

# Cadres INF S

Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 660 – 26 octobre 2009

## ● **Éditorial**

### Forum

## « Paris pour l'emploi » : tout le monde n'a pas un papa président de la République...

*Les 8 et 9 octobre derniers, la mairie de Paris a organisé son 9<sup>ème</sup> forum emploi. Le principe : des employeurs viennent proposer des emplois et de l'autre des jeunes diplômés... et moins jeunes, viennent y chercher un stage, un contrat d'alternance, un CDD...voire un CDI. En 2009 et quelques mois de crises sociales en plus, ce sont plus de 50 000 personnes qui se sont présentées et venues déposer leur CV. Plusieurs heures d'attente à certains moments... Comme l'année dernière, l'UGICT-CGT a décidé d'y participer. Cette année, les militants ont distribué à l'entrée un « flyer » au titre énigmatique « Ton avenir ? » qui indiquait le nouveau site web et la localisation du stand. Succès au rendez-vous : 10 000 flyers distribués et 3 000 documents « Vos droits », des dizaines de jeunes, cadres, chômeurs... sont venus discuter avec les 20 militants qui se sont relayés pour écouter, dialoguer, parler... et syndiquer ! Un succès qui en appelle d'autres, notamment en région. Les attentes exprimées par les jeunes diplômés tout au long de ces 2 jours nous invitent à multiplier les initiatives en leur direction.*

Fabrice Hallais  
Membre de la Commission exécutive  
Animateur du collectif «jeunes diplômés»  
de l'UGICT-CGT

## Vers une diffusion électronique de Cadres Infos

Nous engageons progressivement un changement dans le mode de diffusion de Cadres Infos avec l'objectif de parvenir pour début 2010 à une diffusion exclusivement par voie électronique. Celui-ci devrait permettre, outre l'aspect financier non négligeable, de gagner en délai d'acheminement (actuellement une dizaine de jours entre le « bouclage » et l'arrivée aux destinataires) et d'élargir le champ de diffusion. Nous vous demandons de bien vouloir nous transmettre ([p.leleprier@ugict.cgt.fr](mailto:p.leleprier@ugict.cgt.fr)) dès maintenant l'adresse électronique à laquelle vous souhaitez recevoir Cadres Infos.

### ● **ÉDITO**

*Forum « Paris pour l'emploi » :  
tout le monde n'a pas  
un papa président  
de la République*

### ● **COLLECTIF RECHERCHE**

*Une Stratégie Nationale  
de Recherche et d'Innovation  
sans souffle porteur*

### ● **SOIRÉES-DÉBATS**

*Danièle Linhart, sociologue  
du travail*

*« Redonner son sens au travail »*

# Une Stratégie Nationale de Recherche et d'Innovation sans souffle porteur

**L**es tensions sociales qui n'ont eu de cesse depuis la mise en œuvre de la réforme de la recherche (Pacte de la Recherche 2005) et plus récemment celle de l'enseignement supérieur (2007 : loi LRU - loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités), ont obligé le gouvernement à élaborer un document de synthèse afin d'explicitier sa Stratégie Nationale de Recherche et d'Innovation (SNRI). Cette SNRI, mise en place pour justifier a *posteriori* les réformes, s'inscrit dans le principe de l'économie de la connaissance instauré par la stratégie de Lisbonne (2000). Etablie sous l'égide du Medef, elle est rétrograde. Sous prétexte de moderniser notre système de recherche, elle applique les vieilles recettes du libéralisme (le dogme du tout pour la rentabilité financière à court terme) dont la crise actuelle démontre toutes les limites, notamment en termes de coût social.

L'examen des documents ministériels montre que cette stratégie, manque d'objectifs « *locomotive* ». Bien des enjeux sociétaux importants sont sous-estimés, voire ignorés et les moyens affectés sont inadaptés.

Ce projet gouvernemental conduit à un dirigisme planificateur et propose une démarche focalisée sur la concurrence et la rentabilité. Pour cela, il assigne des objectifs très ciblés à la recherche et à l'enseignement supérieur. La connaissance devient en quelque sorte une performance qu'on évalue en fonction d'objectifs rentables (en général à court terme) économiquement. Il déstructure le système français de recherche, original et reconnu internationalement. Il introduit la précarisation massive des conditions de travail, alors que la recherche pour être efficiente a besoin de stabilité et de sérénité. Il restreint l'avancée du front des

connaissances et entrave sa diffusion. Il éloigne, au lieu de rapprocher, la masse des citoyens des choix scientifiques et technologiques. Il accroît les inégalités culturelles et territoriales au lieu de les réduire.

## Un manque d'objectifs « locomotive »

Il ne peut y avoir de politique de recherche et d'innovation digne de ce nom sans une politique industrielle ambitieuse à la hauteur des enjeux sociaux et environnementaux à court et long termes. Notre pays a besoin d'une politique industrielle, organisée autour de programmes porteurs, cohérents et productifs aux plans technologiques s'appuyant sur le développement des connaissances, la démocratie sociale et territoriale, sur l'éthique. Cette politique doit intégrer les problématiques du développement durable à l'échelle mondiale, mobiliser la recherche et l'industrie, organiser la production pour le bien de la collectivité, donner espoir et perspectives à toute la population et particulièrement à la jeunesse. Or, la SNRI proposée par le gouvernement est exclusivement « *cosmétique* » et utilitariste (au sens économique du terme) sans souffle porteur.

## Des moyens inadaptés pour surmonter les obstacles

Le gouvernement appuie son projet de SNRI sur quatre leviers : une évaluation des politiques publiques, un renforcement des aides (dispositif Jeune Entreprise Innovante, refonte du CIR : Crédit d'Impôt Recherche, fonds incitatifs nationaux, ANR : Agence Nationale de la Recherche, FCE : Fond de Compétitivité des Entreprises, Oséo ...), la stimulation des coopérations public-privé au travers des PRES : Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur, des pôles de compéti-

tivité et des campus et une stimulation des « *innovations* » au travers des marchés publics.

Concernant ces leviers, un constat s'impose. Premièrement, en termes de financement, le niveau actuel est insuffisant et aucune vision pluriannuelle n'est explicitement établie. Deuxièmement, tous ces dispositifs mis en place sont des dispositifs qui nécessitent un fonctionnement par projet (souvent ciblé sur le court terme), décidé dans des instances où la démocratie participative n'est pas présente et péchant généralement en terme d'évaluation (qu'elle soit à *priori* ou à *posteriori*). Troisièmement, sous couverts de l'évaluation des politiques publiques, se cache en réalité une réduction drastique du nombre de personnel sous statut.

Par ailleurs, certains de ces dispositifs, ont déjà une histoire. Et ils ont jusqu'à présent brillé par leur inefficacité. Par exemple, tout le monde sait que le CIR est considéré par les industriels comme un effet d'aubaine et n'incite en rien ces derniers à investir dans la recherche. De même, le Conseil Economique et Social a souligné que l'existence des pôles de compétitivité (fer de lance du dispositif) n'a jusqu'à présent en rien « *boosté* » l'investissement privé dans la recherche. Pour la CGT, en matière de recherche et d'innovation, il est urgent de passer à la vitesse supérieure en visant 3% du PIB,

soit 33 milliards au lieu de 21 milliards d'euros chaque année. En outre, elle estime que le rôle de l'État est de placer la recherche et l'enseignement supérieur dans une perspective de long terme susceptible de nourrir l'innovation future plutôt que de favoriser le marché par des incitations.

## Déstructuration du système français de recherche

La France a su construire au cours des 50 dernières années un système public de recherche original composé d'Universités assurant l'enseignement supérieur et une partie de la recherche et d'organismes de recherche (EPST : Etablissement Public à caractère Scientifique et Technologique, EPIC : Etablissement Public à Caractère Industriel et Commercial) historiquement constitués pour répondre aux besoins nationaux. Implantés dans le cadre d'un aménagement du territoire qui a cherché à éviter les déserts scientifiques, chacun de ces organismes assure des missions parfaitement définies et a su développer des pratiques et des cultures de recherche. Cet ensemble d'organismes a développé par ailleurs des politiques du personnel gérées au travers de statuts garantissant la stabilité des compétences.

C'est en 2005 que le « *pacte pour la recherche* » a fait son apparition et a été mis en place tout un arsenal (ANR, FCE, Fondations, RTRA : Réseaux Thématiques de Recherche Avancée, PRES, pôles de compétitivité, Instituts Carnot, campus...) dont l'objectif principal est d'instaurer un dirigisme planificateur et de distribuer des crédits incitatifs ciblés sur des projets de recherche thématiques à retour sur investissement en général rapide. En 2007 la loi LRU met les Universités en compétition les unes avec les autres et les contraint de plus en plus à « *l'auto financement* ». Depuis,

**Bien des enjeux sociétaux importants sont sous-estimés, voire ignorés et les moyens affectés sont inadaptés.**

toutes ces nouvelles structures gouvernementales instaurées ont progressivement été empiétées sur les anciennes si bien qu'aujourd'hui, deux couches historiques décalées existent et se superposent, sans que la première couche serve de fondement à la seconde, sans que les règles d'attribution budgétaire soient claires. Aujourd'hui, dans l'objectif de la SNRI s'inscrit clairement la minimisation de l'influence de la première couche. Cet objectif, imposé contre l'avis des acteurs du système, est dangereux pour le potentiel de recherche national, va faire apparaître de fortes disparités entre les différents organismes (voire leur disparition), entre les centres universitaires, et entre les régions ; donc entre les citoyens.

### **Précarisation massive des conditions de travail**

Le choix d'augmenter fortement l'emploi précaire au détriment de l'emploi statutaire, est un axe explicite du projet gouvernemental. Alors que l'effort de recherche exige un développement de l'emploi scientifique et qu'à moyen terme se profile des départs massifs dans ce domaine, le gouvernement se refuse à élaborer et à programmer dans le cadre de la SNRI un plan pluriannuel pour l'emploi. En revanche, le financement de l'ANR, qui de par le caractère ciblé et court terme des projets financés, permet de rémunérer des CDD, lui, est bien programmé sur plusieurs années et ses moyens vont croître dans des proportions importantes.

Le choix d'augmenter fortement l'emploi précaire s'accompagne en parallèle par une volonté gouvernementale de réduire les effectifs sous statut dans la recherche publique (moins 900 postes en 2009).

### **Restriction de l'avancée du front des connaissances et entrave à sa diffusion**

De par le caractère incitatif marqué des modes de financements (ANR, CIR, FCE...) ces réformes sont en train de marginaliser de plus en plus la recherche long terme menée dans les organismes de recherche et permettent un asservissement de plus en plus prégnant de la connaissance et de la recherche publiques aux besoins des entreprises et du marché. Ce choix, qui fait entrer la

recherche dans le monde de la concurrence extrême instaurée par le marché, ne permet pas de prendre en compte les stratégies coopératives qui sont propres à ce domaine. Il est source de désoptimisation et entraîne gâchis et inefficacité. Notamment, dans ce système le « *secret industriel* » imposé par le secteur privé et la « *transparence* » nécessaire à une appropriation sociale du développement scientifique et technologique ne font pas bon ménage.

A l'instar de la communauté scientifique, face aux défis planétaires et à l'élargissement du front des connaissances nécessaire pour appréhender le monde multipolaire d'aujourd'hui, la CGT prône plutôt un renforcement de la coopération à tous les niveaux.

### **Eloignement de la masse des citoyens des choix scientifiques et technologiques**

De plus en plus, les salariés et les citoyens aspirent à une plus grande démocratie participative. Or, le projet gouvernemental de SNRI dans son élaboration et dans son contenu tourne le dos à ce mode de gouvernance pourtant indispensable.

Premièrement, son élaboration s'est faite sous l'égide du Medef sans aucune participation du monde du travail et de la société civile.

Deuxièmement, dans la quasi-totalité des instances de gouvernances des structures de financement comme des structures d'orientation, aucun représentant des salariés n'est présent.

Troisièmement, dans son projet de SNRI, en privilégiant la rentabilité économique et le marché au détriment d'une rationalité politique orientée vers la participation, le gouvernement éloigne, au lieu de rapprocher, la masse des citoyens des choix scientifiques et technologiques. Dès lors qu'il n'y a pas de lieu de participation, de concertation réelle et de construction permettant à la société de s'approprier socialement les technologies, on ne peut que radicaliser les courants de résistances au développement des sciences et des technologies.

### **Accroissement des inégalités culturelles et territoriales**

Les rapports entre l'industrie et la recherche ne sauraient se concevoir sans examiner les enjeux d'enseignement. Nous entrons

dans une ère où la maîtrise technique et sociale du développement scientifique et technologique nécessite que les études supérieures touchent un nombre toujours plus important de jeunes. L'université doit avoir les moyens de les accueillir en leur donnant le maximum de chance de réussite dans un contexte d'équité permettant de lisser les disparités territoriales.

Force est de constater que les universités, outils de base sur lesquels cette SNRI s'appuie, sont loin d'être aptes à répondre à ces objectifs dans la mesure où la loi LRU les contraint au marché et les met en concurrence les unes avec les autres, leur impose des objectifs de rentabilité financière à court terme qui auront des conséquences néfastes sur l'offre de formation et les engage sur la voie d'une autonomie financière qui les écarte chaque jour un peu plus du service public et tend à faire disparaître le caractère national des diplômés.

De même, aucune politique volontariste n'est définie afin que les salariés et les citoyens, tout le long de leur vie, puissent intégrer en permanence les développements scientifiques et technologiques liée à leur outil de travail et/ou à leur environnement.

Il est clair que ce projet gouvernemental est loin de permettre d'ouvrir cette nouvelle étape historique donnant une place renforcée au triptyque indispensable que représente : une formation initiale de haut niveau et de qualité, la sécurité de l'emploi et une formation continue tout au long de la vie.

### **Conclusion**

Concernant cette Stratégie Nationale de Recherche et d'Innovation un constat s'impose : sous couvert d'une optimisation et d'une volonté d'accroître l'investissement du secteur privé le dispositif mis en place a pour but de dévoyer les statuts des personnels de la recherche et d'asservir de plus en plus le potentiel de la recherche publiques et l'enseignement supérieur aux besoins des entreprises.

Dans la conjoncture actuelle dominée par l'austérité budgétaire, cette stratégie conduit notre pays dans une impasse dont il sera difficile de sortir et dont les effets ne sont pas encore tous mesurables sur le long terme. ■

●

*A l'instar de la communauté scientifique, face aux défis planétaires et à l'élargissement du front des connaissances nécessaire pour appréhender le monde multipolaire d'aujourd'hui, la CGT prône plutôt un renforcement de la coopération à tous les niveaux*

# Danièle Linhart, sociologue du travail

## « Redonner son sens au travail »

Danièle Linhart, auteure de « *Travailler sans les autres* », a ouvert, le 17 septembre dernier, la « *nouvelle saison* » des soirées-débats de l'UGICT-CGT. Prévu de longue date, ce premier rendez-vous a revêtu une intensité toute particulière à l'heure où à France Télécom un vingt-quatrième salarié décidait de se donner la mort.

« *L'atomisation de la classe ouvrière été décidée au cours des travaux préparatoires de ses assises par le CNPF (ancêtre du Medef), à Marseille en 1972, une décision prise en réaction aux mobilisations de mai 1968* ». Même si l'information n'est pas nouvelle, elle provoque toujours autant d'effets. Elle nous renvoie devant notre crédulité. Trente-sept ans déjà que la machine à briser les collectifs s'est mise en route. Aujourd'hui, elle fait des morts.

« *Ce qu'on observe, actuellement, est lié à l'évolution du management et à ce qu'est devenu le travail* », observe Danièle Linhart<sup>(1)</sup>. Pour la sociologue, le choix du suicide au sein même de l'entreprise est une signature. Le travail a perdu sa fonction réparatrice. Pourtant, ce constat ne signifie pas pour autant qu'hier était le printemps. Dans les années 1950, 1960 ou encore 1970, la pénibilité, l'ennui, la routine et l'humiliation sévissaient aussi, mais le travail gardait son rôle de pilier de la vie sociale sur lequel le salarié pouvait s'appuyer pour « *se cadrer notamment dans les épreuves de la vie de tous les jours, comme les deuils ou les séparations* », explique Danièle Linhart.

« *On a jamais aussi peu travaillé dans l'histoire, mais le travail n'a jamais été aussi obsédant* », observe-t-elle. « *Il est devenu la seule activité qui permette d'avoir une place dans la société, car plus rien n'existe autour* ». Un paradoxe généré par la marchandisation progressive de la sphère privée, désormais indispensable à la pérennité du système, qui élimine, peu à peu, les îlots d'altruisme. La production domestique est passée, elle aussi, dans l'économie de marché. Le Cesu (Chèque emploi ser-

vices universel) finit de dévorer les solidarités familiales. Alors, « *la dimension symbolique et identitaire de l'absence de travail revêt un coût psychologique et social énorme* », déclare Danièle Linhart. Parallèlement, la destruction des collectifs de travail ampute le salarié d'un lieu d'échanges où s'exprimaient les valeurs citoyennes, où l'on débattait de la justice et des valeurs politiques transformatrices de la société. Des espaces qui prenaient d'autant plus d'importance que les femmes arrivaient dans le monde du travail, comme un véritable cordon ombilical avec la société civile. Il faut dès lors aussi constater, en marge de la discussion, que la modernisation du travail et l'évolution managériale n'ont guère laissé à cette évolution dans la composition du salariat le temps de développer ses spécificités.

« *En vingt-cinq ans, nous sommes entrés dans un monde poste taylorien, sans collectifs* » analyse Danièle Linhart. Ce monde, chéri et idéalisé par le Medef serait peuplé de salariés vertueux, c'est-à-dire flexibles, disponibles, loyaux envers la hiérarchie, bref de véritables « *militants* » inconditionnels de l'entreprise, pour une durée de plus en plus limitée.

Les règles du jeu ont été changées, démontre Danièle Linhart. Il fonctionne désormais sur la fibre narcissique, la compétition, de l'excellence où la simple réa-

lisation des objectifs est suspecte d'incompétence et de démotivation. L'individualisation de toutes les composantes du travail : salaires, augmentation des salaires, horaires, ont joué sur la compétence et l'évaluation permanente contre la qualification. « *D'autant que, fera remarquer un des participants à cette soirée débat, ce n'est plus le N + 1, ni même le N + 2 qui évalue mais le N + X, ignorant tout du salarié et dont la grille est fixée par des quotas par secteur...* ».

Et la sociologue d'affiner l'analyse : « *La logique est devenue celle d'une sous-traitance des salariés par eux-mêmes. En effet, il n'y a plus d'ambition managériale à aider les salariés ou à trouver des ressources. La hiérarchie ne peut plus les aider, car il y a des diktats de mobilité. Le manager n'est plus là que pour 18 mois à 3 ans maximum et celui qui reste sera pénalisé pour incompétence. Il n'a plus la connaissance du travail des gens qu'il encadre. Et à chaque rotation, le nouveau manager cherche à imprimer sa marque, déstabilisent encore un peu plus des salariés isolés, abandonnés sur leurs lieux de travail. Ils n'ont ni l'occasion de négocier leurs objectifs, ni les moyens de les atteindre. Les cadres ou ingénieurs doivent se débrouiller. Ils ne peuvent rien faire remonter. Les gens sont physiquement malades avant chaque évaluation car le déni de reconnaissance est organisé structurellement* ». Pour les cadres, « *il n'est plus question d'être juste, mais de se justifier* », ajoutera fort pertinemment un militant.

Il faut être sourd et aveugle, dans ces conditions, pour s'étonner que des salariés en arrivent à se suicider sur leur lieu de travail. Un sentiment d'extrême précarité apparaît

désormais, même pour les emplois les plus stables. Plus rien n'est jamais acquis, il faut désormais mériter sa place et d'après les sondages, plus de 50% des Français craignent de devenir un jour SDF.

Face à la lecture de ces constats, les militants présents s'interrogent sur leur capacité à réagir : « *les gens se sont investis jusqu'à l'âge de 35-40 ans, jusqu'à ce qu'un pépin leur fasse comprendre qu'ils sont tous seuls* » constate un cadre d'un établissement public de recherche. « *La charge émotionnelle est difficile à supporter et il faudrait presque ouvrir une consultation pour les militants syndicaux* ».

« *La vie de couple pâtit énormément de ce nouveau management* », renchérit Danièle Linhart. « *Il colonise la vie privée. Les cadres ne peuvent légitimer les sacrifices qu'ils ont acceptés, que s'ils réussissent dans leur travail. S'ils se plantent, ils n'ont plus aucune légitimité. C'est l'effondrement, l'épreuve personnelle* ». Et certains ne s'en remettent pas.

Danièle Linhart affirme, avec justesse, que nous sommes entrés dans un monde post-taylorien. Mais l'analyse des méthodes du nouveau management laisse transparaître la réinvention du taylorisme avec le dogme de la performance quantitative et la recherche permanente des résultats financiers et qui ignore la performance sociale. ■

(1) Danièle Linhart, sociologue du travail au Crespa Centre de recherche en sociologie et politique de Paris. Auteure notamment de « *Travailler sans les autres* ». Editions du Seuil. Février 2009. 16 euros.

« *Il n'y a plus d'ambition managériale à aider les salariés* »