

Patrons étrangers ? Le dialogue se complique

Rude climat social dans les entreprises étrangères qui restructurent en France : l'allemand Continental, les américains Caterpillar ou Molex, le japonais Sony...

Entretien



Jean-Paul Raillard.

Directeur du cabinet Syndex. Il assiste les représentants syndicaux et les comités d'entreprises.

Salariés français, entreprises étrangères : un choc de culture qui raidit le climat social ?

Oui, souvent ! Les législations, par rapport aux restructurations, ne sont pas les mêmes partout, y compris au sein même de l'Europe, et le dialogue social, quand il existe, n'est pas organisé partout de la même manière. Aux États-Unis, il n'y a pas de législation concernant les processus de restructuration. Cela se règle par accord d'entreprise ou de branche, il n'y a pas un code du travail comme en France, qui impose à la direction de consulter le comité d'entreprise sur la logique de sa restructuration et l'application du plan social.

Une filiale de multinationale américaine va vouloir appliquer très vite les directives prises par les dirigeants du groupe, sous la pression des actionnaires. C'est la rapidité de la procédure qui l'intéresse en premier. Sans le savoir parfois, elle prend un risque de délit d'entrave. En face, forcément, pour les salariés, c'est d'une grande brutalité.

Ces décisions sont, en plus, souvent prises loin de l'Hexagone...

Oui, et cet éloignement des centres de décisions concerne aussi des PME locales de Bretagne ou des Pays de la Loire, qui ont rejoint des groupes nationaux ou internationaux. Cela crée des entreprises dont

les vrais décideurs n'ont pas de visage. Ou, pour les syndicats, le sentiment, réel, de ne pas avoir le bon interlocuteur en face de soi. Les directions locales sont souvent soumises à des objectifs fixés très en amont, et sont elles-mêmes sous forte pression. Cela ajoute au raidissement du dialogue social faute d'une vision commune de la situation.

Et ce que vous appelez les « effets d'aubaine » n'arrangent rien...

Nous observons que beaucoup d'entreprises profitent de la crise pour mettre en œuvre ou accélérer des restructurations qu'elles avaient dans les cartons depuis plusieurs années, et qui ont peu à voir avec le ralentissement de l'activité lié à la crise.

Elles profitent de la crise pour aller plus vite dans une logique de

rentabilité immédiate. On le voit dans la faiblesse des arguments avancés en ce moment pour motiver ces restructurations. Mais, attention, ce n'est pas un cas général.

Du coup, on ferme des entreprises rentables. Incompréhensible pour les salariés.

Oui, et cela ajoute encore à la radicalisation. La logique financière, à court terme, a pris encore plus le pas sur la logique économique à long terme. Ce qu'il faut, c'est être rentable rapidement même si les taux de profit demandés ne sont pas tenables très longtemps. Cela dit, cette logique n'est pas une spécificité étrangère. On la trouve aussi dans des entreprises françaises.

Le dialogue social y est-il meilleur qu'aux États-Unis par exemple ?

Il n'est pas en bon état pour autant. En Suède par exemple, le dialogue social se fait beaucoup plus en amont et il est beaucoup plus permanent. Les syndicats sont associés aux décisions concernant les restructurations, mais aussi concernant l'avenir de l'entreprise dans cinq ans. En France, les directions ont tendance à retarder le moment de transmettre l'information sur les projets de restructuration aux représentants des salariés. Elles ne le font que quand tout est déjà décidé ; quelle place reste-t-il à la négociation, mis à part le niveau des indemnités de licenciement ?

Recueilli par
Carine JANIN.