

18 mars 2010

Nous engager pour les entreprises industrielles

- | | |
|--|-----------|
| 1. Offrir des services de qualité aux entreprises industrielles | 2 |
| 2. Simplifier et rénover les organisations patronales | 5 |
| 3. Travailler à une démocratie sociale vivante et efficace | 7 |
| 4. Faire entendre la voix des industriels | 9 |
| Relayer nos propositions au niveau interprofessionnel | 11 |

« Il y a urgence pour l'industrie »

La crise économique sans précédent qui nous frappe a fait prendre conscience qu'un socle industriel puissant est un facteur indispensable à la richesse économique de notre pays et à la prospérité sociale de ses habitants. Il faut s'en féliciter. Mais il faut surtout que les discours, les propositions, les engagements issus des Etats généraux de l'industrie, ne restent pas lettre morte. Si nous voulons continuer à produire en France dans un contexte de concurrence internationale exacerbée, si nous pensons que l'industrie a un avenir dans ce pays, la dynamique engagée par ces Etats généraux doit être poursuivie et amplifiée.

Représentant 45000 entreprises industrielles, soit plus de la moitié de l'industrie manufacturière de ce pays, l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) a un rôle essentiel à jouer pour contribuer à améliorer de façon significative les conditions de la compétitivité économique et sociale des entreprises industrielles. Notre conviction, c'est qu'il faut rechercher les pistes pour une refondation d'ensemble de l'organisation patronale. Aujourd'hui représentés par une multiplicité de structures qui accusent une baisse de leurs ressources collectives, les industriels doivent se coordonner pour mieux faire entendre leur voix, ceci au sein d'une organisation interprofessionnelle renouvelée.

L'UIMM a interrogé un grand nombre de parties prenantes internes et externes. Les besoins et les aspirations des entreprises industrielles ont été sondés par le biais des 80 chambres territoriales et des 13 fédérations professionnelles adhérentes de l'UIMM. A l'extérieur de la métallurgie, un grand nombre de fédérations ont fait connaître à l'UIMM leur vision et leurs attentes en matière de représentation patronale. Nos interlocuteurs – les pouvoirs publics, les élus, les organisations syndicales – ont également été interrogés.

L'UIMM a enfin étudié plusieurs modèles d'organisations patronales en Europe et leur évolution. Ce qui ressort de ce travail d'introspection et d'enquête que nous avons mené depuis plusieurs semaines, c'est que l'industrie a besoin d'une offre de services de qualité, d'organisations patronales simplifiées et renouvelées, d'une démocratie sociale vivante et efficace et d'une voix forte et audible pour la représenter.

1. Offrir des services de qualité aux entreprises industrielles

Partageons ensemble trois constats issus de nos travaux :

1. L'exigence de nos adhérents – les entreprises industrielles – s'accroît. A notre égard, beaucoup tendent à passer d'une démarche de militants à une logique de clients. Ils n'accepteront donc pas indéfiniment de cotiser à ce millefeuille qu'est l'organisation patronale sans des contreparties significatives.
2. L'environnement économique et social devenant plus complexe et incertain, les besoins des entreprises évoluent. Il nous faut donc, au-delà de notre expertise en droit social et de notre offre en matière de formation, développer rapidement des réponses et des outils correspondant à ces nouveaux besoins.
3. Affectées par la crise économique, nos ressources ont de toute façon structurellement tendance à diminuer. Pour continuer à apporter un service de qualité à nos adhérents, il nous faut donc travailler à optimiser notre fonctionnement et les services que nous leur rendons.

Le choix d'un syndicalisme au service des industriels

Dès l'origine, les représentants de l'industrie métallurgique ont fait le choix de s'organiser pour développer une offre de services adaptés aux besoins de développement social des entreprises.

Au-delà des fonctions de représentation et de lobbying auprès des pouvoirs publics, de négociation et de dialogue social avec les organisations syndicales, de participation active à la gestion du paritarisme, l'UIMM s'est dotée de structures et d'expertises permettant d'accompagner les entreprises de la

branche dans la gestion quotidienne de leurs besoins en droit social et dans le développement des compétences.

Ces spécialités font l'originalité et le cœur de métier de l'UIMM, tournée vers le renforcement de la compétitivité sociale des entreprises industrielles.

L'avenir de l'industrie dans notre pays nécessite plus que jamais l'existence d'un collectif de femmes et d'hommes engagés à servir les entreprises, à les conseiller, à les accompagner à tous les stades de leur développement.

Mais pour que l'UIMM continue d'avoir sa raison d'être, nous devons aujourd'hui adapter son organisation et son offre de services aux mutations auxquelles sont confrontées les 45000 entreprises industrielles de la branche. Lesquelles attendent de leur organisation deux qualités essentielles : la capacité à anticiper et à faire évoluer leur offre de services.

Nous devons donc consolider nos services traditionnels, tout en développant des services répondant à ces nouveaux besoins.

Mieux coordonner notre offre de services

Les réformes statutaires et opérationnelles mises en œuvre depuis 2008 à l'UIMM ont permis de la doter des principes nécessaires pour garantir et renforcer la qualité des services rendus à nos adhérents :

- Une gestion transparente et démocratique ;
- Une optimisation des moyens financiers, organisationnels et humains ;
- Une approche par enjeux et par projets pour mieux faire travailler ensemble l'UIMM nationale et les chambres territoriales.

Soucieuses de ne pas multiplier leurs interlocuteurs et de simplifier les démarches qu'elles doivent accomplir pour assurer leur développement dans un environnement complexe, les entreprises industrielles attendent de l'UIMM et de ses chambres qu'elles coordonnent mieux leurs actions.

La cohérence et l'harmonisation des services rendus à nos adhérents sont, pour cette raison, un défi à relever. Les chambres syndicales sont indépendantes mais aussi forcément interdépendantes. La gestion collective des intérêts des entreprises impose de notre part solidarité, rigueur et efficacité dans notre maillage territorial. Il y a une responsabilité partagée des chambres syndicales à travailler ensemble et à coordonner leur action.

Un grand nombre de solutions doivent nous permettre de mieux coordonner notre action au service des entreprises industrielles :

- Donner la possibilité aux chambres syndicales qui ont développé une forte expertise de faire office de centres de ressources pour le réseau.
- Développer des plateformes de services en commun.
- Ouvrir l'accès, par un guichet unique sur le territoire, aux services économiques des fédérations professionnelles.

Répondre à des besoins sociaux émergents

L'UIMM a développé ces vingt dernières années des compétences reconnues en matière de droit social et de formation professionnelle. Le réseau de l'UIMM est ainsi devenu le premier formateur professionnel privé aux métiers de l'industrie. Les entreprises industrielles attendent aujourd'hui une solution plus globale, associant l'emploi et la formation. Nous sommes à même de répondre à leur appel, forts d'une expertise reconnue dans le monde patronal et auprès des salariés.

L'UIMM peut apporter aux petites entreprises industrielles des solutions concrètes en développant des services auxquels, de par leur taille et la faiblesse de leurs moyens, elles ne peuvent accéder seules :

- Les assister dans leurs recrutements, y compris via l'insertion, et le reclassement de leur personnel.
- Les aider à construire leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), notamment dans le cadre de relations entre sous-traitant et donneur d'ordre.
- Développer pour elles des outils et services partagés en matière de ressources humaines.

Intégrer à notre offre des réponses aux besoins économiques

Le développement de services économiques répond à un besoin croissant exprimé par les entreprises industrielles. Beaucoup souhaitent aujourd'hui être accompagnées par le réseau territorial et professionnel de l'UIMM dans certaines démarches juridiques, financières et stratégiques.

Dans le champ économique l'UIMM doit pouvoir, notamment en collaboration avec les fédérations professionnelles :

- Apporter aux entreprises industrielles une expertise sur les questions d'environnement, en matière de droit fiscal et de droit des affaires.
- Aider les PMI à monter des dossiers pour leur faciliter l'accès au crédit.
- Les appuyer dans les domaines de la stratégie, de l'innovation et du développement à l'international.

Apporter des réponses individuelles à nos adhérents

La transformation de notre offre de services répond à la nécessaire adaptation des entreprises industrielles aux mutations de leur environnement économique et social.

Autant que faire se peut, l'UIMM doit être présente sur toute la chaîne des services, de la réponse collective au conseil individuel.

A côté des services rendus collectivement à tous les industriels en contrepartie de leur cotisation, l'UIMM doit s'efforcer d'apporter, en contrepartie de contributions spécifiques, des réponses individuelles aux besoins de ses adhérents.

Un chantier en cours

Un travail a été lancé pour mesurer le niveau de satisfaction des entreprises industrielles, identifier leurs besoins émergents et faire ainsi évoluer l'offre de services qui leur est proposée. Il aboutira dans le courant de l'année 2010 et sera partagé avec l'ensemble des chambres syndicales adhérentes de l'UIMM.

2. Simplifier et rénover les organisations patronales

Les acteurs sociaux et économiques font chaque jour le constat de l'extrême complexité de notre organisation professionnelle. La représentation patronale actuelle résulte d'un empilement de niveaux de représentation et d'une juxtaposition de métiers et de branches qui ne facilitent pas la gestion des moyens, limitent l'efficacité de nos initiatives et la portée de nos positions.

Chambre syndicale territoriale, syndicat professionnel, fédération professionnelle, Medef ou CGPME territorial, chambre de commerce et d'industrie, pôle de compétitivité... autant de structures, de services parfois redondants, de cotisations voire de taxes distinctes. Dans une période de concurrence accrue, où les entreprises cherchent à réduire leur frais généraux et à rationaliser leur organisation, le patronat ne peut continuer à vivre sur un fonctionnement et selon une structuration hérités de l'après-guerre. L'organisation patronale doit répondre à l'attente des entreprises en simplifiant ses structures.

Il en va de la survie et de l'efficacité de nos organisations. En demeurant éclatés, nous sommes menacés de disparition dans le débat et l'action publics.

- **Gagner en simplicité.** Réduire le « millefeuille patronal » en favorisant les rapprochements de structures professionnelles.
- **Optimiser nos ressources.** Des regroupements doivent être opérés pour réduire le nombre d'interlocuteurs et réduire le coût d'une organisation d'ensemble qui doit refléter la diversité de l'économie française sans alourdir inutilement son fonctionnement.
- **Etre efficace et transparent.** L'efficacité est un défi pour toute organisation. L'UIMM recommande l'évaluation des performances des organisations patronales à tous les niveaux d'intervention et la mise en œuvre de règles de financement fondées sur les principes de transparence et d'équité.

Renforcer l'unité patronale

La crise financière, économique et sociale a révélé une grande unité des organisations syndicales, qui a nettement contribué à faire entendre leur voix par les pouvoirs publics. Cette cohérence des positions syndicales a contrasté avec la dispersion des positions patronales. Ces dissonances sont le produit de l'éclatement des organisations interprofessionnelles, ainsi que de la complexité et de l'éparpillement des représentations de métiers.

La concurrence exacerbée à laquelle se livrent depuis quelque temps le MEDEF, la CGPME et l'UPA, ainsi que l'étalement de leurs divergences, se révèlent suicidaires pour le patronat. Les tendances centripètes à l'œuvre dans le patronat brouillent la réception de son message dans l'opinion publique et affaiblissent ses positions vis-à-vis des pouvoirs publics et des organisations syndicales.

Cette unité de l'interprofession est attendue par des entreprises qui jugent les querelles actuelles fratricides.

Adhérente du MEDEF et de la CGPME, l'UIMM en appelle au rétablissement de l'unité patronale autour du MEDEF, ce qui suppose de sa part une collaboration exemplaire avec l'ensemble des composantes interprofessionnelles et professionnelles.

Pour une gouvernance du MEDEF plus collégiale et représentative

Pour traiter des problèmes que rencontrent les entreprises françaises en matière économique et sociale, la gouvernance nationale, et parfois territoriale, du MEDEF se révèle perfectible.

Les modes de travail, de concertation et de décision qui préparent les positions publiques et les négociations interprofessionnelles ne sont pas suffisamment collectifs. Pour mieux représenter l'immense diversité du paysage entrepreneurial français, le MEDEF a besoin d'un mode de fonctionnement plus collégial qu'il ne l'est aujourd'hui, ce qui nécessite, comme je viens de vous le dire, une collaboration exemplaire avec l'ensemble des composantes interprofessionnelles et professionnelles.

L'UIMM recommande une modernisation du mode de fonctionnement du MEDEF pour rendre sa gouvernance plus collégiale et représentative.

La répartition des rôles doit être clairement établie, entre un président, chef d'entreprise en fonction élu par ses pairs, un directeur général responsable des services et de l'animation du collectif, et un collège des élus pleinement associé à la préparation des prises de position publiques et des négociations avec les organisations syndicales.

Au niveau national, comme au niveau territorial, le MEDEF doit mieux intégrer les points de vue des autres mouvements interprofessionnels et des fédérations professionnelles.

Il doit se doter d'organes de gouvernance qui contribuent à la collégialité des décisions, par exemple en matière de nominations et de rémunérations.

Contribuer au rapprochement des branches professionnelles

Est-il vraiment raisonnable de conserver un morcellement entre plus de 650 branches d'activité, dont près de 400 emploient moins de 5000 salariés et dont la moitié pâtit d'une activité conventionnelle moribonde ?

Cette fragmentation excessive, fruit de l'histoire et d'un certain conservatisme des appareils, est à la fois illisible pour les entreprises et source de nombreux chevauchements entre les différents champs conventionnels. La plupart des branches gagneraient à être agrégées dans des ensembles plus conséquents.

Dans la métallurgie, des regroupements sont ainsi nécessaires entre la bonne centaine de fédérations et de syndicats professionnels existants, non seulement pour des raisons financières mais aussi parce que la logique verticale de nombre de ces structures est remise en cause par l'approche transversale des filières, aujourd'hui privilégiée par les pouvoirs publics dans des secteurs comme l'automobile, l'aéronautique ou le nucléaire.

A son niveau, l'UIMM s'efforcera de contribuer à des regroupements de fédérations et de syndicats permettant de doter les entreprises de la métallurgie d'une représentation professionnelle plus en phase avec la réalité et le fonctionnement actuels de l'industrie manufacturière.

Vers une régionalisation de notre réseau territorial

Les régions jouent un rôle croissant dans les politiques publiques d'emploi, de formation et de développement économique

Elles sont devenues, avec l'administration déconcentrée de l'Etat, des interlocuteurs privilégiés des partenaires sociaux dans ces différents domaines d'intervention. La région est, pour l'UIMM, le niveau pertinent de représentation territoriale et de traitement des questions d'emploi et de formation.

Pour cette raison et parce qu'en dessous d'une certaine taille, les chambres syndicales n'ont plus les moyens financiers et donc les compétences suffisantes pour continuer à assurer un service de qualité, l'UIMM doit avancer, à un rythme beaucoup plus volontariste qu'aujourd'hui, dans les rapprochements, si possible régionaux, entre chambres territoriales.

L'UIMM entend avancer dans la voie de l'optimisation, notamment régionale, de son réseau territorial, selon deux modalités.

- Ces regroupements ne doivent pas remettre en cause la relation de proximité entretenue avec les entreprises, qui pourra être assurée par une présence dans les bassins d'emploi qui le justifient.
- Des outils d'audit et un accompagnement spécifique seront apportés aux chambres qui s'engageront dans ce processus de regroupement.

3. Travailler à une démocratie sociale vivante et efficace

Notre industrie a besoin d'une démocratie sociale vivante, ayant toute sa place aux côtés de la démocratie politique. Celle-ci repose sur deux piliers : la négociation collective et le paritarisme.

Le dialogue entre patronat et syndicats et le compromis qui en résulte permettent de concilier au mieux des intérêts souvent présentés comme contradictoires : les exigences de compétitivité des entreprises et les aspirations des salariés. D'autre part, par construction, la négociation et le paritarisme répondent mieux aux réalités de nos entreprises ou de nos branches d'activité qu'un dispositif législatif ou réglementaire élaboré sans leur concours. Enfin, ils acquièrent une légitimité et un ancrage plus forts auprès des acteurs et une chance d'effectivité et de longévité plus grandes dans leurs pratiques.

En imposant une saisine préalable des partenaires sociaux avant toute réforme portant sur le travail, l'emploi et la formation, la loi Larcher du 31 janvier 2007 constitue une formidable avancée dans la voie d'une modernisation des rapports entre démocratie politique et démocratie sociale. L'articulation entre ces deux formes de démocratie reste néanmoins fragile, notamment dans un contexte de fort volontarisme politique.

Pour un dialogue social qui articule mieux l'interprofessionnel, la branche et l'entreprise

Notre industrie a besoin d'un dialogue social articulé entre l'interprofessionnel, la branche et l'entreprise, selon un principe de subsidiarité. L'UIMM recommande de ne pas négocier au niveau le plus élevé ce qui peut être négocié avec la même efficacité et de façon plus pertinente à un niveau plus proche de la réalité des entreprises, sauf bien sûr si le problème à résoudre excède les capacités de ce dernier niveau.

Autrement dit, le niveau interprofessionnel doit laisser plus d'espace et d'autonomie aux niveaux intermédiaires et, donc, laisser la place à des solutions négociées dans les branches, au niveau national ou territorial, et dans les entreprises. D'autant que, contrainte par nature à concilier des réalités et des intérêts différents, sinon divergents, la négociation au sommet conduit trop souvent au plus petit commun dénominateur. Branches et entreprises sont mieux positionnées, plus près des réalités de terrain, pour négocier des solutions efficaces et innovantes en matière d'emploi, de formation ou de relations sociales.

Hormis dans les domaines qui nécessitent une mutualisation entre branches, ou s'agissant de négociations pré-légiférantes en matière de droit du travail, la négociation interprofessionnelle devrait déboucher sur des accords cadre ou de méthode plutôt que sur des accords normatifs.

Pour une gestion paritaire renouvelée

Notre industrie a besoin d'un paritarisme renouvelé. Régulièrement attaqué sur le thème de son opacité financière, le paritarisme que nous avons construit est aujourd'hui menacé par un interventionnisme croissant de l'Etat.

Nous observons pourtant que, dans les domaines où il s'exerce pleinement et sans interférence de l'Etat (retraites complémentaires, formation professionnelle ou assurance chômage), la gestion paritaire entre organisations patronales et organisations syndicales ne démérite pas.

S'agissant des retraites complémentaires par exemple, patronat et syndicats ont su adapter les paramètres de fonctionnement des régimes au choc démographique du « papy boom », en trouvant des compromis respectueux de la solidarité intergénérationnelle entre cotisants et retraités.

Par ailleurs, alors que l'Etat critique la gestion paritaire de la formation, ses défaillances sont patentées en ce domaine : rappelons que 120 000 jeunes sortent chaque année de l'enseignement secondaire sans diplôme ni qualification, et qu'au même moment, 80 000 étudiants quittent l'enseignement supérieur sans diplôme universitaire.

Nous sommes des fervents partisans d'un paritarisme rénové. Dans un environnement économique de plus en plus âpre et concurrentiel, c'est en effet un facteur clé de cohésion sociale, un formidable levier de modernisation et d'apaisement des relations sociales : la participation du syndicalisme à la régulation sociale et donc à la recherche de compromis réalistes avec son interlocuteur patronal rend moins probable des tentations catégorielles et protestataires.

Pour retrouver une place incontestée dans la régulation sociale, le paritarisme doit être refondé :

- Faire toute la transparence sur les modes de financement des organisations patronales et syndicales gestionnaires. La priorité doit être donnée à des modalités de ressources qui incitent les organisations à améliorer le service rendu à l'adhérent.
- Accroître les compétences techniques et professionnaliser les mandataires patronaux et syndicaux pour leur permettre de mieux maîtriser la complexité des dossiers et renforcer la légitimité de leurs décisions.
- Revoir les champs d'intervention du paritarisme pour le positionner sur les domaines dans lesquels il peut apporter une valeur ajoutée significative à l'entreprise et aux salariés, à la fois en se retirant d'institutions où la tutelle de l'Etat est omniprésente et l'intervention des partenaires sociaux moins légitime que par le passé, et en s'investissant dans de nouveaux chantiers cruciaux pour l'avenir.

Pour une clarification de la représentativité patronale

Pour donner toute sa place et une vraie légitimité à la démocratie sociale, il devient urgent d'aborder et de traiter la question de la représentativité patronale et, partant de là, du bien-fondé des organisations existantes à engager les entreprises dans des accords interprofessionnels ou de branche, ainsi qu'à gérer les organismes paritaires.

Il n'y a aucune raison pour que le paysage patronal reste figé sur la base d'une représentativité octroyée il y a plusieurs décennies, alors que les organisations syndicales sont entrées, bon gré mal gré, dans un processus de validation de leur propre représentativité. D'autant qu'il faut régler la question de la coexistence préjudiciable de fédérations patronales concurrentes dans un certain nombre de branches.

Mais cette réforme de la représentativité patronale ne doit surtout pas aboutir à ajouter des couches supplémentaires au millefeuille patronal actuel. Elle doit au contraire être l'occasion de simplifier les structures existantes, d'optimiser leurs outils et les services qu'elles rendent à leurs adhérents.

Les organisations patronales doivent dès 2010 prendre une initiative forte pour ouvrir la réflexion et construire ensemble de nouvelles règles de représentativité, avant que les pouvoirs publics ne se saisissent de ce dossier et nous imposent une solution que nous n'aurions pas collectivement choisie.

4. Faire entendre la voix des industriels

Les Etats généraux de l'industrie ont remis l'industrie au cœur des préoccupations politiques et économiques du pays. C'est une excellente nouvelle. Il était temps que les Français se réconcilient avec leur industrie, et qu'ils arrêtent de n'y voir qu'une source de pollution, de nuisances sonores, d'incidents, de délocalisations et de suppressions d'emplois.

La France a besoin d'un socle industriel puissant. L'industrie constitue en effet un facteur essentiel de la richesse économique et de la prospérité sociale de notre pays. Elle contribue plus que proportionnellement à son poids dans l'emploi et la valeur ajoutée dans trois domaines clés : l'investissement (20%), l'effort de recherche et développement des entreprises (90%) et les échanges commerciaux (80% des importations et exportations). Par cette position centrale, elle joue un rôle moteur dans l'innovation, les gains de productivité, le niveau technologique, les actifs matériels et immatériels du territoire.

Elle apporte enfin des solutions aux besoins émergents de la société : véhicules faiblement émetteurs de CO₂, énergies renouvelables et décarbonées, équipements en très haut débit...

La nécessité d'un environnement favorable à la compétitivité de l'industrie

L'objectif affiché de doter la France d'une politique industrielle ambitieuse, dont les premiers jalons ont été posés avec la création des pôles de compétitivité, le triplement du crédit impôt recherche, les diverses mesures annoncées par le chef de l'Etat à l'issue des Etats généraux de l'industrie... est évidemment très positif.

Mais la priorité numéro un doit être, d'abord et avant tout, de créer un environnement favorable à la compétitivité de notre industrie sur le marché mondial. Nos coûts industriels sont en effet pénalisés par un taux de prélèvements sociaux et fiscaux sur les entreprises supérieur à 16 % du PIB, soit le double du taux allemand. Surtout, en renchérissant le coût horaire du travail, le niveau élevé des cotisations sociales et la généralisation des 35 heures ont pesé très lourd sur la compétitivité des entreprises françaises à un moment où l'Allemagne s'engageait dans une politique de fort freinage salarial. Notre coût du travail par heure travaillée est ainsi passé au-dessus du coût du travail allemand. L'autre handicap dont souffre l'industrie, c'est un encadrement juridique de l'emploi extrêmement rigide. Si la France a un taux d'emploi des jeunes et des seniors aussi médiocre, c'est que ces deux catégories d'actifs sont devenus, à l'entrée et à la sortie du marché du travail, la variable d'ajustement des verrous existants sur l'emploi des salariés en poste.

Cette perte de compétitivité n'est pas une fatalité. La France peut retrouver une ambition industrielle. Mais, pour y parvenir, elle doit réévaluer toutes ses politiques publiques – éducation, fiscalité et prélèvements sociaux, droit du travail, durée du travail sur la vie active, concurrence, soutien à la recherche et à l'innovation... – avec l'objectif de renforcer la compétitivité de l'industrie. La réforme, évoquée lors des Etats généraux de l'industrie, des modalités de financement de la protection sociale, pour faire en sorte que ce financement pèse moins sur le travail, est notamment un enjeu crucial pour l'industrie. Il conviendrait également d'alléger et de simplifier l'arsenal juridique relatif aux restructurations industrielles, tout en sécurisant les mobilités et transitions professionnelles des salariés. Sur tous ces points et sur d'autres, les entreprises industrielles seront force de propositions : elles pèseront de tout leur poids pour que des décisions ambitieuses et porteuses d'avenir soient adoptées.

Le destin partagé des entreprises industrielles

Il appartient aux entreprises industrielles et aux organisations qui les représentent de se saisir de cet enjeu. Elles doivent apporter une contribution forte et audible au débat économique et social, en France comme en Europe. Elles ne peuvent laisser à d'autres la responsabilité de défendre leurs intérêts en matière économique, social, fiscal ou environnemental. Elles doivent s'organiser pour

partager une vision commune de leur avenir au sein de l'économie et de la société française et pour accroître leur influence dans les décisions qui les concernent au niveau européen

L'UIMM propose de mieux faire entendre la voix des industriels autour des valeurs positives du développement industriel : le long terme, l'articulation du temps financier au rythme économique et industriel, une conception ouverte et apaisée d'un dialogue social qui participe à la compétitivité des entreprises. Elle a, d'ores et déjà, engagé avec l'Union des Industries Chimiques et les organisations syndicales des deux branches une réflexion sur un environnement économique et social plus favorable au développement de l'industrie.

Réunir les industriels

Le diagnostic partagé par les entreprises industrielles, c'est que l'échelon interprofessionnel, qui conserve un rôle essentiel dans la promotion de l'entreprise et de l'économie de marché, n'est pas le plus à même de défendre cette ambition industrielle. Ceci pour la bonne raison qu'il doit, par construction, arbitrer entre des intérêts et des priorités souvent divergentes.

La crise économique et les débats autour du chômage partiel, de la réforme de la taxe professionnelle ou de la TVA ont ainsi révélé des dissensions entre l'industrie et d'autres secteurs économiques, qui ont conduit l'interprofessionnel à adopter un positionnement prudent, dans lequel les industriels ne se sont pas reconnus.

Se faisant le porte-parole de l'avis unanime exprimé par les entreprises industrielles qu'elle a interrogées, l'UIMM entend favoriser des coopérations et initiatives partagées avec les fédérations de l'industrie, dans le respect de l'identité propre de chaque organisation. Les fédérations industrielles peuvent se retrouver autour de trois enjeux communs :

- Promouvoir de manière continue, active et audible auprès des pouvoirs publics et des organisations syndicales, les conditions d'un environnement favorable à la compétitivité économique et sociale des entreprises industrielles ;
- Valoriser les entreprises industrielles et leurs métiers, auprès des jeunes, de leurs familles, des acteurs de l'emploi et des enseignants ;
- Développer les compétences territoriales nécessaires à l'essor des entreprises.

L'UIMM prendra en 2010 des initiatives pour réfléchir, avec les fédérations industrielles qui le souhaitent, aux voies et moyens du développement de nouveaux partenariats interindustriels.

Attachée à la nécessaire unité du mouvement patronal, l'UIMM est convaincue que cette voix de l'industrie contribuera au projet patronal dans son ensemble et à l'efficacité de l'interprofession.

Relayer nos propositions au niveau interprofessionnel

L'UIMM invite l'ensemble du patronat à poursuivre avec elle la réflexion sur son organisation, ses missions, la démocratie sociale et l'attention spécifique qui doit être portée à l'avenir de l'industrie.

Les orientations soutenues par les entreprises de la métallurgie ont vocation à nourrir les réflexions que devrait susciter le renouvellement de la présidence du MEDEF. Cette échéance offre à nos entreprises la possibilité de porter une parole d'unité et de réforme en profondeur du mode de fonctionnement et de la gouvernance de l'organisation interprofessionnelle.

L'UIMM entend apporter sa contribution sur le terrain des idées et des projets.

A cette fin, l'UIMM présentera ses orientations aux candidats déclarés à la présidence du MEDEF en mai 2010 afin d'engager avec eux un dialogue constructif et utile pour toute l'organisation patronale.

Ce dialogue servira les objectifs prioritaires d'unité et d'efficacité de l'organisation patronale.

+ + +

Il y a urgence à répondre à l'aspiration des entreprises industrielles à plus de modernité, d'efficacité, de professionnalisme et d'écoute de la part de leurs représentants patronaux.

L'UIMM entend prendre toute sa part à ce vaste chantier de rénovation.

Nous lançons aujourd'hui un appel à la refondation patronale et à l'émergence d'une voix forte pour l'industrie.