaires sont apparus.

Si l'ancien système politique de l'Etat continue à exister en face du système économique capitaliste, c'est incontestablement que ce dernier n'éprouve que fort peu d'inconvénients et que sa disparition n'est plus qu'une question de temps. La Commission est d'ailleurs convaincue que ce système aurait vécu si, demain, la bourgeoisie, à la faveur d'un bouleversement quelconque, parvenait à asseoir le système qui est celui de la partie la plus éclairée des capitalistes actuels : La démocratie économique.

Cette bourgeoisie ne disait-elle pas, dès 1869, à Nancy, dans son programme : « Ce qui est communal est à la commune ; ce qui est régional est à la région ; ce qui est national est à l'Etat. » Bien entendu, par là, elle voulait dire : ce qui est national est à l'ensemble du pays.

Elle indiquait par là-même son désir formel de décentraliser, de décongestionner, de spécialiser, de coordonner suivant des nécessités économiques pour s'opposer à l'Empire qui voulait centraliser et diriger politiquement.

Elle ajoutait : « Elargir le cadre trop étroit dans lequel se meut la vie locale, desserrer les liens de la centralisation : tels sont les deux objets que veut atteindre le mouvement régionaliste. »

Comprenant toute la valeur de ce qui précède, la bourgeoisie n'a cessé, depuis cette époque, de poursuivre les objectifs indiqués en 1869.

Le développement du capitalisme, l'éclosion des grands trusts industriels et des grandes banques lui ont fait un devoir d'atteindre au plus tôt les résultats cherchés qui sont indispensables pour assurer la vie de l'ordre économique, devenu de plus en plus, par l'évincement graduel mais continu de l'Etat, le facteur essentiel de l'existence du régime actuel.

Les grandes régions industrielles sont nées de ces nécessités économiques. Leur copénétration, leur solidarité en ont fait non seulement de formidables organes de gestion, mais encore de terribles adversaires disposant, dans l'offensive comme dans la défensive, de moyens d'action redoutables, souples et variés. Ce sont à la fois des appareils de production extraordinairement puissants et des forteresses véritablement armées pour s'opposer à la réalisation des désirs des travailleurs et pour perpétuer les privilèges établis.

Tel est le capitalisme d'aujourd'hui. Solidaire dans l'exploitation des richesses et dans la défense de ses intérêts ; disposant des moyens de communication qu'il exploite ou qu'il contrôle, il représente un rival terriblement dangereux pour le Syndicalisme qui, lui, n'a suivi que de fort loin la concentration industrielle et n'a pas su adapter ses organes aux exigences des nécessités de la lutte.

C'est là la raison dominante des échecs successifs qu'a subi le Syndicalisme au cours de ces dernières années. Placé en face d'un adversaire organisé « en profondeur et en largeur », capable d'agir à sa guise et suivant les conditions de la lutte, soit localement, soit localement, régionalement ou nationalement, le Syndicalisme a dû baisser pavillon devant un adversaire plus scientifique et mieux outillé. La multiplicité de ses organes solidaires et conjugués, pouvant entrer en action à tout instant dans l'usine, dans le chantier, dans la localité, etc., a permis au capitalisme de venir à bout de toutes les tentatives faites par le Syndicalisme pour rompre à son profit l'équilibre

économique bourgeois. Et chose paradoxale, à mesure que les expériences succédaient aux expériences, que les enseignements qui s'en dégagèrent étaient plus précis, le capitalisme *renforçait ses organes de gestion et de défense* pendant que le Syndicalisme ne tirait aucune leçon des défaites qui lui étaient infligées d'une façon presque continue et avec une précision mathématique.

Toutes ces constatations, tous ces faits nous obligent à reconnaître que pour être, dans tous les domaines, à la hauteur de sa mission, le Syndicalisme doit modifier et transformer ses organes, les adapter et les faire mouvoir d'une façon nouvelle. C'est ce que nous avons tenté de faire en indiquant que, comme le capitalisme, le Syndicalisme *doit avoir ses bases et ses fondements dans l'atelier, dans l'usine, dans la commune ou la localité et dans la région.*

En précisant que son action, qui doit être économique, comme celle du capitalisme ; qui doit s'exercer, comme celle de son adversaire, sur le plan de la production, mais pour des fins et des buts différents, nous avons entendu par là qu'il convenait de cesser de faire cadrer cette action sur les délimitations territoriales politiques et administratives d'un régime économique disparu.

Le but du Syndicalisme étant : *la prise des moyens de production et d'échange et leur exploitation par le Proletariat*, il nous a semblé que les *rouages fonctionnels* du mouvement ouvrier devaient être organisés, distribués et utilisés sur ce plan.

Si le Syndicat, aujourd'hui *groupe de résistance*, veut pouvoir réellement être l'organe de production et de répartition, base de la réorganisation sociale, il faut qu'il se prépare à cette tâche.

Il est donc de toute utilité que toute sa propagande, toute son action soient dirigées en vue des fonctions de gestion future.

Si les régions doivent remplacer les Unions départementales, ce n'est point pour agir sur le même plan que celles-ci. S'il en était ainsi, point ne serait besoin de les faire disparaître.

D'abord et avant tout, la Commission tient à rassurer les syndiqués. Il n'a jamais été dans son esprit *de substituer un système à un autre sans transition*. Qu'on se rassure donc, la C. G. T. U. ne deviendra pas « cul-de-jatte » tout d'un coup. Pas plus qu'elle entend priver l'organisme central du concours de ses Fédérations, en leur assignant un plan d'action nouveau, elle n'a eu l'intention de faire disparaître d'un trait de plume les Unions Départementales.

Les U. D. subsisteront donc, avec toutes leurs prérogatives, avec tous leurs droits et toutes leurs attributions jusqu'au moment où il sera possible de faire fonctionner les Unions régionales.

Si nous ne pensons pas que les U. R. doivent être constituées par la réunion de plusieurs U. D. prises au hasard, sans considération des nécessités économiques, nous pensons, par contre, que, dans leur première phase d'activité, il est parfaitement possible qu'elles ne soient, au début que des centres de propagande.

Recherchons donc les meilleures règles de division régionale. Quelle sera la grandeur de la Région ? Elle sera telle que la ou les formes d'activité qui la caractérisent soient entièrement contenues dans sa superficie. Par exemple, la région du Nord est surtout région houillère, la présence de la houille y a concentré la métallurgie. Elle contient aussi un fort groupement textile. Cet ensemble est contenu dans les deux départements du Nord et du Pas-de-Calais. Les mêmes méthodes industrielles doivent être appliquées dans les deux, l'action syndicale doit y être commune.

La région doit-elle contenir deux ou plusieurs départements? La règle sera variable, fonction de l'activité locale. Dans certaines parties du pays, il faut grouper un grand nombre de départements pour y trouver plus d'un centre vraiment animé. Combien de préfectures ne sont que de gros villages!

Suivra-t-on les contours des départements ou, en d'autres termes, la région contiendra-t-elle un nombre exact de départements? En principe, oui, parce que si nous traçons d'autres limites, nous faisons surgir des contestations infinies qui ne manqueraient pas d'arrêter tout travail. Cherchons plutôt à réaliser une règle de groupement qui permette toujours, à l'avenir, des permutations amiables. Cela sera réalisé si nous supprimons quelques-uns des groupes intermédiaires. Dans l'exemple de découpage donné plus loin, nous avons, en général, suivi des délimitations déjà établies, sauf à distraire quelques territoires d'arrondissements de leur département d'origine.

Nous proposons, après d'autres personnes qui ont étudié sérieusement le problème, de prendre comme point de départ un choix de villes importantes par leur activité industrielle, intellectuelle, commerciale et par leur situation géographique naturelle ou artificielle. Il suffit alors de chercher leurs limites d'attraction. Il se trouve forcément que l'activité de ces villes est représentative de l'activité régionale. Nous prendrons comme éléments d'appréciation le chiffre de population, les diverses formes d'activité, la position, la présence d'une voie navigable, d'un port, d'un nœud de voies ferrées, celle d'une Université ou d'un groupe important d'écoles, le voisinage d'une riche région agricole, d'un gisement de mines, de sources naturelles de forces.

L'importance d'un centre peut grandement se modifier au cours des siècles, mais il ne s'agit pas du tout de faire œuvre éternelle; en tous cas, c'est cependant l'élément le plus stable que nous trouvons. Qu'un centre nouveau grandisse, il deviendra à son tour capitale. Qu'une région entière se développe spécialement, elle se dédoublera. Qu'elle périclite au contraire, elle s'agglomérera alors à une région plus riche. Nous ne cherchons pas l'équilibre absolu entre régions. Nous ne cherchons pas à créer des régions qui se fussent entièrement à elles-mêmes. Nous ne le voulons même pas. Il est désirable que, comptées en un sens, chacune d'elles dépende des autres pour divers besoins, comme nous voudrions que toutes les nations dépendent les unes des autres à un point tel qu'elles ne puissent ou n'osent entrer en lutte. Les régions se spécialiseront, selon leur richesse naturelle, leur climat et la répartition des produits entre elles sera assurée par la direction générale d'économie nationale, pouvoir central des travailleurs.

Au-dessous de la région, qu'aurons-nous? Dans l'ordre administratif, nous proposons de supprimer complètement, non seulement le département, mais aussi l'arrondissement et le canton. Selon les besoins, on envisagera des groupements de communes variables, nécessaires dans certains cas: création d'hôpital intercommunal, d'école secondaire, de stations d'essais agricoles ou industriels par exemple. Les diverses administrations de la région auront des succursales disséminées selon les besoins, mais ceci ne nécessite en rien la création de séries infinies de bureaucrates plus ou moins galonnés.

L'expérience montre que là où il y a trop grand nombre d'échelons, il en apparaît d'inutiles. L'usage conserve le mètre et le kilomètre, il eublie le décamètre et l'hectomètre. L'exemple absurde est donné par l'interminable hiérarchie militaire.

Nous aurons le classement suivant:

- (l'individu,
- la famille,
- la commune,

la région,
la nation,
le monde.

Si nous transportons cette suite dans le plan syndical, nous aurons, en l'état actuel ou immédiatement réalisable :

l'ouvrier,
l'atelier (et sa commission d'atelier),
le syndicat local,
(s'il y a plusieurs industries dans la commune, la commission intersyndicale),
la fédération régionale,
l'union régionale intersyndicale
(avec la commission régionale de contrôle et de statistique),
la fédération nationale,
la confédération (services centraux),
l'union internationale syndicale.

On voit qu'il y a correspondance directe à tous les degrés.

A l'objection qu'il est déjà difficile de faire vivre certains organismes départementaux et qu'ils périront sous une tâche plus lourde, il est facile de répondre d'abord que justement l'accroissement de travail est une assurance de vie, et ensuite qu'il est facile de renforcer des organismes moins nombreux.

Avec les centres disparus ne disparaîtront pas tous ceux qui les animaient puisqu'on en aura besoin dans un centre plus fort.

Comme nous avons dit qu'il faut inscrire dans la règle le droit qu'auront les communes de faire des alliances temporaires entre elles, droit qu'auront de même les syndicats locaux, on inscrira le même droit pour les régions. Plus loin encore, sans rien abdiquer bien entendu des pouvoirs des commissions nationales, on inscrira le droit, pour les régions frontalières, d'entrer en relations avec les organisations voisines étrangères. Nous voyons très bien les camarades lillois en contact avec Bruxelles, ceux de Grenoble avec Genève, de Strasbourg avec Francfort, de Montpellier avec Barcelone, du Havre avec les Anglais. Il faudra encourager les affinités, gage de paix (notre paix).

Nous présentons surtout à titre d'exemple, un essai de division. Il nous conduit à un nombre (29) plus élevé que celui du décret Clémentel (groupement des chambres de commerce) calqué à peu près par la Fédération Nationale des Coopératives, plus grand aussi que celui de la Fédération du Bâtiment (25 sans l'Algérie). Les divergences, quant au choix des centres, ne sont pas très grandes.

Pour tracer les contours, il faudra agir avec une grande prudence. Si l'on heurte les tendances de quelques syndicats, leur attraction vers un certain pôle, on soulèvera chez eux d'ardentes résistances qui, c'est à craindre, absorberont fâcheusement toute leur action, au grand détriment de leurs objectifs réguliers.

Nous présentons, dans le tableau qui suit, un classement, une sélection des villes importantes non pas pour les ranger dans un ordre général, mais pour déterminer les régions bien caractérisées par la formation, plus ou moins ancienne, d'une métropole, et aussi pour choisir entre les villes qui, dans une région peu développée, pourraient prétendre en être le chef-lieu.

Nous avons donné à chaque ville des cotes, arbitraires en valeur absolue, mais en rapport relatif de l'une à l'autre.

Nous avons considéré souvent des couples de villes ayant entre elles des échanges intenses.

Nous proposons donc les régions suivantes :

1. Lille (Nord et Pas-de-Calais).
2. Reims (couplée avec Châlons et Epernay) (Aisne, Marne, Ardennes et arrondissement de Bar-le-Duc).
3. Nancy-Metz (Meuse moins Bar-le-Duc, Moselle, Meurthe, Vosges).
4. Strasbourg (Bas-Rhin), Haut-Rhin avec Belfort).
5. Besançon (Haute-Saône, Doubs moins Dôle, Jura).
6. Lyon (Rhône, Loire, Ain, Ardèche, et arrondissement de Vienne et La Tour-du-Pin).
7. Grenoble (Isère sans Vienne ni La Tour-du-Pin, Hautes-Alpes, Savoie et Haute-Savoie).
8. Marseille (Basses-Alpes, Vaucluse, Bouches-du-Rhône, Var et Alpes-Maritimes).
9. Montpellier (Gard, Hérault, Aude, Pyrénées-Orientales).
10. Toulouse (Haute-Garonne, Ariège, Tarn-et-Garonne, Gers moins Mirande).
11. Bayonne (Basses-Pyrénées, Hautes-Pyrénées, arrondissement de Mirande et sud du département des Landes).
12. Bordeaux (Nord du département des Landes, Gironde, Lot, Lot-et-Garonne, Dordogne, arrondissement de Jonzac).
13. Poitiers (Vienne, Deux-Sèvres, Charente moins Confolens, Charente-Inférieure moins Jonzac. Ces deux derniers départements pourront être séparés).
14. Nantes-Saint-Nazaire (Vendée, Maine-et-Loire, Loire-Inférieure).
15. Lorient (Morbihan, Finistère, Côtes-du-Nord).
16. Rennes (Ille-et-Vilaine, Mayenne).
17. Caen (Manche, Calvados, Orne).
18. Rouen-Havre (Eure, Seine-Inférieure).
19. Amiens (Somme, Oise).
20. Paris (Seine, Seine-et-Marne, Seine-et-Oise).
21. Troyes (Yonne, Aube, Haute-Marne, arr. de Châtillon et Semur).
22. Dijon (Côte-d'Or sans Semur ni Châtillon, Saône-et-Loire).
23. Clermont (Puy-de-Dôme, Haute-Loire, Cantal).
24. Albi (Tarn, Aveyron, Lozère).
25. Limoges (Haute-Vienne, Creuse, Corrèze, arr. de Confolens).
26. Tours (Sarthe, Indre-et-Loire, Indre).
27. Orléans (Eure-et-Loir, Loir-et-Cher, Loiret).
28. Nevers (ou Montluçon), (Nièvre, Cher, Allier).
29. Corse.

Conclusion

Le Syndicalisme et le Capitalisme disposent de forces identiques qui se meuvent de la même façon sur des plans différents, pour des buts opposés, ils ne peuvent que s'organiser d'une façon semblable, suivant les mêmes règles, pour aboutir à une même fin : *l'organisation de la production.*

Avec ses puissantes assises, l'U. R. pourra faire face à toute l'action offensive et défensive qui lui incombera. Unie à une autre ou à d'autres régions si l'action soutenue ou engagée l'exige, elle sera en mesure de

résister victorieusement ou de lutter victorieusement aux attaques interrégionales du Capitalisme.

La lutte sera ainsi replacée sur son véritable terrain et le Syndicalisme aura comblé le retard qu'il a actuellement sur le Capitalisme. Il pourra lui faire face en toute occasion.

La création des U. R., avec le caractère que la Commission leur donne, obligera à créer partout où elles n'existent pas les U. L. ou communes, cellules complètes de la vie sociale.

La vie régulière de ces U. L. amènera la constitution normale des Conseils d'usines et des Comités d'ateliers qui permettront d'installer dans chaque lieu de production le contrôle syndical au moyen duquel il sera possible à la classe ouvrière de faire, sans compromission avec le Patronat, l'apprentissage de la gestion.

La rénovation du Syndicalisme ne s'opèrera qu'autant que nous comprendrons la nécessité de toutes ces modifications et transformations profondes.

Pour cela, il est indispensable de rompre avec les errements du passé, de bousculer bien des préjugés, de s'élever une fois pour toutes au niveau de la situation actuelle et de comprendre, enfin, que ce n'est qu'à ce prix que le Syndicalisme pourra accomplir sa mission.

S'il en était autrement, les difficultés resteraient insurmontables pour lui; il ne serait pas la grande force d'affranchissement qu'il doit représenter. Le Syndicalisme ne sera libre qu'autant qu'il saura se libérer et s'imposer à toutes les autres forces. Si le développement de ces dernières était plus rapide que le sien, nous pourrions faire encore bien des révolutions politiques avant de pouvoir faire la véritable révolution prolétarienne et libératrice :
L'ECONOMIQUE.

Tel est l'avis de la Commission. Elle veut croire que le Congrès, comprenant la grande tâche qu'il a à remplir, la suivra dans la démonstration et décidera, dans une manifestation éclairée, la création des Unions régionales et locales, des Comités d'usines et des Conseils d'atelier, bases solides d'un Syndicalisme qui pourra organiser la production et la répartition, la gestion et l'administration de l'ordre nouveau.

Annexe : Affiche : « Ensemble pour l'avenir de l'emploi dans nos régions » CGT Aquitaine et Midi-Pyrénées.

Source : archives du Comité Régional CGT Midi-Pyrénées



Annexe : Convention de fusion des Comités Régionaux CGT Midi-Pyrénées et Languedoc Roussillon

Source Comité Régional CGT Occitanie

ACTE 5 :CONVENTION DE FUSION

Suite à la constitution de la région politique Occitanie, les comités régionaux CGT Midi-Pyrénées et Languedoc Roussillon, en lien avec la Confédération Générale du Travail, ont été amenés à réfléchir ensemble à la fusion de leurs structures en un seul Comité Régional CGT.

Un processus de réflexion sur le fond qui a abouti à

- définir un contenu autour d'une ambition revendicative convergente « Vivre et Travailler dignement partout en Occitanie »
- partager une démarche s'appuyant le rapport de force en proximité gagné par nos organisations par l'ancrage dans les territoires et les entreprises sur des réalités locales
- situer pour cela, le comité régional comme un outil au service des Organisations pour aider la construction du rapport de force en proximité et organiser, coordonner la démarche CGT dans ce périmètre géographique pour gagner!

En ayant permis construit collectivement une approche commune du comité régional, les deux comités ont conclu sur cet accord de fond à la cohérence d'un rapprochement et la création d'un Comité Régional CGT OCCITANIE s'appuyant sur deux sites à Montpellier et Toulouse.

Pour cela, le choix politique retenu sera la constitution du Comité régional CGT OCCITANIE, résultat de la fusion des comité Régional CGT MIDI-PYRENEES et du comité régional CGT LANGUEDOC ROUSSILLON, issue de l'évolution du périmètre du Comité Régional CGT MIDI-PYRENEES créé le 12 mai 1971 et dont les statuts ont été déposés le 29 juin 1971 à TOULOUSE et de la dissolution en son sein du comité Régional CGT LANGUEDOC-ROUSSILLON créé le 15 mai 1970 et dont les statuts ont été déposés le 15 Juillet 1970 à MONTPELLIER .

Vu l'article 13 des statuts de la CGT,

Vu la délibération du 30 novembre du comité régional Midi Pyrénées

Vu la délibération du 1er décembre du comité régional Languedoc Roussillon Vu la délibération du 4 décembre du comité régional Midi Pyrénées

Le comité régional CGT Midi Pyrénées par ses organisations dirigeantes les Unions Départementales 09, 12, 31, 32, 46, 65, 81, 82, dont le siège est situé 7 place du Fer à Cheval 31300 TOULOUSE et Lionel PASTRE, son Secrétaire régional, d'une part

et

Le Comité Régional CGT Languedoc-Roussillon par ses organisations dirigeantes les Unions Départementales 11, 30, 34, 48, 66, dont le siège est situé 474 allée Henri II de Montmorency 34000 MONTPELLIER, et Patrick GREZE, son Secrétaire régional, d'autre part

Réunies en séance plénière, ce jour, à Carcassonne

Actent l'adoption respective des statuts annexés du comité régional CGT Occitanie à la date d'effet du 01/01/2018

Actent l'adoption respective des règles de vie financière annexées du comité régional CGT Occitanie à la date d'effet du 01/01/2018

Actent l'adoption respective du projet de la présente Convention

The image shows two handwritten signatures. On the left, there are vertical lines and a small mark resembling a stylized '7' or 'L'. On the right, there is a cursive signature that appears to read 'Pastre'.

Actent la continuité du comité régional CGT Languedoc Roussillon au sein du Comité Régional OCCITANIE au 01/01/2018 et pour cela sa dissolution et la dévolution de ses actifs et passifs à la date d'effet du 31/12/2017.

Actent que les comités régionaux ont dressé respectivement un état provisoire des actifs et passifs respectifs au 4/12/2017 au travers d'un inventaire respectifs des avoirs, valeurs mobilières, biens, baux, charges, Conventions contrats et engagements à la date du 4/12/2017 et du rapport respectif du commissaire concernant l'exercice clos au 31 décembre 2016 comprenant également le Bilan 2016 et le Compte de résultats 2016

Actent qu'à la faveur du choix politique retenu de la constitution du Comité régional CGT OCCITANIE, résultat de la fusion des comités, issue de l'évolution du périmètre du Comité Régional CGT MIDIPYRBNEES et de la dissolution en son sein du comité Régional CGT LANGUEDOC-ROUSSILLON, le Comité Régional CGT OCCITANIE reprendra le numéro de SIRET du Comité Régional CGT MIDI-PYRENEES.

Actent que la certification des comptes 2017 apportera la situation définitive et qu'au regard d'un Comité Régional CGT Occitanie prenant effet au 1/1/2018, il est convenu que chacun des comités conservera ses organes de direction au seul effet de permettre l'arrêté et l'approbation des comptes respectifs 2017 entre Juin et septembre 2018

Actent les obligations du Comité Régional OCCITANIE envers la reprise des personnels du Comité Régional CGT Languedoc-Roussillon et du comité régional CGT Midi Pyrénées en activité à la date du 31/12/2017. Par le seul fait de cette réalisation, le Comité Régional CGT Occitanie sera subrogé purement et simplement dans le bénéfice et la charge de tous contrats, obligations, engagements, conventions quelconques pouvant exister à cet égard, notamment ceux existants avec des organismes sociaux de retraite ou de prévoyance.

Actent les conditions et obligations du Comité Régional OCCITANIE envers la continuité du comité régional CGT Midi Pyrénées et du Comité Régional CGT Languedoc-Roussillon à la date d'effet du 01/01/2018

**A la faveur de ces éléments, les parties
actent leur fusion
et la création du comité régional CGT Occitanie
à la date d'effet du 01/01/2018**

Conformément à l'article 13 de la CGT, ce comité comprendra de fait, l'ensemble des Unions départementales de la région Occitanie 09, 11, 12, 30, 31,32, 34, 46, 48, 65, 66, 81,82 à compter du 01/01/2018

Le Comité Régional CGT Occitanie sera donc la continuité des deux Comités Régionaux Midi Pyrénées et Languedoc Roussillon dont il reprendra les anciennetés réciproques et répond de ce fait au critère d'ancienneté relatif à la représentativité syndicale.

Page 2/3

En préalable de la signature de cette convention, les organisations constituant les comités régional CGT Midi Pyrénées et CGT Languedoc-Roussillon réunies, ont souhaité poser un acte politique fort dans le processus de fusion des comités dans ce cadre particulier en adoptant une annexe à la présente convention, désignant le secrétaire régional et le secrétariat du comité régional CGT Occitanie à la date d'effet du 01/01/2018. Cette annexe sera jointe à la présente convention.



Dans ce cadre, par la présente Convention. Vu la délibération annexée

Acte l'adoption du secrétaire régional et des membres du secrétariat régional du comité régional CGT Occitanie à la date d'effet du 01/01/2018

Le Comité Régional CGT Occitanie supportera tous les frais, droits et honoraires éventuels afférents à la mise en œuvre des opérations juridiques, objet de la présente convention.

Au regard des modalités de fusion retenues, la présente convention confie au comité Régional CGT Midi-Pyrénées en la personne de son secrétaire, le soin de remplir toutes les formalités d'enregistrement requises dans la présente convention.

A CARCASSONNE, le 4 décembre 2017

Fait en 3 exemplaires originaux,



Pour le comité régional Midi-Pyrénées, Lionel PASTRE, Secrétaire Régional.

Pour le comité régional Languedoc-Roussillon, Patrie GREZE, Secrétaire Régional.



Bibliographie

OUVRAGES SCIENTIFIQUES :

ABRIOUX Florence, « Les territoires du sociologue », in Yves JEAN et Christian CALENGE (eds.), *Lire les territoires*, Presses Universitaires François Rabelais, 2002.

ALVERGNE Christelle et TAUVELLE François, *Du local à l'Europe. Les nouvelles politiques d'aménagement du territoire*, PUF, 2002.

ANDOLFATO Dominique, *Sociologie des syndicats*, 3ème édition - La Découverte, coll. « Repères », 2011.

AUST Jérôme, CRESPIY Cécile, EPSTEIN Renaud et REIGNIER Hélène, « Réinvestir l'analyse des relations entre l'Etat et les territoires », in *L'Etat et ses territoires*, Sciences et Société., Presses Universitaires du Mirail, 2014.

AYDALOT Philippe, « Crise économique, crise de l'espace, crise de la pensée spatiale », in *Le développement décentralisé*, LITEC, coll. « GRAL », 1983.

BAGNASCO Arnaldo et TRIGILIA Carlo, *La construction sociale du marché. Le défi de la 3ème Italie*, ENS de Cachan, 1993.

BENKO Georges et LIPIETZ Alain, *Les régions qui gagnent*, PUF, coll. « Economie en liberté », 1992.

BERNARD-ROIGT Martine (ed.), *L'Aéronautique, une histoire sociale en Midi-Pyrénées*, IRHS CGT Midi-Pyrénées, 2010.

BEROUD Sophie, « La forme syndicale à l'épreuve », in *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, La Dispute, 2009.

BEROUD Sophie, « Le syndicalisme construit par la Science politique », in Vincent CHAMBARLAHC et UBBIALI (eds.), *Epistémologie du syndicalisme. Construction disciplinaire de l'objet syndical*, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », 2006.

BESLAY Christophe, GROSSETTI Michel, TAULELLE François, SALLES Denis, GUILLAUME Régis et DAYNAC Michel, *La construction des politiques locales. Reconversions industrielles et systèmes locaux d'action publique*, L'Harmattan, coll. « Logiques politiques », 1998.

BOLTANSKI Luc et CHIAPPELLO Eve, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 2010.

BONY Yves et OLLITRAULT Sylvie, « Pour une approche pluridisciplinaire des mobilisations relatives à l'espace », in *Espaces de vie, espaces enjeux. Entre investissements ordinaires et mobilisations politiques*, Presses universitaires de Rennes, 2012.

BOSCUS Alain, « Les reconversions « ratées » du bassin de Decazeville sous l'oeil de la CGT (1960-2000) », in *Territoires européens du charbon. Des origines aux reconversions.*, Presses Universitaires de Provence, coll. « Le temps de l'histoire », 2006.

BOUBA-OLGA Olivier, *Dynamiques territoriales. Eloge de la diversité*, Atlantique, 2017.

BOUGRAB Jeannette, « La décentralisation et la gauche », in *Décentraliser en France*, François Xavier Guibert, coll. « Actes du Colloque du Centre 28-29 novembre 2002 », 2003

BOURDIEU Pierre, « Effets de lieu », in *La misère du monde*, Seuil, coll. « Libre Examen », 1993.

BOUTILLIER Sophie, LEVRATTO Nadine et CARRE Denis, *Les écosystèmes entrepreneuriaux. Rencontre entreprise et territoire*, ISTE Editions, 2016.

BRAUD Philippe, *Sociologie politique*, LGDJ, 2000.

BREDA Thomas, *Les représentants du personnel*, Sciences Po Les Presses, 2015.

CADIOU Stéphane, *Le pouvoir politique local en France*, PUG, coll. « Politique en + », 2009.

CASTEL Robert, *Les métamorphoses de la question sociale*, Réédition., Paris, Gallimard, coll. « Folio Essais », 2000.

CHAMBARLHAC Vincent et UBBIALI Georges, « Le syndicalisme face aux Sciences sociales », in Vincent CHAMBARLHAC et Georges UBBIALI (eds.), *Epistémologie du syndicalisme Construction disciplinaire de l'objet syndical*. L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », 2006.

CHARBONNEL Jean, *Histoire de Brive et de sa région*, Privat. 1991.

CHARRIE Jean-Paul, *Les activités industrielles en France*, Masson, coll. « Géographie », 1995.

COURLET Claude, « Le SPL de quoi parle-t-on ? », in *Industrie, territoires et politiques publiques*, L'Harmattan, coll. « Logiques économiques », 1994.

COURLET Claude et PECQUEUR Bernard, « Systèmes productifs localisés », in *Industrie et territoires*, La Documentation Française, 1993.

CULPEPPER Pepper D., « Le système politico économique français depuis 1985 », in *La France en mutation 1980-2005*, Presses de Sciences Po, 2006.

DAVIET Sylvie, « Réévaluer les déterminants locaux des territoires. », in Laurent TISSOT, Francesco GARUFO, Jean-Claude DAUMAS et Pierre LAMARD (eds.), *Histoires de territoires*, Alphil Presses Universitaires de Suisse., coll. « Colloquium », 2010.

DAYNAC Michel, « Politiques industrielles et régions : l'exemple des reconversions. », in *Industrie et territoires*, La Documentation Française, 1993.

DEBARDIEUX Bernard et VANIER Martin, *Ces territorialités qui se dessinent*, Datar Edition de l'Aube., Datar Edition de l'Aube, 2001.

DENQUIN Jean-Marie, « Gaullisme et décentralisation », in *Décentraliser en France*, François Xavier Guibert, coll. « Actes du Colloque du Centre 28-29 novembre 2002 », 2003.

DOUILLET Anne Cécile, « Fin des logiques sectorielles ou nouveaux cadres territoriaux ? », in Presses Universitaires de Grenoble, coll. « Symposium », 2005.

DOUILLET Anne Cécile, « Le territoire, objet des politiques publiques », in *Lire les territoires*, Presses Universitaires François Rabelais, coll. « books.openedition », 2002.

DREYFUS Michel, *Histoire de la CGT*, Complexe., coll. « Questions du XXeS », 1995.

DUBAR Claude, *La socialisation*, Armand Colin, coll. « U Sociologie », 2009.

DUBET François, *Sociologie de l'expérience*, Seuil, 1994.

DUBOIS Vincent, EYMERI DOUZANS Jean Michel, FRANÇOIS Bastien et NAY Olivier, « Débat en forme de conclusion et d'ouverture. Perspectives de la sociologie de l'institution », in *Sociologie de l'institution*, Belin, 2011

DURAN Patrice, *Penser l'action publique*, L.G.D.J., lextenso éditions, coll. « Droits et société Classics », 2010.

FAURE Alain, « La construction du sens plus que jamais en débats », in *L'action publique et la question territoriale*, Presses Universitaires de Grenoble, coll. « Symposium », 2005.

FAURE Alain, « Territoires/territorialisation », in *Dictionnaire des Politiques publiques*, Presses de Sciences Po, 2005.

FAURE Alain, « Intercommunalité et pouvoir d'agglomération les nouveaux tournois de l'action publique », in *L'action publique et la question territoriale*, Presses Universitaires de Grenoble, 2005.

FRIGANT Vincent, KECHIDI Med et TALBOT Damien, *Les territoires de l'aéronautique*, L'Harmattan, 2006.

GENIEYS William, « Le leadership vu du territoire. Pour une sociologie de l'action publique des élus locaux. », in *Le leadership politique et le territoire*, Presses universitaires de Rennes, 2003.

GILLY Jean Pierre et MORIN François, *Les groupes industriels en France. Concentration du système productif depuis 1945.*, Paris, La Documentation Française, coll. « Notes et études documentaires », 1981.

GUMUCHIAN Hervé, *Les acteurs, ces oubliés du territoire*, Paris, Anthropos, 2003.

JOBERT Annette, *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, OCTARES, coll. « Travail et activité humaine », 2000.

JEAN Yves, « La notion de territoire : entre polysémie, analyses critiques et intérêts. », in Yves JEAN et Christian CALENGE (eds.), *Lire les territoires*, Presses Universitaires François Rabelais, 2002.

LAGROYE Jacques, FRANÇOIS Bastien et SAWICKI Frédéric, *Sociologie politique*, 5^{ème} Presses de Sciences Po et Dalloz, 2006.

LASCOUMES Pierre et LE GALES Patrick, *Sociologie de l'action publique*, 2^{ème} édition. Armand Colin, coll. « 128 », 2017.

LE BART Christian, « Le leadership territorial au-delà du pouvoir décisionnel », in *Le leadership politique et le territoire*, Presses universitaires de Rennes, 2003.

LE GALES Patrick, « Les deux moteurs de la décentralisation », in *La France en mutation 1980-2005*, Presses de Sciences Po, 2006.

MABILEAU Albert, *Le système local en France*, Montchrestien, coll. « Clefs Politique », 1994.

MABILEAU Albert, *A la recherche du local*, L'Harmattan, coll. « Logiques politiques », 1993.

MAGNIADAS Jean, « La CGT devant les problèmes régionaux et l'aménagement du territoire », in *La CGT de 1966 à 1984 : l'empreinte de mai 1968*, Institut CGT d'Histoire Sociale., 2009.

MARGAIRAZ Michel, « La mise en place de l'appareil de direction économique 1944-45 : des objectifs lointains au choix du moment », *Colloque La France en voie de modernisation 1944-1952*, Tome 1 Fascicule 9, 1981, coll. « Sciences Politiques Bibliothèques ».

MERIAUX Olivier, « La problématique inscription territoriale du dialogue social », in *L'action publique et la question territoriale*, Presses Universitaires de Grenoble, coll. « Symposium », 2005.

MISCHI Julian, *Le bourg et l'atelier. Sociologie du combat syndical*, Agone, 2016.

MOINE Alexandre, *Le territoire : comment observer un territoire complexe*, Paris, L'Harmattan, coll. « Itinéraires géographiques 1 », 2007.

MOURIAUX René et GROUX Guy, *La CGT. Crises et alternatives*, Economica., Paris, coll. « La vie politique », 1992.

NOIRIEL Gérard, *Les ouvriers dans la société française*, Seuil, coll. « Points », 2002.

OUTIN Jean Luc, « Les politiques publiques de reconversion : salariés et sites en devenir », in *Politiques publiques et territoires*, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », 1989.

PALIER Bruno, HALL Peter. A et CULPEPPER Pepper D., « La France sans boussole au milieu des marchés », in *La France en mutation 1980-2005*, Presses de Sciences Po, 2006.

PERNOT Jean-Marie, *Syndicats : lendemains de crise ?*, Gallimard, coll. « Le Monde Actuel », 2005.

PERRAT Jacques, « Des systèmes productifs localisés aux Pôles de compétitivité », in *Les territoires productifs en question (s): transformations occidentales et situations maghrébines*, Maisonneuve & Larose, coll. « Revue Alfa », 2007.

PERRAT Jacques, « Des SPL aux pôles de compétitivité. Enseignements des nouvelles politiques publiques françaises. », in *Les territoires productifs en question (s) transformations occidentales et situations maghrébines.*, Institut de recherche sur le Magheb Contemporain., coll. « ALFA », 2006.

PIORE Mickael et SABEL Charles, *Les chemins de la prospérité*, Hachette., coll. « Mutations économie et société », 1989.

PIOTET Françoise, *La CGT et la recomposition syndicale*, PUF, coll. « Le lien social », 2009.

PLANQUE Bernard, « Observations et interprétations de la dynamique spatiale contemporaine », in *Le développement décentralisé*, LITEC, coll. « GRAL », 1983.

REYNAUD Jean Daniel, *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, 3ème édition. Armand Colin, 1997.

RICHEZ Albert, « Individualisme contemporain et engagement militant », in *Identité de l'individu contemporain*, La Discorde, 2008.

RIPOLL Fabrice et VESCHAMBRE Vincent, « Face à l'hégémonie du territoire : éléments pour une réflexion critique », in Yves JEAN et Christian (Dir) CALENGE (eds.), *Lire les territoires*, Presses Universitaires François Rabelais, 2002.

ROSANVALLON Pierre, *La question syndicale*, Calmann Lévy-Fondation Saint Simon, Coll. « Liberté de l'esprit », 1988.

SAUVIN Thierry, *Entreprises et territoires. Des liaisons dangereuses*, Armand Colin, coll. « U », 2015.

SAWICKI Frédéric, « Les politistes et le microscope », in *Les méthodes au concret*, PUF 2000. Coll. « CURAPP ».

SEGAS Sébastien, « L' élu animateur : savoirs de la bonne gouvernance territoriale et légitimation d'un nouvel ordre politique local. », in *La gouvernance territoriale : Pratiques, discours et théories*, L'Extensio, 2013.

SEGRESTIN Denis, *Le phénomène corporatiste*, Fayard, 1985.

SIROT Stéphane, *Le syndicalisme, la politique et la grève*. Arbre Bleu, 2011.

SOULAGE Bernard, « La place du politique dans les systèmes productifs localisés. », in *Industrie, territoires et politiques publiques*, L'Harmattan, coll. « Logiques économiques », 1994.

TARTAKOWSKY Danielle, « La CGT - du hors-travail au « cadre de vie » », in *La CGT de 1966 à 1984 : l'empreinte de mai 1968*, Institut CGT d'Histoire Sociale, 2009.

TOURAINÉ Alain, « Du système à l'acteur », in Jean BAECHLER, François CHAZEL et Ramine KAMRANE (eds.), *L'acteur et ses raisons*, PUF., 2000.

TOURAINÉ Alain, *Comment sortir du libéralisme ?* Fayard, 1998.

UBBIALI Georges, « Epistémologie et sociologie du syndicalisme. », in Vincent CHAMBARLAHC et Georges UBBIALI (eds.), *Epistémologie du syndicalisme. Construction disciplinaire de l'objet syndical.*, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales ».

UHRICH René, *La France Inverse. Les régions en mutation*, Economica, 1987.
UNION EUROPEENNE Fonds structurels, *Guide des pactes territoriaux pour l'emploi 2000-2006*, Commission européenne. 1999.

VANIER Martin, *Le pouvoir des territoires. Essai sur l'interterritorialité.*, Paris, Economica Anthropos, 2008.

VIARD Jean, *La société archipel ou les territoires du village global*, La Tour d'Aigues Edition de l'Aube, 1994.

VICENTE Jérôme, *Economie des clusters*, La Découverte, coll. « Repères », 2016.

VINCENT Jean, « Les syndicalistes de base vus par la psychologie des groupes », in Vincent CHAMBARLAHC et Georges UBBIALI (eds.), *Epistémologie du syndicalisme. Construction disciplinaire de l'objet syndical*, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », 2006.

WATCHER Serge, « Compétences décentralisées et gestion publique locale », in *Industrie et territoire en France*, Documentation Française, 1993.

WOLFF Jacques, « Données matérielles économiques 1944-1950 », *Colloque La France en voie de modernisation 1944-1952*, Tome 1 Fascicule 8, 1981, coll. « Sciences Politiques Bibliothèques ».

ARTICLES DE REVUE SCIENTIFIQUES :

ALDUY Julien, « Au-delà du territoire, la territorialité ? », *Géodoc*, 2008.

ALPHANDERY Pierre et BERGUES Martine, « Territoires en questions : pratiques des lieux, usages d'un mot », *Ethnologie française*, vol. 34, n° 1, 2004.

AMOSSE Thomas, « Portrait statistique des classes populaires contemporaines », *Savoir/Agir*, n° 34, Avril 2015.

ANDOLFATO Dominique et LABBE Dominique, « La transformation des syndicats français : vers un nouveau modèle social. », *Revue Française de Science politique*, vol. 56, Février 2006.

ANDRAULT Marianne, « Une évaluation de l'impact des primes de développement régional », *Politiques et Management public*, vol. 1, n° 4, 1983.

ANGEON Valérie, « L'explicitation du rôle des relations sociales dans les mécanismes du développement territorial », *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, 22008/2.

AVANZA Martina et LAFERTE Gilles, « Dépasser la « construction des identités » ? Identification, image sociale, appartenance », *Genèses*, n° 61, Avril 2005.

BAISNEE Olivier et NOLLET Jérémy, « Lutter contre l'ordre des choses économiques. Les Molex et la contestation de la propriété du problème des fermetures d'usines », *Idées économiques et sociales*, n° 190, Avril 2017.

BAJARD Flora, « Enquêter en milieu familial », *Genèses*, n° 90, 21 Août 2013.

BENKO Georges, DUNFORD Mick et HEURLEY Jennifer, « Districts industriels. 20 ans de recherche », *Revue Sciences et Sociétés*, n° 88, 1997.

BENOIT GUILBOT Odile, « Les acteurs locaux du développement économique : y a-t-il un effet localité ? », *Sociologie du Travail*, 33/4, 1991.

BERNARD-ROIGT Martine, « Territoire et syndicalisme, entre respect des valeurs et besoins d'évolution, la démarche CGT », *La Revue de l'Ires*, n° 82, 7 Mai 2015.

BEROUD Sophie, « Organiser les inorganisés. Des expérimentations syndicales entre renouveau des pratiques et échec de la syndicalisation », *Politix*, vol. 22, n° 85, Janvier 2009.

BEROUD Sophie et DENIS Jean Michel, « Les congrès syndicaux, un objet d'étude sociologique », *Socio Logos*, n° 11, 2015.

BETHOUX Elodie, MIAS Arnaud, BLACHE Guillaume, DUPUY Camille, JOBERT Annette, RENOUX Jean Louis, SPIESER Catherine, TALLARD Michèle et VINCENT Catherine, « Dialoguer plus mais sur quoi ? Les régulations d'entreprise en matière d'emploi, de formation et de conditions de travail en temps de crise », *La Revue de l'Ires*, n° 84, Janvier 2015.

BONNEMAISON Joël, « Voyage autour du territoire », *Espace Géographique*, vol. 10, n° 4, 1981.

BOSCUS Alain, *Economie et société dans le bassin nord aveyronnais 1900-1950*, IHS CGT-CCEES CGT, 1997.

BOUBA-OLGA Olivier, « Organisation des activités et dynamiques territoriales : éléments d'analyse et application aux bassins de Cognac et Châtelleraut », *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, Février 2012.

BOURDIEU Pierre, « Objectivation participante », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales Le Seuil*, vol. 5, n° 150, 2003.

BOURDIEU Pierre, « Le capital social. Notes provisoires », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales Le Seuil*, vol. 31, 1980

BOURDIEU Pierre, « L'identité et la représentation. Eléments pour une réflexion critique sur l'idée de région. », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales Le Seuil*, vol. 35, 1980.

BREDA Thomas, « Les délégués syndicaux sont-ils discriminés », *Revue Economique*, n° 65, Juin 2014.

BREDA Thomas et BOURDIEU Jean, « Des délégués syndicaux sous-payés : une situation de discrimination stratégique », *Travail et Emploi*, n° 145, Janvier 2016.

BRIQUET Jean-Louis et SAWICKI Frédéric, « L'analyse localisée du politique », *Politix*, vol. 2, n° 78, Décembre 1989.

CABAS Jean Jacques, « Acteurs et politiques publiques », *Mondes en développement*, n° 124, Avril 2003.

CALLOIS Jean Marc, « Capital social et développement économique », *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, Avril 2004.

CHOUCKRI Hmed, « Les mouvements sociaux sur une tête d'épingle », *Politix*, n° 84, 2008.

COHEN Elie, *L'Etat brancardier*, Calmann Lévy, coll. « Sciences Humaines et Essais », 1994.

COLLETIS Gabriel, GILLY Jean Pierre, LEROUX Isabelle, PECQUEUR Bernard, PERRAT Jacques, RYCHEN Frédéric et ZIMMERMANN Jean Benoît, « Construction territoriale et dynamiques collectives. », *Sciences et Société*, n° 48, 1999.

COLLETIS Gabriel, GILLY Jean Pierre, PECQUEUR Bernard, PERRAT Jacques et ZIMMERMANN Jean Benoît, « Firmes et territoires : entre nomadisme et ancrage », *Sciences et Sociétés*, n° 88, Janvier 1997.

CORCUFF Philippe, « Le catégoriel, le professionnel et la classe. Usages contemporains de formes historiques », *Génèses*, Mars 1991.

CORCUFF Philippe, « Elements d'épistémologie ordinaire du syndicalisme », *Revue Française de Science politique*, n° 4, 1991.

COURLET Claude, « Globalisation et territoire : le cas des SPL dans les pays en voie de développement. », *FACEF-PESQUISA*, vol. 6, n° 3, 2003.

COURLET Claude, « Les systèmes productifs localisés : un bilan de la littérature », *INRA Editions*, Etudes et Recherches sur les Systèmes Agraires et le Développement, 2002.

COURLET Claude, PECQUEUR Bernard et SOULAGE Bernard, « Industrie et dynamiques de territoires », *Revue d'économie industrielle*, vol. 64, 1993.

CRESPY Cécile, « Quand les Conseils régionaux organisent leur territoire. Entre initiatives étatiques et action régionale dans le domaine de la Recherche », *Les Annales de la Recherche Urbaine*, n° 109, 2014.

CRESPY Cécile, « Gouvernance de la Recherche et compétitivité des régions quel rôle pour l'action publique ? », *Politiques et Management public*, vol. 25, n° 2, 2007.

CROZIER Michel, *L'acteur et le système*, 1ère publication 1977 Editions du Seuil., Points, coll. « Essais », 2014.

DE TERSSAC Gilbert, « La théorie de la régulation sociale : repères introductifs », *Revue Interventions Economiques*, n° 45. 2012.

DI MEO Guy, « Objectivation et représentations des formations socio-spatiales : de l'acteur au territoire », *Annales de Géographie*, n° 587, 1987.

DUPUY Camille, LE NOE Olivier et PELISSE Jérôme, « Régulations professionnelles et organisations catégorielles. Pour un dialogue autour des logiques professionnelles », *Terrains & Travaux*, n° 25. Février 2014.

EPSTEIN Renaud, « Gouverner à distance, quand l'état se retire des territoires. », in Editions Esprit, 2006.

FAURE Alain et MULLER Pierre, « Les changements d'échelle en Science Politique : objet classique questions nouvelles », *Colloque des 4 pays. 8ème congrès AFSP*, Novembre 2005.

FILLEULE Olivier et MAYER Nonna, « Devenir militants », *Revue Française de Science politique*, vol. 51, n° 1-2, Avril 2001.

GAGNON Mona Marie Josée, « Le syndicalisme : du mode d'appréhension à l'objet sociologique », *Sociologie et société*, vol. 23, n° 2, 1991.

GANNE Bernard, « Les approches du local et des systèmes industriels », *Sociologie du Travail*, 33/4, 1991.

GERBAUX Françoise et MULLER Pierre, « Les interventions économiques locales », *Pouvoirs*, n° 60, Janvier 1992.

GIRAULT René, « La France et les autres », *Colloque La France en voie de modernisation 1944-1952*, Tome 1 fascicule 4, 1981, coll. « Sciences Politiques Bibliothèques ».

GIRAUT Frédéric, « Conceptualiser le territoire », *Historiens et géographes*, n° 403, 2008.

GODARD Olivier et CERON Jean Paul, « La décentralisation en France : un levier pour le développement local ? », in, Editions régionales européennes SA, 1986.

GROSSETTI Michel, « Les effets de proximité spatiale dans les relations entre organisations : une question d'encastrement », *Sciences et Sociétés*, n° 101-102, Février 2000.

GROZELIER Anne-Marie, « Réinventer le syndicalisme », *Mouvements*, vol. 1, n° 43, 2006.

GUILLAUME Régis, « La construction d'une identité territoriale, l'exemple de Mecanic Vallée », *Hermes La Revue*, n° 50, 2008.

GUILLAUME Régis, « Systèmes productifs localisés, action publique et innovation : l'exemple de la « Mecanic Vallée » », *Revue canadienne des Sciences Régionales*, 2001.

HAMELIN David, « Les Bourses du Travail entre éducation politique et formation professionnelle », *Le Mouvement social*, n° 235, Février 2011.

HAMELIN David, « Aux sources de l'histoire syndicale française, retour sur les Bourses du Travail. », *Cahiers d'Histoire. Revue d'histoire critique*, n° 116-117, 2011.

HASS Joackim, « Mecanic Vallée : Interactions entre système productif local et formation », *Formation Emploi*, n° 97, 2007.

HASSENTEUFEL Patrick et RASMUSSEN Jane, « Le (s) territoire (s) entre le politique et les politiques. Les apports de la Science Politique. », in *Territoires sous influence*, Paris, L'Harmattan, coll. « Communication et civilisation », 2000.

HEGE Adelheid, LEVESQUE Christian, MURRAY Gregor et DUFOUR Christian, « Les délégués, acteurs stratégiques du renouveau syndical ? », *La Revue de l'Ires*. n°68.

JOLIVET Marie José et LENA Philippe, « Des territoires aux identités », *Autrepart*, n° 14, 2000.

LABBE Dominique, « La crise des syndicats français », *Revue Française de Science politique*, n° 4, 1992.

LARIVIERE Jean Pierre, « L'émigration des ruraux corréziens, intensité et courants. », *Norois*, n° 72, Décembre 1971.

LE GALES Patrick, « Les facteurs sociaux locaux d'une politique de développement économique local : l'exemple de Coventry », *Sociologie du Travail*, 33/4, 1991.

LE GALES Patrick, « Les politiques publiques de développement économique local », in *Politiques publiques et territoires*, L'Hamattan, coll. « Logiques sociales », 1989.

LE VAN LEMESLE Lucette, « Les théories économiques et la crise de 1973 », *Revue d'Histoire*, n° 84, Avril 2004, coll. « Vingtième siècle ».

LEGAVRE Jean-Baptiste, « La «neutralité» dans l'entretien de recherche. Retour personnel sur une évidence », *Politix*, vol. 9, n° 35, 1996.

LEVESQUE Christian et MURRAY Grégor, « Comprendre le pouvoir syndical », *La Revue de l'Ires*, n° 65, Février 2010.

MARTIN Philippe, « Evaluation d'une politique de cluster en France : les systèmes productifs locaux », in *Innovation et compétitivité des régions*, Paris, La Documentation Française, 2008.

MAYNERIS Florian, « Evaluation des politiques de clusters : sélection, auto-sélection et impact », *Reflets et perspective de la vie économique*, Janvier 2011.

MULLER Pierre, « L'analyse cognitive des politiques publiques : vers une sociologie politique de l'action publique », *Revue Française de Science politique*, n° 2, 2000.

MULLER Pierre, « Les politiques publiques entre secteurs et territoires », *Politique et management public*, vol. 8, n° 3, 1990.

PAQUOT Thierry, « Qu'est-ce qu'un « territoire » ? », *Vie sociale*, vol. 2, n° 2, 2011.

PECQUEUR Bernard, « De l'exténuation à la sublimation : la notion de territoire est-elle encore utile ? », *Géographie, économie, société*, Vol. 11, n° 1, 26 Mai 2009.

PECQUEUR Bernard, « De l'exténuation à la sublimation : la notion de territoire est-elle encore utile ? - », *Géographie, Economie, Société*, vol. 11, n° 1, 2009.

PECQUEUR Bernard, « Le tournant territorial de l'économie globale », *Espaces et sociétés*, 2006.

PERRAT Jacques, « Dialogue social territorial : les atouts et les ambiguïtés de la proximité. », *Géographie Economie Société*, Avril 2009.

PERRAT Jacques, « Une clé de lecture du rapport firmes /territoires, la notion d'externalité », *Sciences et Sociétés*, n° 88, 1997.

- PIOTET Françoise, « Les paradoxes de la CGT », *Droit Social*, n° 5, 2010.
- PIOTET Françoise, « La CGT une anarchie (plus ou moins) organisée ? », *Politix*, vol. 22, n° 85, 2009.
- PLANQUE Bernard, « Décentralisation économique et décentralisation politique en France. », *Revue canadienne des Sciences Régionales*, Automne 1985.
- PLASSARD François, « L'espace produit », *Economie spatiale*, 2000.
- RIPOLL Fabrice, « Espaces et stratégies de résistance : répertoires d'action collective dans la France contemporaine. », *Espaces et sociétés*, n° 134, Mars 2008.
- RIVIERE Dominique et WEBER Serge, « Le modèle du district italien en question. Bilan et perspective à l'heure de l'Europe élargie. », *Revue géographique des pays méditerranéens.*, vol. 106, 2006.
- SAGLIO Jean, « Echange social et identité collective », *Sociologie du Travail*, 33/4, 1991.
- SAWICKI Frédéric et SIMEANT Johanna, « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récents des travaux français », *Sociologie du Travail*, n° 51, 2009.
- SIMEANT Johanna, « Friches hybrides et contrebandes : de la circulation et la puissance militantes des discours savants », in Philippe HAMMAN, Jean-Mathieu MEON et Benoît VERRIER (eds.), *Discours savants, discours militants, mélange des genres*, Paris, L'Harmatan, coll. « Logiques politiques », 2002.
- SIRVEN Nicolas, « Capital social et développement: quelques éléments d'analyse », *Document de travail*, n° 57, 2000.
- SORIGNET P. Emmanuel, « Double appartenance et objectivation », *Ethnographies du travail artistique*, 2006.
- SOULE Bastien, « Observation participante ou participation observante ? Usages et justifications de la notion de participation observante en Sciences sociales », *Recherches qualitatives*, vol. 27, n° 1, 2007.

TAICLET Anne France, « La territorialisation de l'action publique : un mode de gestion politique du déclin économique. », *Droit et gestion des collectivités territoriales*, Tome 31, 2011.

TAICLET Anne France, « Le développement territorial au regard des hypothèses de la gouvernance territoriale », in *La gouvernance territoriale. Pratiques, discours et théories.*, LGDJ, coll. « Droits et Société », 2007.

TALBOT Damien, « L'approche par la proximité : quelques éléments de définitions. », *GREThA Université Montesquieu Bordeaux IV*, 2009.

TALBOT Damien, « Les institutions créatrices de proximités », *Revue d'Economie Régionale*, Mars 2008.

TIXIER Pierre Eric, « Les mutations de la négociation collective. Le cas de la France », *Négociations*, n° 8, Février 2007.

TREMPE Rolande, « La grève des mineurs de Decazeville, une grève d'avant-garde », *Editions du Midi*, 1978.

UBBIALI Georges, « Syndicalisme en crise, syndicalisme en mutation. Note critique », *Politix*, vol. 6, n° 23, 1993.

VIANNET Louis, « Syndicalisme : quelles perspectives ? », *Mouvements*, vol. 1, n° 43, 2006.

VICENTE Jérôme, « Du Silicon dans ta Valley : pourquoi cela ne marche pas toujours ? », *Mondes sociaux*, 14 Février 2017.

WEBER Louis, « Les dernières métamorphoses de la question sociale. Libres propos avec Robert Castel et Gérard Mauger », *Savoir Agir*, n° 3, Janvier 2008.

ZIMMERMANN Jean Benoît, « Entreprises et territoires entre nomadisme et ancrage territorial », *La Revue de l'Ires*, n° 47, 2005.

ZIMMERMANN Jean Benoît et PECQUEUR Bernard, « Les fondements d'une économie de proximité », *GREQAM Université Aix-Marseille II et III*, 2002.

RAPPORTS OFFICIELS – AVIS

AUROUX Jean, « Rapport au 1er Ministre- Réforme des zonages et de l'aménagement du territoire 1998 », in *Les grands textes de l'aménagement du territoire*, La Documentation Française, 2003.

CESR MIDI-PYRENEES, *Quel futur industriel pour Midi-Pyrénées*, Toulouse, 2014.

CESR MIDI-PYRENEES, « Les Systèmes productifs locaux en Midi-Pyrénées : vers une nouvelle dynamique territoriale. », *Rapport*, 28 Mai 2001.

COMMISSARIAT GENERAL A L'EGALITE DES TERRITOIRES, *Evaluation de la politique des grappes d'entreprises*, CGET, 2015.

DATAR, « 50 ans DATAR 1963-2013 », *Territoires en mouvement*, n° 11, Hiver 2012.

DIRECTION GENERALE DE L'ECONOMIE, « Chiffres clés de l'industrie manufacturière », *Etudes Economiques*, 2015.

EUROPEENNE Commission, « Agenda territorial 2020 mis en pratique », *Politique Régionale et Urbaine*, 2015.

FAYOLLE Jacky, « La désindustrialisation française : 10 ans de controverses sur les délocalisations et la politique industrielle », *Relocalisations d'activités industrielles en France. Revue de littérature. PIPAME*, Décembre 2013.

FLEURY Nicolas, « L'impact des aides publiques », in *Relocalisations d'activités industrielles en France*, PIPAME DATAR, 2013.

GROSDIDIER François, *La reconversion, une ardente obligation. Rapport au 1er Ministre*, Paris, La Documentation Française, coll. « Rapports officiels », 1996.

GUIGOU Jean Louis, *Introduction du Délégué à l'Aménagement du territoire et à l'Action régionale*, Datar, 1999.

GUIGOU Jean Louis, « Le développement local : espoirs et freins. », in *Le développement local et la décentralisation*, Editions régionales européennes SA, 1986.

GUILLAUME Régis, « Des systèmes productifs locaux aux systèmes locaux de compétences : innovations, ressources locales et gouvernance », in *Rapport du CRRDT Midi-Pyrénées*, LISST/CIEU, 2002.

ICART François, « La politique d'aménagement du territoire en 1977 », in *Les grands textes de l'aménagement du territoire*, La Documentation Française, 2003.

INSEE, « Regards sur le Lot », *Insee Midi-Pyrénées Publications*, n° 10-46, Janvier 2003.

INSEE, « Le Lot, département morcelé », *Insee Midi-Pyrénées Publications*, Mars 1998, coll. « Les Dossiers de l'Insee ».

INSEE, « L'Aveyron: un département en pleine mutation », *Insee Midi-Pyrénées Publications*, n° 74, Décembre 1995, coll. « Les Dossiers de l'Insee ».

INSEE, « Statistiques et Etudes », *Insee Direction régionale Midi-Pyrénées*, n° 1, 1990.

INSEE, « Statistiques et Etudes », *Insee Direction régionale Midi-Pyrénées*, n° 3, 1989.

INSEE ANALYSES Aquitaine Limousin, Poitou Charentes, « La Corrèze à grands traits », n° 20, Avril 2016.

LEBRANCHU Marylise, Toulouse Labège, Datar, 1999.

MINISTERE DE L'AGRICULTURE, AGROALIMENTAIRE, FORET, « Agreste Limousin », *Mémento de la statistique agricole*, Décembre 2013.

PAK Mathilde et PIGNONI Maria Theresa, « Les représentants du personnel. Quelles ressources pour quelles actions », *Dares Analyses*, n° 084, Novembre 2014

ONUDI Programme, « Développement des systèmes productifs locaux et réseaux de PME », 2002.

PHAM Truong Giang et AUBERT Francis, « Gérer les ressources humaines au niveau territorial : du diagnostic à l'anticipation en Pays de Figeac », *Sol et Civilisation*, 2013.

PIGNONI Maria Theresa, « De l'adhérent au responsable syndical. Quelles évolutions dans l'engagement des salariés syndiqués », *Dares Analyses*, n° 015, Mars 2017.

PIGNONI Maria Theresa et REYNAUD Emilie, « Les relations professionnelles du début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolution sectorielle », *Dares Analyses*, n° 026, Avril 2013.

POLE EMPLOI Nouvelle Aquitaine, « Eclairages et Synthèse », *Statistiques et Etudes*, Octobre 2016.

THOMAS Groupe, « Notes n°3 », *Commissariat Général au Plan*, 2004.

VOYNET Dominique, *Discours du Ministre de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement*, Toulouse Labège, Datar, 1999.

WOLFF Loup, « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents mais des syndicats bien implantés », *Dares Analyses*, 16.1, 2008.

COMMUNICATIONS COLLOQUES :

BERNARD-ROIGT Martine, « Avancées limites et contraintes de l'activité CGT en territoires, mythes et réalités », *Communication*, Colloque, 24 Novembre 2016, coll. « La CGT l'épreuve des crises 1975-1995 ».

CANOBBIO Eric, « Construire un dialogue social territorial : l'intervention syndicale en besoin de territoires », *CIST*, 2016.

JOBERT Annette, « Dialogue social territorial : enjeux et perspectives pour le syndicalisme français », *Communication*, Colloque International du CRIMT, 18 Novembre 2008, coll. « Renouveau Syndical ».

LUTTRINGER Jean Marie, « Quelle maîtrise et action publiques en territoire pour construire de nouvelles solidarités en territoire- table ronde », *Colloque CGT : Syndicalisme et développement des territoires*, 31 Janvier 2001.

PECQUEUX Yves, « La notion de territoire », *Observatoire économique des Banlieues-*

SAEZ Guy, « Entre apories et réévaluation: du territoire au territorial », *CIST*, 2016. Paris. 2009.

RAPPORT DE RECHERCHE – THESES - MEMOIRES :

BERNARD-ROIGT Martine, *Acteurs syndicaux et politique publique, la réhabilitation du site industriel, JOB 7Deniers*, Mémoire de master-IEP Toulouse, 2010.

BEROUD Sophie, *Pour une sociologie politique du syndicalisme : structures, pratiques et représentations*, Mémoire HDR, 2017.

CRUZEL Elise, *Attac : de l'engagement à l'institution*, Science Politique, Université Toulouse Capitole, Toulouse, 2014.

DUFOUR Christian et HEGE Adelheid, « L'évolution des négociations collectives en France. De la hiérarchie des sources du droit à la représentativité des acteurs. », *in Evolutions et perspectives des systèmes de négociation collective et de leurs acteurs : 6 cas européens Allemagne, Espagne, France, Grande-Bretagne, Italie, Suède.*, IRES, coll. « Agence d'objectifs », 2010.

MUDARD FRANSSSEN Nathalie, « La question des systèmes de production localisés », *Laboratoire Redressement Industriel et Innovation RII Université Littoral Côte Opale*, 2001.

LABBE (DIR) Sabrina, *De quelles représentations souffrent les métiers en mal de main d'oeuvre ?* Toulouse, Université Toulouse Jean Jaurès, 2009.

PIOTET Françoise, *La CGT, une configuration syndicale dans sa diversité*, CGT-IRES, 2007.

RIPOLL Fabrice, *La dimension spatiale des mouvements sociaux. Essais sur la géographie et l'action collective dans la France contemporaine*, Université de Caen, 2005.

TAICLET Anne France, *Le crépuscule des lieux*, Université Panthéon La Sorbonne, Paris, 2009.

ARCHIVES ET SOURCES SYNDICALES :

BEAUVISAGE Jérôme, « Faire confédération 1876-1895 », *Les Cahiers de l'Institut d'Histoire Sociale*, n° 133, 2017.

BERTELOOT André, « La réforme des statuts de la confédération », *Le Peuple*, n° 831, 28 Octobre 1969.

BOUVIER Pascal, « Structures territoriales », *Le Peuple*, n° 1743, Décembre 2017.

BOUVIER Pascal, « Réflexion sur notre organisation territoriale », *Le Peuple*, n° 1739, Mars 2017.

BLAIRE Cyrielle, « Midi-Pyrénées Limousin, un sommet social sur l'avenir des bassins industriels », *Ensemble*, novembre 2009.

CAILLE Marcel et BERTELOOT André, « L'opposition de la CGT à l'aménagement du territoire au profit des monopoles », *Le Peuple*, n° 708, 1 Novembre 1964.

CGT, « Document d'Orientation », in *49ème Congrès Confédéral Nantes 7 au 11 décembre 2009*, *Le Peuple* supplément N° 1694. 2010.

CGT, « Document d'Orientation », in *48ème Congrès Confédéral Lille 24 au 28 avril 2006*, *Le Peuple* supplément N°1632. 2006.

CGT, « Document d'orientation », in *47ème Congrès Confédéral Montpellier 2003*, *Le Peuple* N°1577. 2003.

CGT, « Document d'Orientation », in *46ème Congrès Confédéral Strasbourg 31 janvier au 5 février 1999*, *Le Peuple* 1496-1499. 1999.

CGT, « Document d'Orientation », in *45ème Congrès Confédéral Montreuil 3 au 8 décembre 1995*, *Le Peuple* N°1424.25.26. 1996.

CGT, « Document d'Orientation », in *44ème Congrès Confédéral Montreuil 26 au 31 janvier 1992*, *Le Peuple* N°1346.47.48.1992.

CGT, « Programme d'action », in *42ème Congrès Confédéral- Montreuil novembre 1985-Compte rendu des travaux*, *Le peuple* N°1207. 1985.

CGT, « Les structures confédérales », *Le Peuple*, n° 1089, 1 Août 1980.

CGT, « Document d'Orientation », in *38ème Congrès Confédéral Nîmes du 18 au 22 avril 1972*, Compte rendu in extenso. Nîmes, Le Peuple, 1972.

CGT, « Note préparatoire », in *Réunion de la commission administrative*, CGT, 1969.

CGT, « Les institutions à vocation régionale », *Note économique CCEES*, n° 34, 22 Avril 1968.

CGT, « La réforme administrative. Un instrument au service de la politique en faveur des monopoles », *Le Peuple*, n° 705, 1 Juillet 1964.

CGT, « Document d'orientation », in *51ème Congrès Marseille 18-22 avril 2016*, Le Peuple Hors-série juillet 2016.

CGT Dossier, « La place des territoires », *Le Peuple*, n° 1725, Juillet 2015.

CGT METALLURGIE, « Ratier Figeac une ultime fois condamnée pour discrimination syndicale », *Courrier fédéral Métallurgie*, n° 385, 8 Mars 2014.

CGTU, « Rapport Unions Régionales », in *Document d'orientation 1er congrès*, CGT U. Saint Etienne, 1922.

COMMISSION AD'HOC, « Réflexions et pistes de travail sur les structures de la CGT », *Rapport*, 8 Janvier 2009.

HEDDE Joël et NARRITSENS André, *Structures et démocratie. Des questions essentielles au fil de l'histoire de la CGT*, Institut CGT d'Histoire Sociale, 2006.

MARTINEZ Philippe, « Nos ambitions revendicatives - la place des territoires », *Le Peuple*, n° 1725, Juillet 2015.

REY Chantal, « La dimension territoriale dans la démarche revendicative », *Intervention réunion des secrétaires régionaux*, 16 Décembre 1994.

REY Chantal, « Où en est la décentralisation », *Secteur politique revendicative*, 21 Novembre 1985.

REY Chantal, « Intervention CCN », *Le Peuple*, n° 1164, 24 Novembre 1983.

REY Chantal, « Dossier Décentralisation », *Le Peuple*, n° 1162, 6 Octobre 1983.

SOUVAIS J.J, « Nous sommes pour une réelle décentralisation. », *Le Peuple*, n° 113, 16 Août 1981.

ZARIFIAN Philippe, « Crise industrielle et aménagement de l'espace », *Centre confédéral d'Etudes Economiques et Sociales*, n° 165, Décembre 1978, coll. « Note Economique ».

ARTICLES DE PRESSE :

CHAIGNON Alexandra, « Les ouvriers, ces travailleurs invisibles des temps modernes », *L'Humanité*, 24 Février 2014.

JAMES Olivier, « C'est parti pour l'usine du futur de Figeac Aero », *Usine Nouvelle*, 12 Octobre 2016.

LA DEPECHE DU MIDI, « 115 millions investis par la Sorid », *Aveyron*, 11 décembre 2000.

MALVY Martin, « Un nouveau pacte territorial en Midi-Pyrénées », *Communiqué de presse*, 10 Décembre 2013.

MIDI-PYRENEES EXPANSION, « Mecanic Vallée, un cluster industriel en mouvement », *MPE Infos*, n° 35, Automne 2012.

AUTRES ARCHIVES :

CORREZE Archives départementales, « Le monde ouvrier en Corrèze au XIXème siècle. », *Catalogue de l'exposition*, 8 Décembre 1980.

Table des Matières

Introduction générale	11
§-1 : <i>comprendre et contextualiser les transformations</i>	13
§-2 : <i>une approche politiste et sociologique</i>	20
§ : 3 : <i>pratique syndicale et sociologie du syndicalisme, un dialogue fructueux</i>	27
§-4 : <i>notre rapport à l'objet d'étude et socialisation à la recherche</i>	38
4-1 : <i>une pratique syndicale en territoire</i>	41
4-2 : <i>éléments du parcours personnel</i> :	42
4-3 : <i>notre posture de chercheure</i> :	44
§- 5 : <i>présentation et Méthodologie de la thèse</i> :	48
5-1 : <i>les sources</i> :	49
5-2 : <i>présentation de la thèse</i> :	50
PREMIÈRE PARTIE : MECANIC VALLEE, TERRITOIRE DE L'ACTION PUBLIQUE ?	55
Introduction de la 1^{ère} partie	57
Chapitre I : la fabrique du territoire Mecanic Vallée au prisme des transformations de l'action publique.	59
Section I : l'évolution des politiques d'aménagement du territoire	61
§-1 : <i>une conception de l'industrie pivot de l'aménagement du territoire</i>	62
a) : <i>du rôle de l'Etat</i> :	64
b) : <i>les crises industrielles et le changement stratégique de l'Etat</i>	68
§-2 : <i>l'échec de la politique publique de reconversion industrielle et le tournant des années 80</i>	70
§-3 : <i>de l'attractivité des territoires au développement économique local</i>	74
a) : <i>la politique régionale de l'Europe</i>	76
b) : <i>les effets de la territorialisation de l'économie</i>	78
§-4 : <i>les systèmes productifs localisés</i>	81
a) : <i>du district industriel marshallien aux districts italiens</i>	82
b) : <i>un modèle qui s'internationalise</i>	84
c) : <i>similitudes et distinctions des SPL</i>	86
d) : <i>caractéristiques des SPL français</i> :	87
e) : <i>appel à projet et labellisation des SPL</i>	90
f) : <i>rôle du politique</i>	92
Section II : de la politique sectorielle à une politique de développement local	97
§-1 : <i>théories et réalités du développement local</i>	97
§-2 : <i>le volet économique et la spécialisation territoriale</i>	99
§-3 : <i>la décentralisation et ses conséquences</i>	104
§-4 : <i>le gouvernement local des territoires</i>	108

Section III : l'émergence de Mecanic Vallée au sein d'un espace territorial hétérogène	112
§-1 : un bref regard sur des histoires de territoires	112
a) : le Lot, un « petit » département	112
b) : l'Aveyron	116
c) : la Corrèze, le « bon pays »	119
§-2 : difficultés des données statistiques	123
a) : Figeac	124
b) : Decazeville	126
c) : Brive-La-Gaillarde	130
§-3 : typologie des trois principaux bassins du SPL, entre similitudes et hétérogénéité	134
Conclusion du chapitre I	141
Chapitre II : Mecanic Vallée, origines et particularités d'un territoire singulier	143
Section I : de la création du SPL et de l'identité Mecanic Vallée	147
§-1 : construction d'une représentation de la réalité économique	148
§-2 : le SPL Mecanic Vallée, « un construit historique socio-économique et institutionnel »	150
a) : le rôle des acteurs	151
b) : le cadre de référence ou la procédure de labellisation	153
c) : l'émergence d'une identité Mecanic Vallée, création de l'association	156
§-3 : l'action de l'association Mecanic Vallée, son organisation, son mode de fonctionnement	161
a) : principales actions et champ d'intervention de l'association Mecanic Vallée ..	164
Section II : du SPL au cluster et son intégration au réseau mondialisé, le pôle de compétitivité Aerospace Valley	168
§-1 : des relations multiples et complexes qui s'interpénètrent :	170
a) les relations formalisées au sein de l'association	170
b) les relations industrielles, une organisation descendante et hiérarchisée	173
§-2 : SPL, cluster, grappe d'entreprises, classement, reclassement et changement	179
Section III : l'importance du SPL Mecanic Vallée et son rapport aux politiques publiques locales.	189
§-1 : de l'importance du SPL MV comme espace économique.....	190
a) : de la réalité économique des données statistiques	191
b) : le rapport du SPL à son environnement	193
c) : les effets du développement du SPL, difficultés et contraintes	196
§-2 : les collectivités locales, acteurs du développement local ?	200
§-3 : le pouvoir politique local	203
Conclusion du chapitre II	207
Conclusion de la première partie	209

DEUXIEME PARTIE : LES EFFETS SOCIAUX D'UNE DIVISION DU TRAVAIL TERRITORIALISEE 215

Introduction 2^{ème} partie 217

Chapitre III : une approche par les acteurs, construction des logiques d'identification 221

Section I : identification et logiques, qui sont les acteurs

du SPL Mecanic Vallée ?223

§-1 : de l'influence du territoire, retour sur une notion223

§-2 : les effets des relations sociales226

a) : le groupe des élus 231

b) : le groupe des employeurs-industriels 234

c) : les syndicalistes CGT du territoire Mecanic Vallée 237

Section II : les acteurs syndicaux, des acteurs particuliers242

§-1 : de l'opportunité d'une démarche syndicale en territoire et sa singularité242

§-2 : des acteurs syndicaux engagés...247

a) : un engagement dans l'entreprise 248

b) : analyse du groupe des acteurs syndicaux : 252

c) : représentant du personnel et militant du territoire 255

§-3 : une socialisation militante construite au sein de la famille..... 258

Conclusion du chapitre III 265

Chapitre IV: dynamique économique et dimension sociale, des logiques opposées ? ... 267

Section I : les conséquences sociales d'une division du travail territorialisée272

§-1 : de quelques questions sociales et leur traitement274

a) : les enjeux sociaux du statut des salariés des entreprises
du SPL Mecanic Vallée 275

b) : les enjeux sociaux et spécifiques à l'espace économique du SPL 276

c) : les enjeux liés au contexte territorial et à son environnement, leur inscription à
l'agenda politique local 280

§-2 : de nouveaux rapports sociaux territorialisés sont-ils possibles ?283

a) : des résistances patronales stratégiques héritées de l'Histoire 283

b) : une forme de reconnaissance qui légitime l'action des syndicalistes CGT .. 290

§-3 dialogue social territorial versus négociation sociale territorialisée293

***Section II : Une situation qui bouscule les modes de pensée, d'organisation et de
fonctionnement du syndicat.303***

§-1 : le collectif CGT Mecanic Vallée, une question d'opportunité ?307

a) : un mode de fonctionnement distinct du fonctionnement syndical classique 309

b) : le répertoire d'action et la construction d'une identité CGT Mecanic Vallée 313

c) : leader et engagements 317

*§ 2 : Mise en forme d'une vision alternative du développement local et
questionnements318*

Conclusion du chapitre IV	325
Chapitre V : la CGT à l'épreuve de la territorialisation	327
<i>Section I : l'activité syndicale en Mecanic Vallée et la mise à l'épreuve de l'organisation syndicale</i>	<i>332</i>
§-1 : entre respect des valeurs et besoin d'évolution des positions inconciliables ?.....	336
§-2 : un syndicalisme qui conjugue question sociale et question territoriale	341
<i>Section II : d'une posture d'opposition à l'institutionnalisation des pratiques ..</i>	<i>348</i>
§-1 : la CGT à l'épreuve	348
§-2 une activité syndicale en territoires aux contours flous	357
d) : des tensions internes qui s'aiguisent face aux nouveaux enjeux	375
<i>Section III : une évolution structurelle nécessaire mais improbable</i>	<i>386</i>
§-1 : évolution structurelle, une clarification nécessaire	387
§-2 : des expérimentations syndicales en territoires	394
Conclusion du chapitre V	401
Conclusion générale	403
Table des annexes	407
<i>Liste des encadrés</i>	<i>409</i>
<i>Liste des annexes</i>	<i>411</i>
Bibliographie	541
Table des Matières	565

Cette thèse analyse les liens entre des acteurs et le territoire de la Mecanic Vallée. Ce territoire s'est développé à la faveur de la politique des Systèmes Productifs Locaux de la DATAR à la fin des années 90 soutenue par les politiques publiques d'incitation et d'aide au développement local mise en place par l'Etat à partir des années 80 et dans le contexte institutionnel de la décentralisation. Le territoire est situé sur un périmètre restreint à cheval sur trois départements (Lot, Aveyron, Corrèze). Les acteurs auxquels la thèse s'intéresse sont ceux qui ont contribué à la création du SPL Mecanic Vallée (élus, industriels,) ainsi que ceux qui ont fait irruption dans l'arène politique locale (syndicalistes CGT du territoire). La thèse analyse dans un premier temps comment s'est *fabriqué* le territoire Mecanic Vallée au prisme des transformations de l'action publique. A partir d'une mise en perspective historique elle met en évidence l'évolution des politiques publiques d'aménagement du territoire au centre desquelles l'industrie joue un rôle structurant. Elle analyse les effets de la territorialisation de l'économie et de l'Etat qui ont rendu possible la création de cette nouvelle configuration productive sur des territoires ruraux porteurs de handicaps, peu industrialisés ou marqués par des crises industrielles importantes et une histoire sociale forte. Cette approche permet d'examiner la mise en œuvre d'une politique publique, *par le bas* et de mettre en évidence le rôle des acteurs de terrain et du leadership politique local. La thèse s'appuie sur les travaux de la sociologie de l'action et des politiques publiques. Elle privilégie ensuite une approche par les acteurs et se focalise sur la manière dont les syndicalistes CGT des entreprises de la métallurgie de la Mecanic Vallée abordent cette nouvelle réalité économique et sociale qui s'impose désormais sur le territoire. Constitue-elle un changement de la réalité sociale et des rapports sociaux en devenir ? L'analyse de cette nouvelle *configuration productive* et des pratiques syndicales en action met en évidence les ressorts, les solutions d'une tentative de construire une réponse syndicale appropriée à une nouvelle réalité mais aussi les obstacles et les limites de cette démarche. Nous interrogeons le rôle et les motivations des syndicalistes CGT dans cet espace à travers leurs trajectoires personnelles et militantes. La thèse examine enfin comment leur démarche met à l'épreuve la confédération CGT dans la façon dont elle aborde au cours de son histoire les enjeux de la territorialisation de l'économie et de l'Etat.

Mots clés : action publique-système productif local-territoire-économie de proximité-syndicalisme

This PhD dissertation analyses the links between the *Mecanic Vallée* actors and its territory. This territory developed thanks to the policy of the DATAR Local Productive Systems in the late 90s. It was supported by the incitement and development public policies granted by the state in the 80s in the institutional context of decentralization. The territory is a restricted area extending over three French Departments (Lot, Aveyron, Corrèze). The actors the analysis is concerned with are the ones who took part in the creation of the *Mecanic Vallée* SPL (local politicians, industrialists) and those who broke into the political arena (CGT local unionists).

First, the dissertation analyses the making of the *Mecanic Vallée* territory through the prism of the transformations of public policies. Through a historical perspective, it highlights the evolution of land-use public policies at the centre of which industry has a structural impact. It examines the effects of the territorialization of the economy and the state which made possible the creation of a new productive configuration for disadvantaged rural territories, either endowed with little industry or which experienced major industrial crises and a deep social history. This approach allows us to look at a public policy implementation *from below*. It highlights the role of not only the grassroots but also the local political leadership. The dissertation draws upon research in Sociology of public action and public policies. Then, the dissertation follows an approach focused on the actors and, to be specific, on the way CGT unionists see this new economic and social reality in the *Mecanic Vallée* steel factories. We may therefore wonder if it represents a change in the social reality as well as in future social relationships within the territory.

Scrutinizing not only this new productive configuration but also the union practices reveals the roots, challenges, and limits of a unionist attempt to adapt and build an appropriate response to a new situation. This dissertation questions CGT unionists' roles and motivations through their personal experience and their trajectories as activists.

This dissertation finally highlights how these unionists' approach actually challenges the way the CGT Union addresses the economic territorialization and state issues.