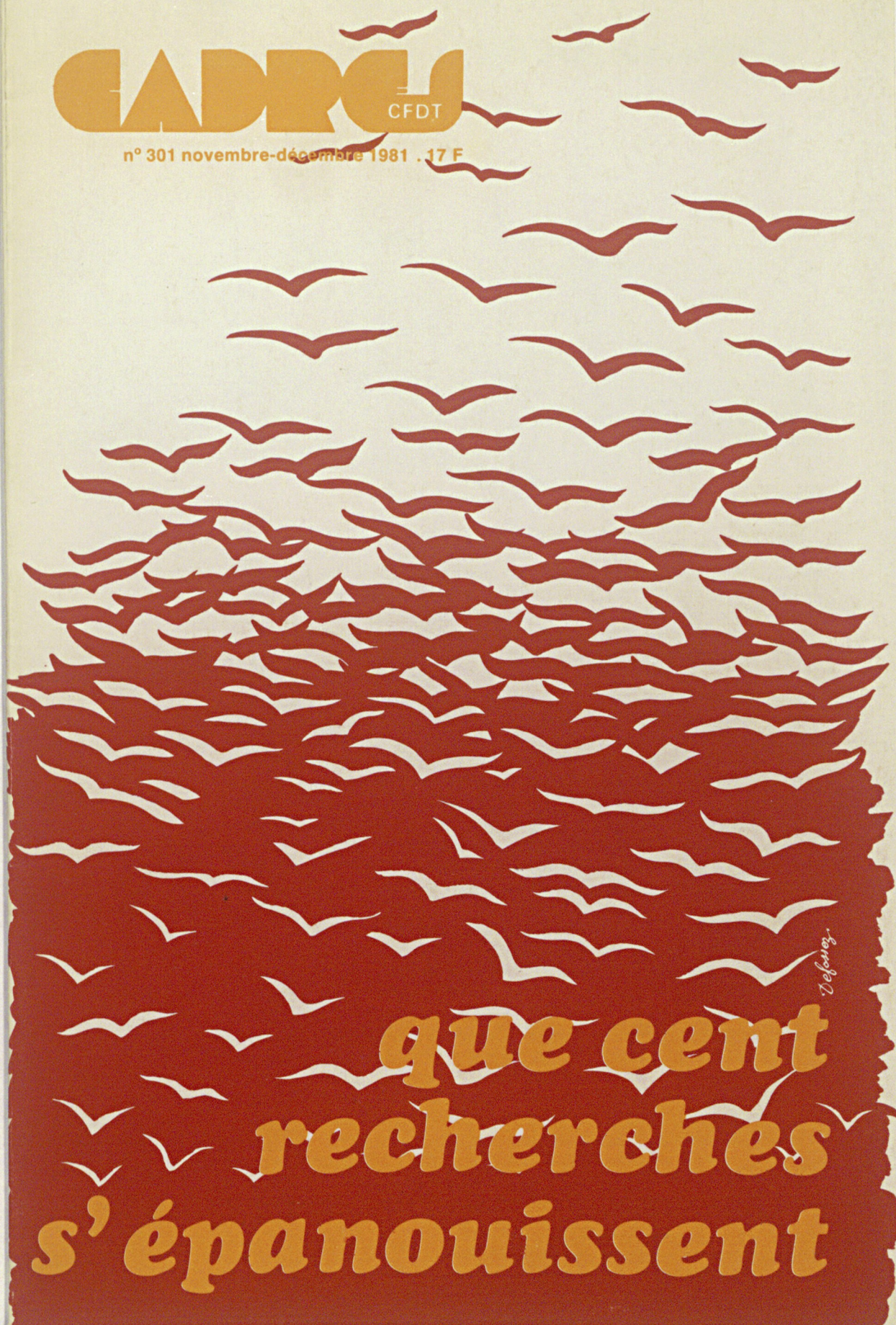


CADRE CFDT

n° 301 novembre-décembre 1981 . 17 F



**que cent
recherches
s'épanouissent**

Defaux

cadres cfdt

la revue de l'union confédérale
des ingénieurs et cadres

directeur-gérant
PIERRE VANLERENBERGHE

rédacteur en chef
JOSEPH LE DREN

26 rue de montholon
75439 paris cedex 09
téléphone 247 75 55

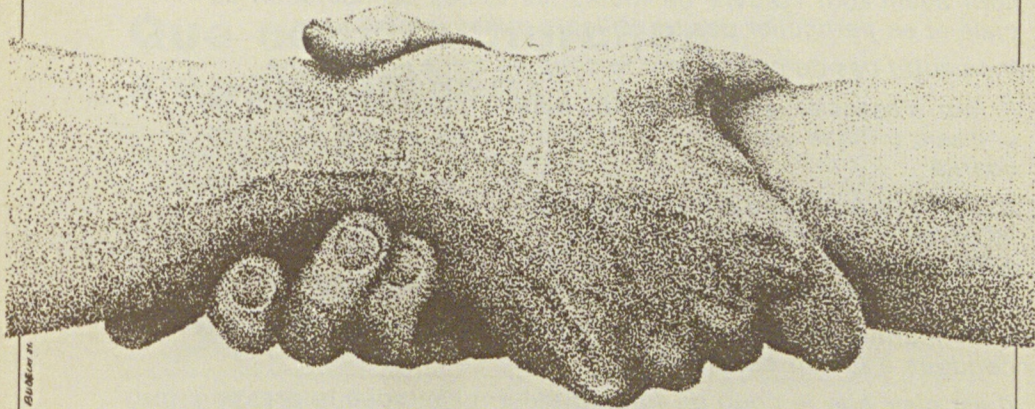
le numéro 17 F l'abonnement annuel 70 F
prix dégressifs pour les commandes groupées.
ccp 30 474 52 N la source

imprimerie artésienne, coopérative ouvrière
de production, à liévin.

PLUS QUE JAMAIS AVEC SOLIDARNOSC

licz na mnie

COMPTE SUR MOI



Cette affiche de Solidarność est en vente (10 F) à l'URP, 67, rue de Dunkerque 75009 Paris, tél : 285.81.44.

NSZZ
Solidarność

DIMANCHE 13 DÉCEMBRE 1981 à 10 heures, la Commission Exécutive de la CFDT exprimait « notre émotion et celle des travailleurs de France devant la mise en cause des libertés fondamentales de tout un peuple » et prenait immédiatement contact avec les autres organisations syndicales qui ont toutes reçu la délégation de Solidarność conduite par Lech Walesa en octobre dernier.

Dans l'après-midi, en l'absence de la CGT, les cinq organisations syndicales CFDT, CGT-FO, FEN, CGC, CFTC se sont rencontrées au siège de la CFDT et ont organisé la mobilisation « face à la volonté d'étouffement des libertés et de restriction des droits élémentaires des travailleurs... pour la défense des libertés syndicales en Pologne, pour la libération des militants de Solidarność emprisonnés ».

Notre solidarité doit s'organiser dans la durée. Toutes les initiatives doivent être prises pour appuyer le peuple polonais et le syndicat Solidarność. Nous sommes certains que les ingénieurs et cadres ont participé aux diverses manifestations et ont signé les pétitions de soutien proposées notamment par la CFDT.

La solidarité financière reste indispensable. La CFDT en liaison avec le « Comité National de Solidarność en France » lance une campagne nationale de soutien financier (le badge « Solidarność est vendu à ce profit). Envoyez vos dons au CCP « R. Salanne - Solidarité Pologne » n° 49 50 L Paris ou à l'UCC qui transmettra.

En outre, la CFDT est intervenue au sein de la Confédération Européenne de Syndicats (CES), auprès du BIT, auprès du gouvernement français... pour que des pressions internationales soient exercées : on ne pouvait se laisser enfermer dans le dilemme : « guerre ou ne rien faire ».

Dans les entreprises, institutions ou services, tous ceux qui sont impliqués d'une façon ou d'une autre dans des relations scientifiques, techniques, commerciales... avec les pays de l'Est disposent de moyens de pression. Diverses initiatives ont été prises. Merci de nous les faire connaître rapidement afin que nous puissions les répercuter.

Le Secrétariat de l'UCC-CFDT
28, rue de Montholon 75439 Paris cedex 9 **1**

POUR MARQUER LEUR SOLIDARITÉ AVEC LE PEUPLE POLONAIS, la CFDT et un groupe d'intellectuels ont décidé de s'exprimer en commun. Il sont fidèles en cela à l'esprit de *Solidarnosc* dans lequel syndicalistes et intellectuels ont travaillé et lutté ensemble pour se libérer de l'emprise totalitaire.

Solidarité a montré à tous que les libertés et le progrès social sont avant tout l'œuvre de toutes les forces de libération sociale et en particulier des travailleurs et des intellectuels.

Il ne suffit pas de condamner le coup de force en Pologne.

*Il faut s'associer au combat du peuple polonais d'abord en unissant critique intellectuelle et lutte sociale comme l'a fait *Solidarité*.*

NON, cette évolution n'était pas fatale.

NON, ce n'est pas un moindre mal.

NON, solidarité n'est pas allé trop loin.

NON, ce n'est pas une affaire intérieure de la Pologne.

L'invocation du principe de non-ingérence ne doit pas conduire à la non-assistance.

Il est clair que le coup de force a été engagé sous la pression de l'Union Soviétique.

Ne nous résignons pas. Cessons de penser la situation polonaise uniquement en termes de contrainte géostratégique, de relations d'État à État ou de bloc à bloc, ce qui conduit à tenir pour quantité négligeable les droits de l'homme, le droit des peuples, l'action de l'opinion publique, la solidarité internationale.

Nous ne pouvons accepter un partage définitif de l'Europe qui refuserait un avenir démocratique pour la Pologne et les autres pays sous domination soviétique.

LE COMBAT DES POLONAIS EST NOTRE COMBAT

*Pour redonner à *Solidarité* ses moyens d'expression et d'action, les signataires vous appellent à participer à une souscription nationale.*

*Ils appellent tous les responsables de l'information à permettre à *Solidarité* de s'exprimer régulièrement.*

*Ils appellent les enseignants à organiser le plus rapidement une information sur la Pologne et sur *Solidarité*.*

Ils demandent aux gouvernements de faire du respect des libertés en Pologne une condition de l'aide économique à ce pays (à l'exclusion de l'aide alimentaire).

Ils appellent les syndicalistes et les intellectuels à prendre des initiatives analogues dans d'autres villes et régions de France.

*Ils appellent les syndicalistes et les intellectuels d'Europe à mobiliser leur opinion publique en faveur de *Solidarité* et du peuple polonais.*

Pour vous associer à cet appel, envoyez vos signatures (individuelles ou collectives) à R. Salanne, 5, rue Cadet 75439 Paris cedex 09.

Envoyez votre participation au CCP 49 50 L Paris au nom de

SOMMAIRE

Que cent recherches s'épanouissent

- 4 Portes ouvertes sur la recherche
la parole aux régions

LE TRAVAIL SCIENTIFIQUE

- 10 La formation par la recherche
par Hélène Smith
14 Vie et fonctionnement des laboratoires
par les sections CFDT d'Orsay, Gif et Polytechnique

CHOIX TECHNIQUES, CHOIX DE SOCIÉTÉ

- 19 Energie : quelle place sera faite au solaire
et aux énergies renouvelables ?
un projet de la mission Chartier-Tazieff : le « Comesure »
20 l'exportation du savoir et des technologies vers le Tiers-Monde
23 Recherche pour la défense ou militarisation de la recherche ?

RÉORIENTER LE DÉVELOPPEMENT

- 24 Le passage de la recherche à l'innovation
par Roland Lagarde
26 De la négociation du poste de travail au contrôle de la recherche
bilan de la campagne UCC sur les technologies, par Yves Lasfargue
31 Sidérurgie lorraine : de la crise au développement
Stimuler la recherche-développement dans la sidérurgie française
par les cadres CFDT de Lorraine et la CFDT-IRSID
36 Les centres techniques industriels dans l'attente d'une nouvelle politique
orientations du rapport Douchez et propositions de la CFDT-IFP

CHANGER LE TRAVAIL

- 40 La recherche sur les conditions de travail
une communication du secteur Action revendicative CFDT à la mission Detraz
44 *Pour un travail syndical durable sur la recherche*
conclusion provisoire, par Joseph Le Dren

les cadres dans l'action syndicale

- 46 La place des ingénieurs et cadres à la CFDT
par Edmond Maire
54 Les obstacles à la syndicalisation des cadres
par Guy Groux

actuelles (p. 60)

*Le 5^e congrès et la conférence nationale de l'UCC-CFDT.
Quel service public ? Faire solidarité en France.*
LECTURES (p. 66).

ÉDITION FÉDÉRALE FGE

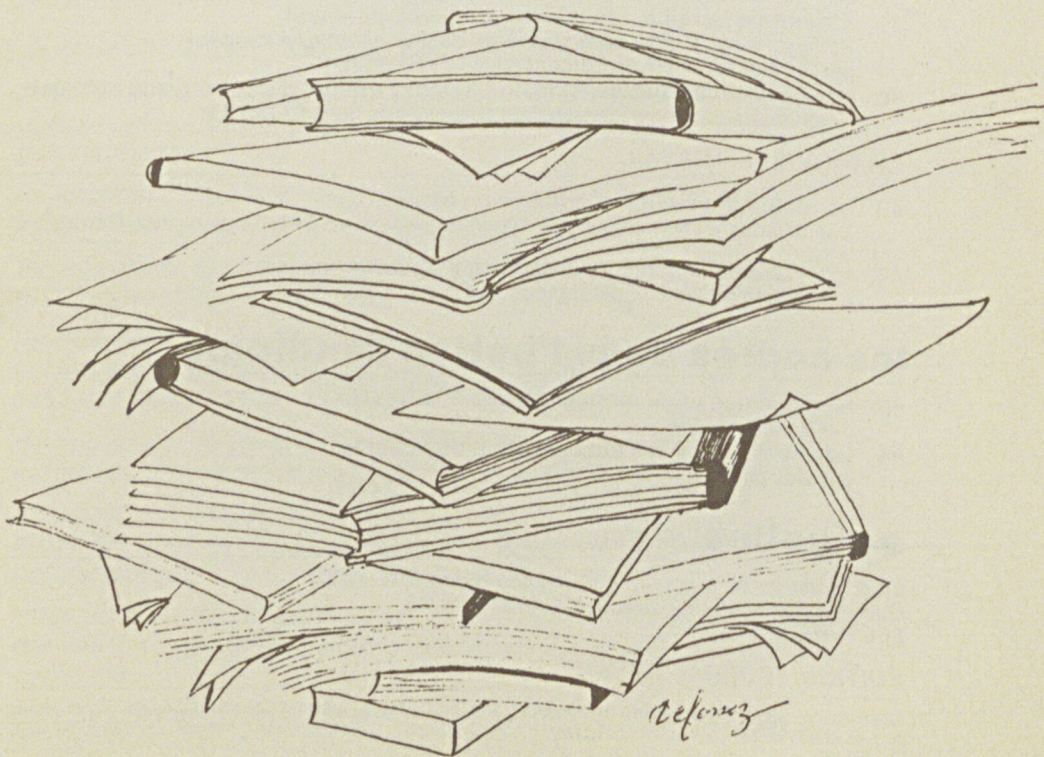
Illustrations. Dessins couverture et intérieur : Joseph Defossez. Reproductions d'affiches Solidarność p. 1 et SGEN-CFDT p. 15. Photos Hubert p. 26, C. Weiss p. 34, Associated Press/A. Duclos p. 61, DR. pp. 62-63.

PORTES OUVERTES SUR LA RECHERCHE

En ouvrant le débat public sur ce domaine que le précédent pouvoir entourait de secret, le nouveau gouvernement prend une initiative conforme à l'esprit du 10 mai, dont il faut lui savoir gré.

La CFDT, deuxième organisation syndicale du pays et première parmi les chercheurs, a déjà dit sur ce sujet son sentiment et ses critiques : on en retrouvera l'écho dans les pages qui suivent. Mais on n'y trouvera ni un catalogue de propositions, ni un discours définitif.

Car si le pouvoir politique et industriel est preneur de propositions achevées, le syndicalisme, lui, entend développer une réflexion nouvelle sur la science et la technologie. En ce sens, les assises régionales de 1981 et le colloque de 1982 sont un commencement. Nous voudrions que la porte ouverte sur la recherche reste ouverte, et que l'exploration amorcée ici continue.



Les assises régionales préparatoires au colloque national sur la recherche ont servi de révélateur sur les difficultés d'un tel débat, les rapports de force qu'il éclaire et les stratégies qu'il met en œuvre.

De nombreux textes ont été produits à cette occasion, trop divers pour que nous puissions en donner la synthèse. En voici des extraits, dont le choix est fatalement un peu arbitraire, mais il s'agit ici d'identifier les thèmes dominants, et non de formuler une position commune.

Gens de l'industrie où étiez-vous ?

ALSACE. Le 4 novembre à Strasbourg, Jean Kaspar, Secrétaire général de l'URI-CFDT d'Alsace, protestait contre les conditions du débat et la réticence patronale à donner aux salariés un crédit d'heures pour y participer :

« Je voudrais ici, au nom de la CFDT, rappeler que dès le mois de septembre, nous nous étions adressés aux présidents des Chambres patronales du Bas-Rhin et du Haut-Rhin pour leur proposer, dans le cadre de la préparation de ces assises, et afin de permettre la participation des responsables syndicaux à ces débats, l'octroi d'un crédit d'heures exceptionnelles de trois jours aux délégués syndicaux. Cette proposition nous a été refusée. La Chambre patronale du Bas-Rhin daigne « accorder un congé non rémunéré aux intéressés et propose une démarche commune patronat-syndicats auprès du Conseil régional afin de demander à celui-ci de prendre en charge les pertes de salaires et les frais de déplacement des salariés qui assisteraient à ces assises ».

Cette réaction est significative du refus du patronat d'accorder réellement aux organisations syndicales et à leurs responsables les moyens d'exercer les responsabilités qu'attend la société du mouvement syndical.

Nous regrettons sur ce même terrain que le ministre d'Etat, ministre de la Recherche et de la Technologie, à qui nous nous sommes adressés sur la même question, n'ait pas daigné répondre à notre proposition.

Il nous paraissait pourtant tout-à-fait évident qu'il y avait là une situation concrète qui aurait dû lui permettre de montrer que le débat sur les droits nouveaux pour les travailleurs et les travailleuses n'était pas un débat théorique. Il y avait ici matière à concrétiser le changement.

Vous êtes ici pendant votre temps de travail, alors que ceux qui vivent concrètement les conséquences de l'évolution technologique sont exclus du débat.

Le silence de ces travailleurs et de ces travailleuses montre encore le chemin que nous avons à parcourir pour faire du débat sur la recherche et la technologie un grand débat national.

Pour la CFDT, la recherche et l'évolution technologique ne sauraient être affaire de spécialistes. Ce qui est en cause à travers la recherche et l'évolution technologique c'est notre avenir, notre avenir en tant qu'espèce,

mais aussi notre avenir en tant que société. Cet avenir ne saurait être forgé ou décidé par une minorité, par une techno-structure nationale, soit de droite ou de gauche, par des spécialistes qui, paraît-il, auraient la connaissance alors que le plus grand nombre ne l'aurait pas. »

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR. Le 17 novembre, à Lumigny-Marseille, la région fait le même constat de carence du secteur industriel.

« On a assisté, au cours de la préparation des assises régionales, au déclenchement d'un processus positif :

- manifestation d'une forte volonté de décloisonnement et de dialogue au sein et entre organismes de recherche ; expression parallèle d'une sévère critique du manque actuel de concertation ;

- à l'intérieur des laboratoires et des grands organismes de recherche implantés dans la région, la réflexion engagée et les débats ont eu pour effet une première « marche arrière » de certains mandarins.

Nous avons tous cependant constaté une absence très grave lors de la préparation de ces assises : celle des travailleurs de la recherche industrielle et, plus généralement, celle des travailleurs de l'industrie petite, moyenne ou grande. Signalons en particulier l'absence scandaleuse des travailleurs de la S.N.I.A.S. (6 500 travailleurs), de la chimie de l'Etang de Berre (10 000 travailleurs), de la SOLMER (5 000 travailleurs) ; seuls les représentants patronaux de ces entreprises ayant pu se déplacer sans contrainte.

Nous avons aussi remarqué la très faible représentation des autres acteurs sociaux, c'est-à-dire des rouages de la collectivité, organisés ou pas, qui constituent en quelque sorte le lieu où apparaît la demande sociale, source d'activités scientifiques à privilégier.

Nous avons en fait l'impression que l'on cherche surtout à faire de l'activité scientifique le fer de lance d'un nouvel essor de la production, comme si la crise était seulement le résultat des fausses manœuvres du capitalisme libéral... ».

AQUITAINE. Considérant l'évolution régionale de la recherche depuis vingt ans, la région constate « l'influence directe du contexte politique » :

« Les années 60 ont favorisé la recherche fondamentale pour permettre des innovations techniques et technologiques de prestige.

Depuis les années 70, le pouvoir politique a mis la recherche dans les conditions nationales et internationales de crise pour préserver l'économie libérale.

Un cas particulier dans l'évolution de la recherche depuis les années 60, est le *secteur de l'armement* qui a bénéficié d'un relatif essor. C'est un des secteurs principaux de notre activité régionale qui accentue la dépendance de notre région par rapport à la politique voulue par le pouvoir central.

Actuellement, la recherche fondamentale n'est donc plus considérée comme la condition nécessaire du processus dont dépendent des innovations, et encore moins comme l'instrument au service de l'amélioration des conditions de vie et de travail de la population.

Ceci a pour conséquences :

- en dépit de secteurs de pointe, souvent liés à l'armement, de ne permettre à la France que de jouer un rôle d'intermédiaire, de sous-traitance internationale ;
- de concourir au démantèlement du tissu industriel des régions et à l'abandon de nombreux secteurs d'activité en détournant les transferts technologiques de l'industrie française ;
- de marginaliser la recherche de ses applications en privatisant des secteurs entiers à des fins de rentabilité et de source de profit ;
- de remettre en cause les statuts des personnels de différents instituts ou entreprises concourant aux activités de recherche ;
- de renforcer le cloisonnement entre les secteurs de recherche eux-mêmes et encore plus de ceux de recherche appliquée ;
- au niveau régional, de ne plus recourir à l'élaboration d'un plan à partir des besoins et des moyens existants, mais de renforcer la dépendance des organismes par rapport à des impératifs et des intérêts des multinationales et du pouvoir politique.

Bref, deux éléments expliquent la situation de crise de la recherche :

- l'évolution vers un centralisme technocratique de plus en plus marqué ;
- le « pilotage par l'aval », la recherche étant mise au service des grandes entreprises et non au service de la nation ».

Vers une réévaluation du potentiel économique et social des régions

RHÔNE-ALPES. L'URI-CFDT souligne les disparités internes de la région et souhaite l'insertion des recherches dans une stratégie planifiée du développement régional.

« Le déséquilibre se situe entre l'Est et l'Ouest de la région : le nord du Rhône, le département de la Loire et l'Ardèche ont un taux de chômage supérieur à 10 %. Dans ces départements, le tissu industriel se déchire de toutes parts. Non seulement l'industrie perd des emplois ; mais elle est sur la pente d'un déclin qui deviendrait irrémédiable. Le déclin de l'industrie entraîne celui d'une région. Les évolutions démographiques le montrent.

La priorité des priorités, c'est de régénérer le tissu industriel dans les bassins d'emploi qui sont dans une situation critique. Moderniser, adapter, reconvertir : cela ne peut se faire sans perspectives claires sur l'évolution de

l'emploi, sans discussion et contrôle des organisations et institutions représentatives, sans définir des moyens appropriés. C'est à ce niveau que nous situons le rôle du plan et des procédures démocratiques d'élaboration ».

LORRAINE. On sait que la région est confrontée de longue date à des problèmes dont l'acuité devint manifeste à la fin de 1978 (1). Ceci explique sans doute le rôle de leader que le patronat régional s'est octroyé dans les assises, provoquant une vive réaction syndicale.

L'URI-CFDT demande d'abord une réévaluation et une valorisation des ressources régionales, une diversification industrielle et technologique, un effort des sciences humaines (2) :

« Pour vivre et travailler en Lorraine, il est essentiel de faire un inventaire sérieux de nos ressources naturelles et humaines, de développer au maximum nos potentialités dans le fer, le charbon, le textile.

Nos industries régionales, dites traditionnelles, sont loin d'être dépassées et hors compétition économique.

Les ressources minérales sont importantes, le savoir-faire et la qualification des humains incomparables.

La recherche dans les mines de fer, la sidérurgie, le charbon, le textile doit être intensifiée pour combler les retards, les handicaps (...).

La Lorraine possède des laboratoires de recherche spécialisés et d'excellents techniciens. Il faut leur donner les moyens de travailler. La recherche charbonnière exige d'être soutenue, développée rapidement pour atteindre les objectifs fixés par le gouvernement.

C'est pourquoi la CFDT propose que les sommes énormes prévues pour l'extension de Cattenom et la fabrication d'énergie superflue soient orientées en priorité vers la recherche charbonnière. C'est une question de choix, car on peut pas vouloir tout et son contraire.

Mais *priorité n'est pas spécialisation* : c'est pourquoi la CFDT ne partage pas l'opinion qui consisterait à spécialiser chaque région dans un type de recherche déterminé (...).

La Lorraine a trop souffert de la *mono-industrie* : elle demande une réelle possibilité de diversification et donc une politique de recherche aux objectifs ambitieux (...).

La recherche doit aider à la création d'emplois de haute valeur ajoutée, aussi bien dans nos industries traditionnelles, que dans l'implantation et l'utilisation de nouvelles technologies encore trop peu présentes ou même absentes de la région (...).

Le progrès technique n'est pas systématiquement synonyme de progrès social. C'est pourquoi, *priorité doit être donnée au développement de la recherche sur les sciences humaines*.

Notre région est marquée par un climat difficile, par des conditions de vie et de travail

(1) Cf. le n° 286 de « CADRES-CFDT » : « Vivre et travailler au Pays Lorrain ».

(2) Cette demande en sciences humaines se retrouve aussi dans les réflexions de l'URI-Bourgogne.

LES SIX THÈMES

LES 12 GROUPES ET SOUS-GROUPES DU COLLOQUE NATIONAL

organisé par le ministère de la Recherche et de la Technologie, les 13-14-15-16 janvier 1982.

THÈME 1 : RECHERCHE, TECHNOLOGIE ET SOCIÉTÉ

Groupe 1. L'apport culturel de la recherche scientifique et technologique.

Sous-groupe Sciences Humaines.

Groupe 2. La responsabilité sociale du scientifique.

THÈME II : LES GRANDS ÉQUILIBRES ET LES DOMAINES CLÉS.

Groupe 3. Les grands équilibres et les domaines clés.

THÈMES III : UN ÉLÉMENT MOTEUR POUR SORTIR DE LA CRISE.

Groupe 4. Recherche, technologie et nouveau modèle de développement.

Groupe 5. Recherche, technologie et industrie.

Groupe 6. L'enjeu international.

THÈMES IV : HOMMES ET STRUCTURES.

Groupe 7. Les hommes : formation et emploi.

Groupe 8. Les institutions.

La recherche dans les entreprises (*cf. groupe 5*).

La dimension régionale de la politique scientifique et technologique (*cf. groupe 8*).

THÈME V : LES PARTENAIRES DU CHOIX.

Groupe 9. Science, technologie et décision : les partenaires du choix.

Groupe 10. Recherche et communication : l'information scientifique et technique ; l'information et le débat public sur les enjeux de la politique scientifique.

THÈME VI : LES MOYENS.

Groupe 11. Les moyens à mettre en œuvre.

souvent pénibles, une moyenne de durée de vie inférieure à beaucoup d'autres régions.

Recherche technologique et recherche sur les sciences humaines doivent aller de pair. Il ne faudrait pas que l'on pille la Lorraine comme cela pourrait être le cas pour l'institut de la Langue Française, premier centre de ce genre, non seulement en France mais dans le monde, dont il est question de décentraliser le siège administratif de Nancy à Paris.

Il faut bannir la politique malheureusement actuelle : la machine d'abord... l'homme ensuite.

Rechercher comment le progrès technique peut servir le progrès social.

C'est l'inverse qui se produit aujourd'hui ; le progrès technique est ressenti comme une course effrénée à la productivité, comme une agression contre les travailleurs et les travailleuses ».

ILE-DE-FRANCE. Cette région, dont les moyens et les problèmes sont plus nationaux que régionaux, fait une double réserve sur la démarche du ministère de la Recherche, 1. l'organisation des assises ; 2. l'idéologie « science et progrès » qu'elle semble véhiculer. Dans ce qui veut être un « grand débat national » :

« • seules certaines catégories de travailleurs de grands organismes publics ont réellement pu prendre la parole ; dans l'industrie, trop rares sont les entreprises où la préparation a pu échapper au carcan hiérarchique. Les non-chercheurs ont, lorsqu'ils ont voulu le faire, rencontré bien des difficultés.

• quant aux travailleurs hors-recherche, disons-le tout net, ils ne sont pas impliqués.

On a ouvert le débat sans en avoir créé les conditions d'information et de sensibilisation, sans en prendre le temps et les moyens. »

La CFDT, la science et le progrès. « Peut-être s'agit-il seulement (pour les organisateurs des colloques) de changer de discours sur la science, et de faire du marketing autour de l'idée que hors de la science et de la recherche il n'y a pas d'issue à la crise ?

Ne voit-on pas, en effet, fleurir les déclarations où le socialisme est mis aux couleurs de la science ? Pour nous, la science n'est pas naturellement porteuse de changement et de libération des travailleurs.

L'imbrication des innovations techniques et transformations sociales, fait qu'il n'est plus possible de penser qu'une appropriation des pouvoirs économiques et politiques suffit à maîtriser le progrès technique.

Notre expérience des mutations technologiques et de leur introduction dans les entreprises, nous a conduit à dénoncer les dégâts du progrès, à rejeter tout schéma qui dissocie technique et société. Parce que toute technique aujourd'hui tend à incorporer des schémas logiques, humains et des modèles d'organisation sociale.

De là découlent des impératifs scientifiques :

• renoncer à toute hiérarchisation à priori des disciplines et des domaines de recherche, et considérer autrement le travail entre scientifiques de différentes disciplines ;

• renoncer surtout à toute hiérarchisation entre les différents stades de l'activité de recherche qui a conduit à mettre la recherche fondamentale sur un piedestal et à dévaloriser le développement ».

LANGUEDOC-ROUSSILLON. L'Union régionale CFDT s'est posé la question de « régionaliser et décentraliser la recherche au service d'un nouveau type de développement régional ». Poussant assez loin le débat, elle s'interroge sur la possibilité d'une stratégie proprement régionale. Mais d'abord, voici son bilan des assises de la recherche, qui ont fait apparaître une série de clivages :

« Les débats entre nous ont montré qu'il a fallu dépasser le clivage entre les travailleurs de la recherche qui parlaient d'abord, dans une problématique professionnelle, de statut, et l'URI, qui parlait surtout, dans une optique interprofessionnelle, de développement régional. Notre intervention au colloque portait donc en définitive sur ces deux enjeux.

Des confrontations positives se nouèrent entre :

1. *Secteur public et secteur privé :*
 - les revendications d'un grand service public (unifié ???) de la recherche affirmées par les

DES TECHNOCRATES A CONVERSION LENTE

Les régions se sont exprimées, mais aussi des fédérations : ainsi les syndicats CFDT « Études et Recherches » des ministères des Transports et du logement, affiliés à la FGTE disaient, fin septembre, leur mécontentement face à un « simulacre de concertation » :

« Nos ministres ont exprimé leur volonté d'élargir la concertation à tous les personnels et individus concernés. Par exemple, citons les termes des lettres de M. Quillot à Mailler et celle de M. Fiterman à Bonnitzer :

« Cette mission devra être conduite en liaison étroite avec... les représentants des personnels spécialement concernés... et les organisations représentatives des usagers des transports... »

« Je vous demande de faire apparaître un nouveau climat de relations entre les organisations syndicales et votre direction... »

« Les rapports entre le personnel d'exécution et le personnel de responsabilité devraient être empreints d'une plus grande transparence... »

Ces citations sont très claires, mais à notre avis, suivies d'aucun effet pratique, au-dessous des cabinets des ministres. Donnons deux exemples :

1. La formation du groupe Bonnitzer est à notre sens une illustration de la tentative de récupération du changement politique aux profits de la hiérarchie en place, et particulièrement des grands corps.

Après la première rencontre avec M. Bonnitzer, les syndicats de l'IRT ont exprimé les craintes suivantes sur son groupe :

- il n'y a que des responsables hiérarchiques ;
 - seuls les services centraux de l'administration parisienne sont représentés ;
 - on n'y voit que des IPC.
2. la réunion convoquée par M. Mayet :
 - les syndicats sont rajoutés en bas de page ;
 - la convocation arrive la veille de la réunion ;
 - l'ordre du jour est fixé unilatéralement, a priori, on envisageait un membre de chaque syndicat face à l'ensemble des directeurs ;
 - aucune information n'est fournie, etc.

Ces pratiques, conclut le communiqué, sont inacceptables et en totale contradiction avec les directives ministérielles.

Si la CFDT n'est pas satisfaite de cette situation, elle tient aussi à rappeler que l'ensemble du personnel est tenu complètement à l'écart des manœuvres de la hiérarchie la plus haute ; le problème fondamental et celui du pouvoir, du maintien en place des structures existantes et de leur mainmise sur l'information. »

uns ne pourraient faire oublier les travailleurs du secteur privé :

- difficultés, voire répression syndicale (IBM) pour participer aux assises ;
- rôle des comités d'entreprises dans le contrôle social (conditions de travail imposées et utilité sociale des recherches) ;
- statut de la fonction publique mis en balance avec une bonne convention collective négociée (Gerdat).

2. *Chercheurs et enseignants-chercheurs :*

3. *Ces derniers et les ITA* (n'oublions pas les intérimaires, ex. : Marcoule).

Les croisements des points 2 et 3 révélaient des logiques corporatives spécifiques, des logiques d'organismes, des rancœurs des revendications à clarifier et/ou unifier (...).

4. *Les travailleurs de la recherche et les autres* (URI), les premiers demandant à l'URI de porter leurs revendications corporatives, les seconds les interpellant sur l'utilité sociale et régionalisée de leur travail.

Ce groupe de travail syndical, intercatégoriel, inter-organismes et interprofessionnel a fait la preuve de sa capacité à intervenir dans les assises, à échanger des informations et à élaborer des positions communes. Il présente un intérêt individuel pour chacun, un intérêt collectif pour les sections, les syndicats et l'URI.

Il doit se continuer, pour préparer, accompagner et tirer le bilan du colloque, puis au-delà travailler en profondeur et dans la durée, dans l'axe défini par l'URI ».

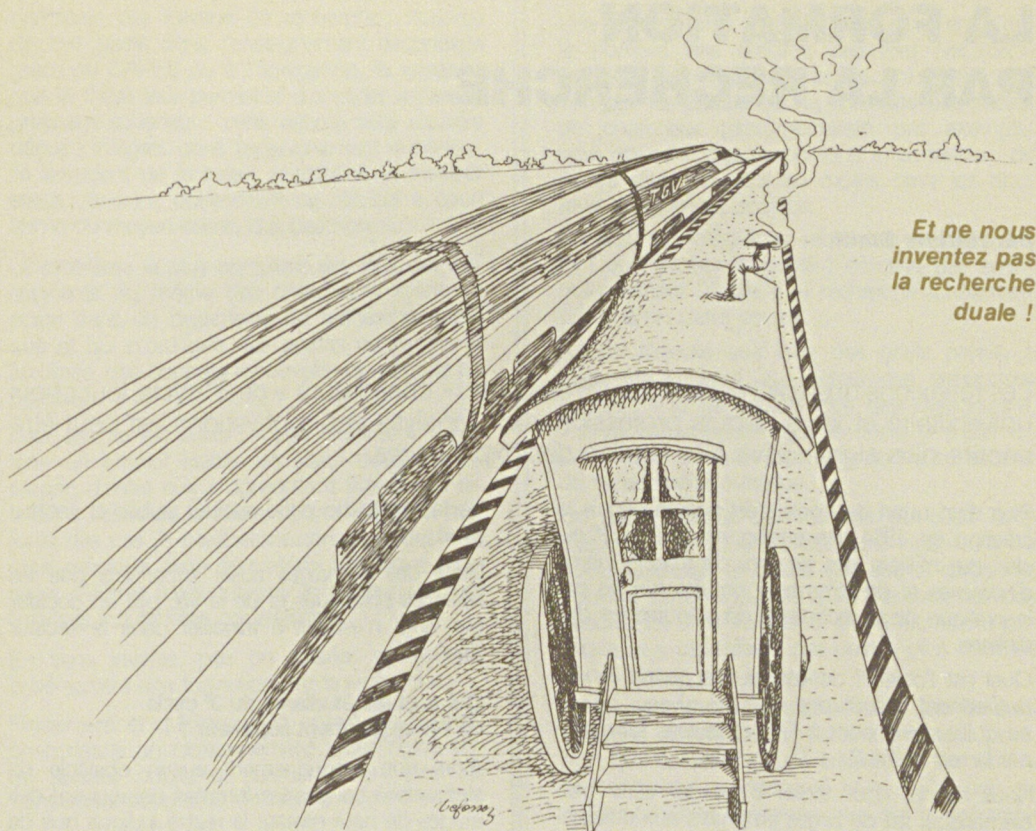
Viennent ensuite quelques thèmes de réflexion et non des moindres, sur la place du « régional » dans la logique des choix scientifiques. Ainsi :

« Toute recherche fondamentale a un intérêt national ou international, donc doit être conçue, décidée, programmée, financée nationalement. Les régions ne sont d'ailleurs pas assez riches pour dégager les moyens nécessaires. Toute recherche pilotée par le développement régional sacrifie donc la recherche fondamentale d'intérêt (inter) national ! »

Ne prenez pas le pouvoir au nom de la science

« On peut faire l'hypothèse que le concept de « recherche fondamentale » dans le contexte politique d'une réévaluation socio-économique des orientations et de l'utilité sociale de la recherche, a fonctionné comme un quasi-mythe dans les assises, un *alibi-réactif* du corps scientifique contre la régionalisation de la recherche, la décentralisation des organismes, le pilotage de la recherche dite « appliquée » par le développement régional, et en fin de compte, ce qui est grave, contre la prise en compte par le chercheur de la demande sociale.

Il faut une véritable démarche politique et syndicale du chercheur pour concevoir sa recherche en fonction des besoins des travailleurs, et admettre une évaluation socio-économique de ses projets et de ses résultats. Cette hypothèse suscitera certainement quelques commentaires ! ».



Et ne nous
inventez pas
la recherche
duale !

« La notion d'expertise scientifique peut être un moyen commode d'évacuer « le peuple ».

Qui est expert pour évaluer une demande sociale ? La notion de contrôle social évacue par définition l'expert.

On comprend le chercheur qui veut échapper aux pressions et à la démagogie. La recherche ne peut se faire que dans la liberté d'esprit. Mais ce n'est pas une raison pour s'enfermer dans le seul jugement de ses pairs, car la communauté scientifique n'est pas mandatée pour piloter le développement d'une région.

Ce sont les élus qui doivent être encadrés par les forces sociales organisées ».

« L'existence de grands organismes de recherche nationaux (ex. : INRA, CNRS, INSERM...) surdétermine les revendications des personnels. Leur verticalité et leur étanchéité engendrent sur le personnel un esprit maison.

On pense plutôt à améliorer la boutique qu'à proposer des institutions nouvelles, décloisonnées et régionalisées.

On veut maintenir le caractère national des organismes, on refuse de décentraliser les décisions, et encore plus de régionaliser les structures. Le courant centraliste de la logique institutionnelle l'emporte sur le courant décentralisateur.

Il va être multiplié au colloque national par rapport aux assises régionales, parce que les délégations régionales, comprenant déjà des représentants d'organismes, vont être contrebalancées par des représentants d'organismes nationaux en qualité, et de plus en quasi-totalité parisiens ! ».

L'Union régionale Languedoc-Roussillon conclut que « seule une politique volontariste peut intégrer, dans la planification nationale et régionale, la localisation des activités de recherche dans l'aménagement du territoire. »

Elle propose, que chacun continue à s'interroger :

« 1. Que signifie dans ma discipline, mon labo, mon organisme : « décentraliser la recherche » ? Comment décentraliser les décisions ? Faut-il, et comment, régionaliser les structures ? Comment décloisonner et régionaliser les labos et les organismes ?

2. Que signifie pour chacun et pour tous : « mettre la recherche en perspective d'un nouveau type de développement régional » ?

Un travail concret pourrait être engagé par chaque individu, par son équipe de travail, par sa section syndicale, et le tout serait confronté à l'intérieur de notre groupe de travail régional, sorte « d'interfédérale CFDT régionale ».

LA FORMATION PAR LA RECHERCHE

par Hélène Smith*

Les réflexions que voici portent sur les étudiants « chercheurs » de 3^e cycle, leur choix universitaire et leurs débuts professionnels. L'analyse des motivations est peut-être encore plus significative que le bilan des expériences.

Plus d'un quart de siècle s'est écoulé depuis la création en 1954 des enseignements de 3^e cycle ; des milliers, des dizaines de milliers même d'hommes et de femmes y ont été formés par la pratique de la recherche dans toutes les disciplines.

Quel est l'objectif de ces jeunes quand ils entreprennent des études d'un tel niveau, qu'est-ce qu'ils deviennent à l'issue de leur formation par la recherche ?

Nous avons, pour tenter d'aborder cette problématique, fait de larges emprunts aux différentes enquêtes menées conjointement par la DGRST et l'APEC sur le thème du devenir professionnel des docteurs de spécialité.

Les travaux menés auprès de docteurs de spécialité ayant soutenu leur thèse sur les années 1975 et 1981 dans les domaines de la physique, des sciences de la vie, des sciences sociales et humaines, du droit et des sciences économiques (pour l'ensemble environ 2 000 questionnaires exploités) par la DGRST et l'APEC, sont très riches d'enseignements ; certains nous ont paru mériter, au regard d'une politique de la recherche à l'échelon national, quelques réflexions.

Pourquoi entreprend-on une formation par la recherche ?

Interrogés sur leur projet professionnel au moment où ils entamaient un doctorat de troisième cycle, la très grande majorité des futurs docteurs précise que son objectif était de rester ou de devenir à l'issue de la thèse enseignant et/ou chercheur dans le secteur public.

Aussi légitime qu'il soit, ce désir de faire de la recherche fondamentale (à temps plein en tant que chercheur et au moins à temps partiel en tant qu'enseignant), par sa quasi-exclusivité augure mal d'une collaboration souple au niveau

de la recherche entre secteur public et secteur privé.

Dans des domaines aussi importants que les sciences physiques et de la vie, pas un docteur sur vingt n'aspirait à travailler dans le secteur privé.

Qui sont les étudiants du 3^e cycle de l'enseignement supérieur ?

Alors que théoriquement aucun obstacle ne s'oppose à ce que les femmes poursuivent des études de haut niveau, la réalité indique que de telles études restent plus que proportionnellement l'apanage des hommes : les femmes ne constituent que 39 % des docteurs de 3^e cycle en sciences humaines, disciplines où elles sont pourtant les plus représentées, et moins d'un quart des doctorants en droit et sciences politiques, en physique et en économie ; dans cette dernière discipline elles ne représentent que 12 % des thésards.

Peu représentées, elles sont aussi très souvent titulaires de formations purement universitaires et relativement monolithiques, ce qui accroît leur fragilité au regard de l'emploi.

D'une manière générale, qu'ils soient de sexe masculin ou féminin les doctorants sont « actifs » (ont un emploi) en cours de thèse, avec des taux variant selon les disciplines : 50 % en physique, un peu plus en sciences de la vie, près des 3/4 en sciences politiques et droit, et plus de 80 % en économie, sciences humaines, sciences sociales.

Au regard de l'emploi (nature et niveau) occupé à l'issue de la thèse, l'exercice d'une activité professionnelle en cours d'études, fût-elle précaire, joue un rôle fondamental. La plupart des étudiants conserveront à l'issue de la thèse l'emploi occupé en cours d'études. Cette démarche, comme la nature de l'emploi occupé en cours de 3^e cycle, mérite réflexion.

La plupart des actifs en cours de thèse sont enseignants, la formation par la recherche constitue pour eux un moyen d'associer à leur activité principale des travaux de recherche ; titulaires de leur poste dans l'enseignement secondaire grâce au CAPES ou à l'agrégation, ils espèrent que la thèse leur permettra d'accéder à l'enseignement supérieur : cette attente sera souvent déçue ; intégrés dans l'enseignement supérieur, ils attendent de la thèse, promotion et meilleur statut ; certains obtiendront ce résultat à court terme ou moyen terme, d'autres non.

Le problème le plus complexe est celui des enseignants ou même des chercheurs ayant un poste dans un organisme de recherche publique et qui n'ont que des postes de vacataire-auxiliaire, des contrats renouvelés de période en période.

Leur attente est claire : « être titularisé », « obtenir un emploi stable, un statut décent ». La plupart d'entre eux n'obtiendront pas un tel résultat à l'issue de la thèse, pourtant dans la majorité des cas ils préféreront conserver des emplois précaires et/ou déqualifiés plutôt que d'essayer d'autres voies, intégrer le secteur des entreprises industrielles par exemple.

En sens inverse, peu de salariés du secteur privé suivent une formation par la recherche.

Finalement et quelles qu'en soient les raisons, on constate un cloisonnement assez rigide entre secteur public et secteur privé : peu de transferts en période de formation par la recherche.

A l'issue de la thèse toutefois, comme en témoigne le schéma ci-joint, extrait de la publication d'une synthèse DGRST-APEC, on note des transferts vers le secteur privé, d'une part par l'arrivée de docteurs ayant occupé durant leur thèse un emploi dans la fonction publique, d'autre part par l'accès à ce secteur de demandeurs d'un premier emploi.

Où sont à l'issue de la thèse les docteurs de 3^e cycle ?

Selon la discipline de thèse, de 60 % (taux minimum en droit et sciences politiques) à 88 %

(en sciences humaines) des docteurs actifs à l'issue de la thèse occupent un emploi dans la fonction publique.

Une analyse plus détaillée indique qu'en outre le nombre des emplois précaires (vacataire-auxiliaire) et/ou déqualifiés (techniciens), sans compter les postes qui ne sont pas des postes de chercheur (documentaliste par exemple) peut atteindre des proportions importantes : de l'ordre d'un sur trois au moins pour les docteurs en sciences sociales.

En résumé, intégrer la recherche publique en tant que secteur d'activité n'entraîne pas systématiquement l'accès à la recherche fondamentale et à un statut correct.

A ceci s'ajoute que bien des griefs portés, à juste titre souvent, au secteur des entreprises privées : « Ils ne veulent que des ingénieurs », « ils ne reconnaissent que le doctorat d'État »,... pourraient tout aussi bien être portés au secteur de la recherche publique.

Un autre constat qui ressortit de cette série d'études, c'est que les docteurs ingénieurs ou docteurs d'État, et quelle que soit la discipline, trouvent davantage que leurs homologues des débouchés dans le secteur de la recherche publique et y obtiennent des postes plus qualifiés et des statuts plus corrects.

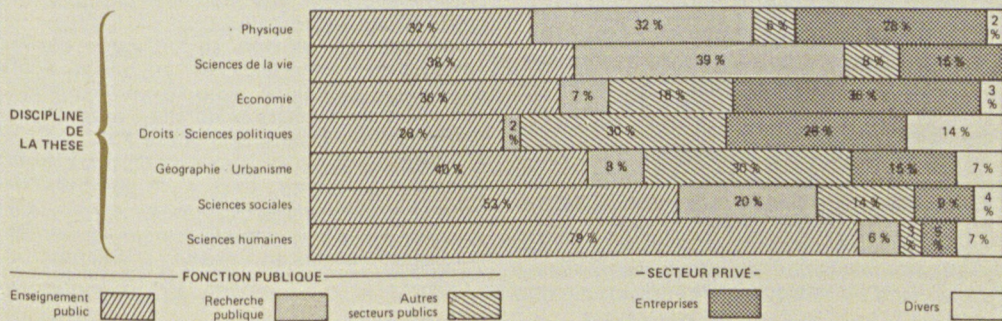
Finalement, les intégrations dans les services « Études et développement » du secteur privé, bien que souvent vécues initialement en termes de contrainte « j'ai accepté faute de trouver un débouché dans l'enseignement ou la recherche publique » se révèlent en moyenne moins précaires et de meilleur niveau.

Certes tout ceci est à nuancer au cas par cas, ce qui est un constat moyen peut n'avoir aucun sens pour un individu, il n'en demeure pas moins que l'adage selon lequel « hors de la recherche publique, point de salut » est dans la réalité quelque peu malmené.

Certains docteurs le reconnaissent d'ailleurs. « Finalement mon emploi dans le secteur privé est intéressant et est en relation avec mes études ».

Un autre phénomène évoqué par plusieurs candidats mérite attention : si l'impact de la

Répartition des docteurs de 3^e cycle à l'issue de leur thèse



thèse est aussi controversé dans le secteur public que dans le secteur privé, seuls les salariés du second ont mentionné le fait que le titre de docteur confère dans l'entreprise un statut social, un certain prestige.

Par ces quelques réflexions ou constats, nous n'entendons pas plus faire l'apologie de la recherche appliquée en entreprise que dénier l'intérêt d'une recherche fondamentale dans les laboratoires publics.

L'un comme l'autre ont à leur passif un certain gâchis et une mauvaise utilisation des potentiels de créativité des docteurs formés par la recherche, sans compter la politique menée par le précédent gouvernement qui, en limitant en deçà d'un seuil tolérable les crédits octroyés à la recherche publique, porte la responsabilité de retards pris par la France notamment dans le domaine des nouvelles technologies.

Une véritable politique nationale de la recherche doit permettre un équilibre entre recherche fondamentale et recherche appliquée.

La recherche fondamentale ne saurait s'autosuffire, notre économie pour se développer a besoin des deux composantes : une recherche fondamentale libre de contraintes productivistes mais alimentant une recherche appliquée capable de traduire en termes d'industrialisation les fruits des travaux de recherche.

Un équilibre harmonieux entre les deux modes de recherche passe par une fluidité des chercheurs, des hommes, par des relations étroites entre les chercheurs du public et du privé.

Dédaigner à priori l'une ou l'autre des formes de recherche ne peut que conduire à des cloisonnements entre deux secteurs, entre des hommes qui ne sauraient contribuer à améliorer la situation socio-économique du pays que s'ils instaurent entre eux une solidarité réelle, sans à priori.

Au-delà des problèmes de structure et de politique, une part de responsabilité incombe aux chercheurs eux-mêmes, en termes d'évolution des mentalités.

Hélène Smith

UNIVERSITÉ, ENTREPRISE, POUVOIRS PUBLICS

Un trinôme en recherche...

■ Le problème ne date pas d'aujourd'hui, mais à l'heure du chômage et du changement, il pourrait prendre un sens nouveau. Rappelons-en les termes.

L'université fabrique des diplômés qui, sortis du circuit universitaire, se retrouvent seuls, cherchant à monnayer leur savoir auprès des entreprises, perdant ainsi beaucoup d'énergie et de temps. D'autre part, les entreprises avouent rechercher quelquefois en vain des jeunes diplômés pour résoudre des problèmes précis, notamment sur les technologies et les marchés qu'elles ouvrent, sur l'apprentissage technique de certaines formes de nouvelles productions, sur les processus de recherche à mettre en œuvre pour des produits déjà en cours d'élaboration, en somme tout un inventaire technico-productif qui prendrait en compte les impératifs sociaux, humains, économiques, etc.

Face aux révolutions technologiques qui se préparent, les pouvoirs publics semblent vouloir allier dynamisme et réalisme.

Ils peuvent financer des collaborations universités-entreprises dans des buts précis. Ils peuvent faciliter avant la sortie des universités, des contacts fructueux entre cette dernière et les entreprises qui, en contrepartie, s'engageraient à ouvrir leur porte aux jeunes, à leur donner une responsabilité de recherche vraiment opérationnelle et entrant dans le cadre de ses activités.

Au lieu de continuer à se regarder comme des chiens de faïence, l'université s'arrogeant le monopole de la recherche et des savoirs, l'entreprise celui de la pratique et du réalisme, les pouvoirs publics trop souvent dans le passé, celui de l'inafaillibilité et du sectarisme, ne vient-il pas aujourd'hui le temps où la mise en commun

des énergies faciliterait des rapprochements pourtant réalistes ? Prenons un exemple, qui peut-être demande à être affiné, mais il faut bien commencer : la création à l'Université Paris IX Dauphine en 1980 d'un diplôme de troisième cycle d'études supérieures spécialisées : Economie et gestion des Télécommunications et de la Télématique.

Cette création s'est faite grâce à la participation :

- d'enseignants de l'université ou d'Ecoles de commerce,
- de responsables de la Direction Générale des Télécommunications,
- de salariés d'entreprises directement concernés par la Télématique (I.C.L. France, CII-HB, etc...) sous forme permanente ou épisodiquement.

La composition des étudiants est pour moitié des salariés des PTT en formation pendant un an, pour moitié des étudiants ou chercheurs.

La collaboration des divers organismes a permis un enseignement pratique tourné vers l'appréhension du phénomène télématique en général dans un contexte économique précis - évolution des marchés, produits futurs, recherches en cours.

La sanction du diplôme se fait, outre par le contrôle de connaissances - au niveau économique et technique -, par l'expérimentation sur place de certains matériels - notamment travail sur des machines à écrire à mémoire - et enfin, par un stage pratique de deux mois dans une entreprise. Ainsi, il y a complémentarité entre enseignement théorique et une pratique du terrain industriel, pour former de jeunes spécialistes en « gestion télématique ».

Bertrand Luneau

RECHERCHE UNIVERSITAIRE ET RECHERCHE INDUSTRIELLE

L'évidente distance entre l'université et l'entreprise apparaît dans la façon même dont est mené le débat sur la recherche. Voici comment cette distance est constatée dans une note émanant du secteur privé, en l'occurrence Rhône-Poulenc-Recherche.

LE CONSTAT, ici, est celui d'une dualité, voire d'une séparation entre deux milieux.

Au niveau relationnel

Il existe actuellement des structures de liaison entre les milieux universitaire et industriel parmi lesquelles ont été cités :

- à l'initiative de l'Etat avec des contrats du type DGRST, mais on note une déviation des objectifs, c'est-à-dire que l'on constate seulement une redistribution des crédits sans favoriser vraiment la collaboration des équipes, ni la diffusion des résultats ;
- à l'initiative des industriels par des stages Ingénieurs ou Techniciens dans le tissu industriel. Ces stages ne servent-ils pas surtout à fournir passagèrement des moyens humains aux Sociétés ?
- à l'initiative de l'Université par les stages alternés (étude - travail) et la formation permanente.

On constate donc que les liaisons existent, qu'elles forment des germes de collaboration, mais on ne ressent pas, de part et d'autre, une volonté de développement et d'approfondissement de ces liaisons.

Interface recherche fondamentale recherche appliquée.

Si l'on constate, en général, l'absence de cette interface c'est que les deux interlocuteurs utilisent chacun un outil unique et différent. Quelles sont donc les difficultés présentes à l'emploi de l'autre outil ?

Pourquoi l'Université n'accède-t-elle pas à la recherche appliquée ?

Problème « culturel ». La recherche appliquée est ressentie comme une activité moins valorisante que la recherche fondamentale.

La finalité de la recherche comme l'un des moyens de résoudre les besoins de la collectivité n'est pas assez présente dans les esprits.

Mode d'évaluation de la recherche universitaire. Le mode d'évaluation basé uniquement sur le nombre de publications est un frein à la liaison RF-RA. En effet, le contenu de celles-ci est orienté par des objectifs souvent divergents de ceux des industriels. De plus une approche vers l'application plus risquée quant aux résultats ne répond pas à l'intérêt de l'universitaire dans ce mode d'évaluation.

Moyens. La recherche appliquée demande, entre autres, d'importants moyens financiers que les équipes universitaires ne possèdent peut-être pas.

Statuts. La multiplicité des statuts actuels des personnels n'est pas un facteur favorable pour les transferts de l'université vers le milieu industriel.

Pourquoi le milieu industriel fait-il peu de recherche fondamentale ?

Formation des chercheurs industriels. On constate un déséquilibre entre le nombre de chercheurs Grandes Ecoles et Universitaires en faveur des premiers et donc, automatiquement, une orientation de la formation souhaitée, a priori moins fondamentale.

Recherche fondamentale = recherche à long terme. Le manque de rentabilité à court terme de ce type de recherche ne correspond pas aux orientations industrielles actuelles.

Structures de recherche. Les petites et moyennes entreprises manquent de moyens pour mettre en œuvre une structure de recherche en général a fortiori orientée vers le domaine plus fondamental.

Transferts. Les transferts du personnel Cadres et Techniciens sont difficiles, voire inexistantes du fait des statuts.

En général, les Sociétés importantes (Rhône-Poulenc par exemple) pallient mieux que les petites ces difficultés (structures, moyens), mais prennent moins de risques (orientations). □

VIE ET FONCTIONNEMENT DES LABORATOIRES

Par les sections CFDT
du campus d'Orsay, Gif et Polytechnique *

Les lieux de la production scientifique se caractérisent, eux aussi, par des problèmes de pouvoir, de gestion, de division du travail, donc d'intérêts contradictoires. Ces choses sont souvent mal connues : l'analyse suivante, concernant la recherche publique, s'efforce de les tirer au jour.

Un bilan du fonctionnement des laboratoires à l'heure actuelle est nécessaire pour permettre de faire des propositions dans ce domaine.

Une structure très hiérarchisée.

Un responsable de fait, inamovible, détient tous les pouvoirs dans tous les domaines :

- orientation de recherche et organisation,
- répartition des sujets, des tâches sur les équipes et même sur les individus à tous les niveaux,
- promotion des personnels, embauches...

C'est « le » responsable administratif et scientifique devant les commissions compétentes (demandes de crédits, de contrats...), mais aussi vis-à-vis de l'extérieur, des laboratoires étrangers.

Le responsable est tenu de consulter le conseil de laboratoire (conquête de 1968... à la dérive). Dans certains cas, il y a même deux conseils : l'un dit *scientifique*, l'autre de *gestion* :

- le premier donne des avis scientifiques sur les orientations de recherche et la répartition des crédits globalement. Le plus souvent, en sont exclus, les représentants des ITA ainsi que les chercheurs non confirmés,
- le second, où la représentation est plus large, apporte sa contribution dans des domaines plus « matériels » : répartition des tâches, gestion des personnels, conditions de travail, achats de matériel.

En fait, ce ou ces conseils sont purement consultatifs, et donc dépourvus de tout pouvoir (le mandarin prenant des décisions, quel que soit l'avis des conseils).

D'autre part, les chercheurs A y sont prédominants, et y règlent leurs propres comptes. Quant aux autres catégories, leurs problèmes ne peuvent pas y émerger.

Dans beaucoup de laboratoires, ces conseils n'ont plus d'existence, soit par la volonté des personnels qui ne veulent plus cautionner des décisions prises en dehors d'eux, soit par la volonté du responsable qui ne peut accepter l'existence d'une structure remettant en cause son autorité, et donc, qu'il ne consulte plus.

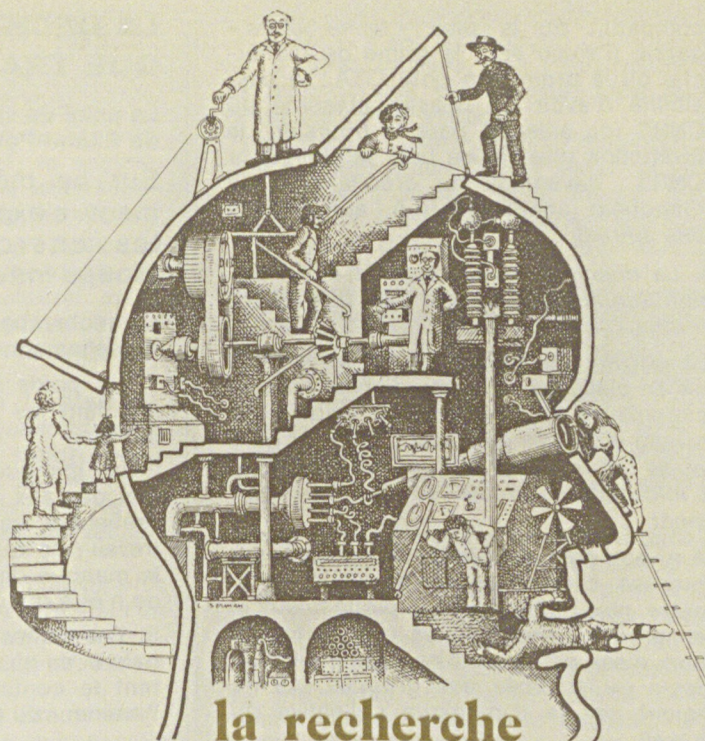
- *Dans les laboratoires de taille importante, des chercheurs A* assurent les responsabilités au niveau de leur groupe.

Ce sont des chefs incontestés souvent coupés des réalités pratiques. La compétition des chercheurs A de différents groupes conduit à une lutte d'influence entre eux auprès du directeur, en dehors ou au sein du conseil de laboratoire.

- *Les chercheurs confirmés de niveau B* ne peuvent pas avoir la responsabilité de leur propre travail ; ils n'existent que sous la responsabilité et la direction d'un chercheur A.

Ils servent de courroie de transmission en assurant souvent la direction de techniciens ou de « thésards ». Ils reproduisent alors le pouvoir auquel ils sont eux-mêmes soumis. La compétition est aussi la loi entre les « confirmés » : pour arriver il faut dépasser les autres... voire, les écraser.

* Extrait d'un texte présenté aux assises Ile-de-France Sud, 19-21 nov. 1981. Cette analyse rejoint celle publiée dans *Cadres CFDT* n° 296, p. 66.



la recherche est aussi un service public

Une affiche
du SGEN-CFDT

- *Les chercheurs attachés* sont maintenus dans un travail parcellaire à titre précaire (thèse en 4 ans), sans vue générale sur les options du laboratoire. Tout travail collectif est banni, étant donné le système des thèses, mais le travail fourni est utilisé par d'autres dont dépend la promotion. L'isolement est souvent presque total.

- *Les ingénieurs et techniciens* participent aux recherches sans avoir accès aux documents scientifiques, sans participer à l'élaboration des projets, ni à l'exploitation des résultats. Le travail est souvent répétitif et cloisonné, en dessous des possibilités réelles de l'agent, et l'intérêt pour la recherche ne peut que décroître rapidement.

- *Les administratives* doivent fournir un travail supérieur aux qualifications requises lors de l'embauche.

- *Les contractuels - boursiers, DEA ou 3^e cycle, hors-statuts* sont dans une situation d'emploi précaire. Ils jouent un rôle de manœuvre révocable. Ils sont tenus à être rentables pour postuler à un emploi plus sûr - qu'on leur fait miroiter.

Fâcheuses conséquences

Cette structure très hiérarchisée a souvent des conséquences « fâcheuses », plus ou moins accentuées, qui n'appar-

raissent pas forcément dans un même laboratoire, mais on en trouve des exemples un peu partout :

- *le maintien « d'incompétents notoires »* à la tête d'unités de Recherche : la fonction de direction étant acquise à un moment donné, n'est plus remise en cause... jusqu'à la retraite, maintenant ainsi des équipes dans une sclérose préjudiciable, (à certains postes-clés, il est parfois bien utile d'être incompétent !)

- *des rapports de dépendance et de subordination* sont institués entre les différentes catégories de personnel ;

- l'ITA, soumis aux décisions et aux « commandes » venues de son supérieur ;

- le jeune chercheur met en pratique les idées transmises par le chercheur qui le dirige ;

- le chercheur confirmé A ou B met en chantier les « grandes » orientations (s'il en a) du directeur.

- *La parcellisation des tâches conduit au cloisonnement et aux rivalités* entre les personnels : travail répétitif, sans responsabilités pour les ITA ; sujet propre à chaque thésard ; sujet défini par équipe dans un gros laboratoire, sans interférences avec les autres ; compétition forcée entre les travailleurs ; le plus

compétitif ou le plus « lèche-bottes » gagne (l'enjeu est : la prime de recherche ou la promotion pour l'ITA ; la possibilité d'avoir un dossier présenté au CNRS (ou ailleurs) pour le boursier ; la promotion plus rapide pour le chercheur CNRS ; avantage de crédits pour le chercheur confirmé ou A, aux dépens des autres).

• *La mauvaise circulation de l'information administrative aussi bien que scientifique.*

Le pouvoir du directeur pour se maintenir en place est lié à une distillation parcimonieuse de l'information jusqu'à un niveau à ne pas dépasser... *C'est là qu'il puise sa supériorité, car lui seul sait l'information circule surtout verticalement.*

A niveau égal, on garde, on préserve ses propres connaissances de peur qu'un autre, plus malin, ne les exploite mieux et en profite. Dans d'autres cas, l'information n'est pas transmise, par individualisme ou sclérose des groupes qui ne voient pas la dynamique collective du travail.

La quantité de travail demandée à certaines catégories de personnel est telle, qu'ils n'ont plus le temps d'accéder à de nouvelles connaissances : il faut d'abord produire des résultats !

La formation permanente n'est acceptée par la hiérarchie que si elle n'interfère pas avec le service, et si c'est une formation professionnelle. De toutes façons, si les nouvelles qualifications sont reconnues, et même si elles sont utilisées, cela ne conduit pas aux changements de catégories correspondants.

• *Le gaspillage de matière grise et d'argent.* Des travaux sont menés parallèlement, sans mise en commun des données ni des résultats. Des personnels sont sous-employés par rapport à leurs qualifications. Les décisions de changements d'orientation de recherche ou d'achats de gros matériel, sont souvent prises à la légère, mal fondées, ce qui conduit souvent à des achats inutiles d'appareils peu utilisés, ou vite abandonnés.

A bien des égards ce constat rejoint (voir ci-après) celui des chercheurs et cadres du secteur privé... Les auteurs font ensuite des propositions pour un partage des responsabilités et des pouvoirs étendus à l'ensemble des personnels : ces revendications s'insèrent dans celle, générale, sur les droits nouveaux des travailleurs. C'est dans ce contexte que nous en parlerons.

LA RECHERCHE EN TANT QUE TRAVAIL D'ÉQUIPE

Le point de vue de Rhône-Poulenc-Recherches*

Sur ce même sujet voici comment s'expriment de leur côté, les chercheurs d'un grand groupe industriel privé.

La recherche est un travail d'équipe... Actuellement, *comment est-ce ressenti ?*

1. Un poids important de la hiérarchie affectant les rapports professionnels et sociaux.
2. Un manque d'information qui ne permet pas aux membres de l'équipe d'appréhender les finalités et l'utilité de son travail : ce qui amène, en conséquence, le manque de motivation et la sensation de n'être qu'un exécutant.
3. Les tâches administratives et gestionnaires, de plus en plus absorbantes, limitent le contact humain et technique à l'intérieur du Groupe.

Qu'est-il proposé et demandé ?

1. Un pouvoir de décision décentralisé.
 2. Une consultation minimum dans le choix des axes de recherches.
 3. Une participation à l'organisation du travail dans l'équipe.
 4. Une diffusion et un partage de la connaissance : pour que cela ne reste pas lettre morte, il faut donner du *temps* pendant le temps de travail pour lire et comprendre ce que l'on fait (ne plus considérer un technicien assis comme ne travaillant pas...).
 5. Possibilité de s'informer à l'extérieur de l'équipe : l'effort doit être fait par tous les membres.
 6. Établir le dialogue à l'intérieur de l'équipe : l'effort doit être fait par tous les membres.
 7. Une attention aux compétences de chaque membre de l'équipe afin que tous se sentent à l'aise et valorisés.
- Nous sommes conscients que pour atteindre ces buts il faut *changer nos mentalités*, ce qui implique :
- une hiérarchie non de *pouvoir*, mais de *savoir* réellement partagé ;
 - des qualités humaines pour les chercheurs, notamment la modestie, l'absence de toute forme de mandarinat, pour un fructueux travail d'équipe.

* Contribution de Rhône-Poulenc recherches (Aubervilliers) aux assises régionales Ile-de-France Nord, les 19-21 nov. 1981.

LES CHERCHEURS ET LE POUVOIR

Lors d'une récente session de l'interfédérale « Recherche » CFDT, le sociologue Bruno Latour a fait une intervention sur le jeu du pouvoir dans la recherche :

■ Trop ignorée en France, en particulier des milieux syndicaux, la sociologie des sciences permet de documenter et de préciser beaucoup d'impressions et d'opinions sur le fonctionnement de la recherche.

A partir soit d'études de laboratoires, soit d'interviews, soit de questionnaires, soit d'études de cas de controverses scientifiques, la sociologie des sciences permet de dégager à grands traits les caractéristiques des systèmes de recherche.

Ces caractéristiques sont de plus en plus celles du capitalisme « ordinaire » si l'on accepte de remplacer la plus-value habituelle en argent par une plus-value d'information.

Les règles du jeu dans la « cité scientifique » sont exactement les mêmes que dans la dure lutte pour la vie de l'économie internationale. C'est pourquoi les chercheurs, et surtout les chercheurs ayant le cœur à gauche, sont d'aussi mauvais analyste des problèmes scientifiques.

Ils croient obéir à d'autres lois et souhaitent que l'on débarrasse la science de la tutelle de l'industrie et des pouvoirs publics, alors que l'intérieur même de la plus « pure » production scientifique suit les mêmes règles exactement que la plus sauvage des sociétés capitalistes.

L'exemple de Pasteur et de sa prise du pouvoir par la bactériologie est bien là pour le montrer, mais d'autres exemples de sciences fondamentales américaines ou françaises le montrent aussi.

L'ignorance sur cette homologie élémentaire entre le dedans et le dehors de la science, paralyse depuis longtemps aussi bien la réflexion que l'action de ceux qui veulent modifier la société. Plus rien d'important ne se passe au niveau politique puisque les véritables sources de pouvoir sont à l'intérieur des sciences et des techniques.

Mais ce pouvoir reste inanalysable puisqu'on suppose qu'il est différent de tout le reste.

Un effort commun des chercheurs, syndiqués ou non, des sociologues et historiens des sciences, est nécessaire si l'on veut se réapproprier les forces politiques essentielles cachées sous l'apparence de la pureté scientifique.

La science, c'est la politique continuée par d'autres moyens. Les industriels et les technocrates savent cela. Mais les syndicalistes pas encore.

C'est pourquoi, alors qu'ils se mobilisent toujours pour défendre leur statut, ils ne se mobilisent jamais pour rendre les contenus et ouvrir les dossiers techniques, sauf quelques cas favorables (comme le nucléaire).

LES INGÉNIEURS ET L'INNOVATION

Les ingénieurs sont les préposés à l'innovation. Claude Elbaz, expert en technologie spatiale, soulignait récemment l'importance du rôle de l'ingénieur dans la production (1) :

« Nous nous trouvons actuellement dans une période de crise technico-industrielle dans la mesure où, dans un laps de temps relativement court, les conditions d'ensemble se trouvent modifiées : problèmes d'énergie, et de matières premières, nouvelles contraintes comme l'environnement, la sécurité, la qualité de la vie, redistribution des rôles industriels dans les échanges internationaux, apparition de nouveaux moyens comme les plastiques, les céramiques, les alliages spéciaux, l'informatique, l'électronique, les transports aériens et spatiaux, les télécommunications, etc.

Du point de vue des objets fabriqués et des conditions mêmes de leur fabrication, cela se traduit par une véritable mutation que l'on perçoit déjà dans de nombreux domaines (...).

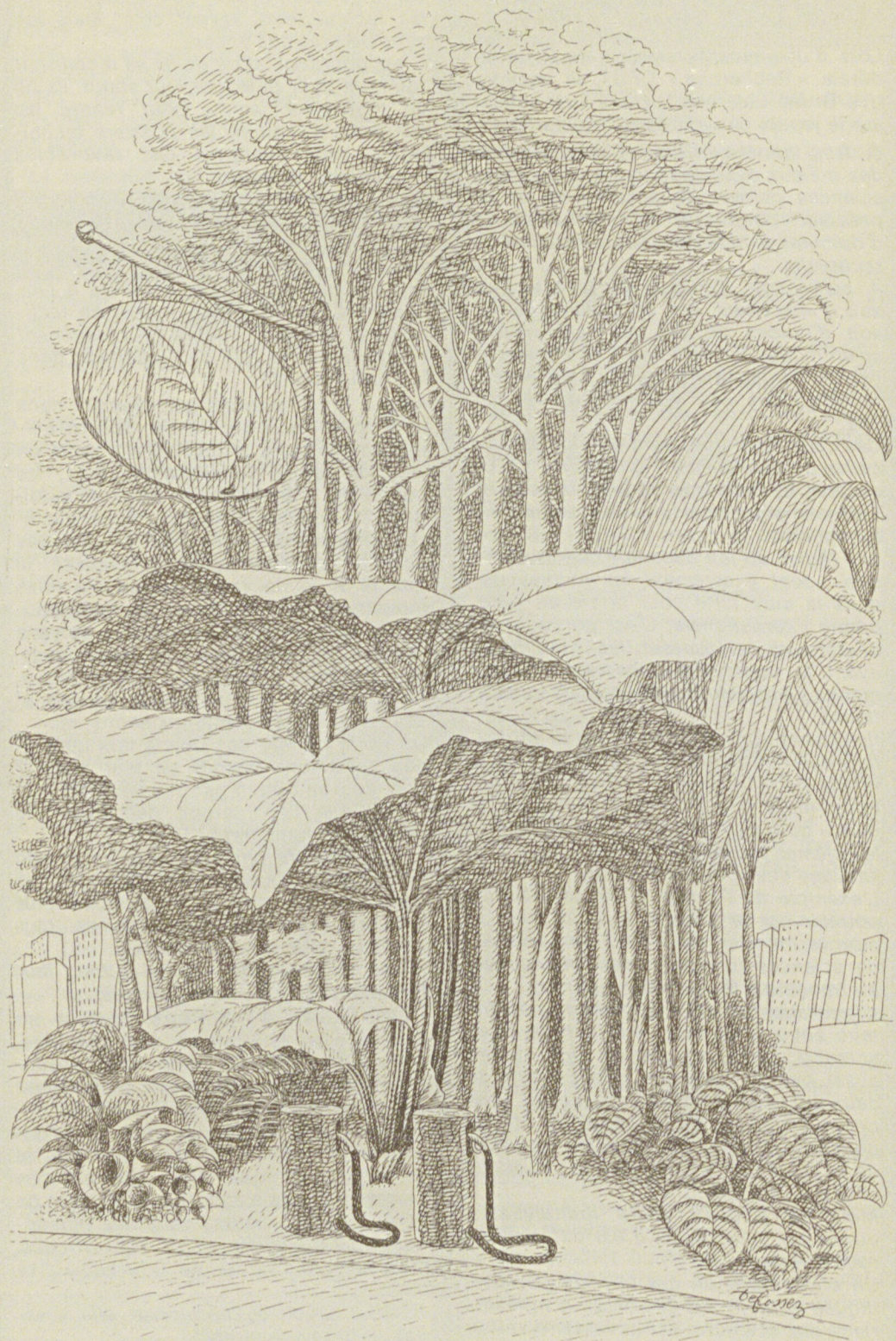
Les ingénieurs ont donc eux un champ largement ouvert pour repenser et concevoir de nouveaux produits plus « intelligents », plus économiques, plus robustes, plus fonctionnels, etc.

Mais, se demande Claude Elbaz, leur formation favorise-t-elle l'innovation ?

« Les Écoles d'ingénieurs, surtout en France avec le système des concours, sélectionnent et forment des « virtuoses », capables d'interpréter brillamment des épreuves imposées. A quelques exceptions près, elles ne se sont pas préoccupées, jusqu'ici, du problème de la création technique. Or, comme nous l'avons vu, il ne s'agit plus seulement de gérer, avec de petites variantes personnelles, ce qui existe, et est donc imposé, mais bien d'inventer de nouveaux produits. »

Reste à savoir si l'entreprise, elle aussi, est un terrain favorable.

(1) Claude Elbaz : « Écoles d'ingénieurs et conception des produits », dans « l'Ethnotechnologie », la Revue de l'Entreprise, mars 1979.



LA TOUTE PUISSANCE EST AU NUCLEAIRE

QUELLE PLACE SERA FAITE AU SOLAIRE ET AUX ÉNERGIES RENOUVELABLES ?

La CFDT s'est battue pour la diversification en matière énergétique, et non, comme certains aiment à le dire, « contre le nucléaire ». Il n'y a pas de choix idéal en ce domaine, mais il y a des ressources potentielles à développer. La mission confiée à Philippe Chartier et Haroun Tazieff a fait des propositions en vue de la loi de programmation. Elle propose notamment la création d'un commissariat aux énergies solaires et à l'utilisation rationnelle de l'énergie, le « COMESURE », dont voici sous toutes réserves l'avant-projet.

LE COMMISSARIAT AUX ÉNERGIES SOLAIRES ET À L'UTILISATION RATIONNELLE DE L'ÉNERGIE (LE COMESURE)

□ « Dans la mesure où l'utilisation rationnelle de l'énergie et le développement des énergies renouvelables sont considérés comme devant former un grand projet pour notre pays, il est indispensable de mettre en place un organisme opérateur chargé de les promouvoir. Il n'est pas d'exemple qu'un grand projet national se soit développé en France sans le support d'une institution spécifique. Cette institution nouvelle, le Commissariat aux Énergies Solaires et à l'Utilisation Rationnelle de l'Énergie, le COMESURE, est un organisme rassemblant essentiellement des ingénieurs et des techniciens chargés de réaliser des projets. Il a une implantation fortement régionalisée.

Le champ couvert par le futur commissariat comprend :

Prospective et Recherche : la conduite d'études techniques, économiques et sociales relatives aux diverses filières d'énergie renouvelable ou d'utilisation rationnelle de l'énergie.

Pré développement : la mise en œuvre d'actions communes de pré-développement avec

des industriels publics ou privés, des centres techniques, des collectivités régionales ou locales.

Projets pilotes : la conception, la réalisation et l'expérimentation de pilotes en vraie grandeur relatives aux filières dont on espère la maturité industrielle à moyen terme.

Mémoire collective : le Commissariat assure la fonction de « mémoire collective » du secteur et rassemble une capacité d'expertise constamment renouvelée par sa pratique professionnelle et des apports extérieurs.

Au titre de sa première mission, le Commissariat analyse les besoins des différents secteurs en énergie nouvelle et utilisation rationnelle de l'énergie, étudie les scénarios énergétiques en liaison avec le plan et leur impact socio-économique, propose des recherches amont nécessaires au développement des diverses filières.

La seconde mission du Commissariat consiste à participer aux actions de pré-développement proposées par des industriels, des centres techniques ou des collectivités locales et qui ont été retenues par l'agence d'objectif ou par l'ANVAR. Il ne s'agit plus de passer simplement des contrats, mais de mettre à disposition - dans des cas bien choisis - à la fois des crédits de l'Agerice et la capacité technique rassemblée sur les plateformes d'essais du Commissariat.

La création de plateformes d'expérimentation et d'essais dans les différentes régions utilisant les compétences et les ressources locales permettrait en outre d'articuler efficacement en collaboration avec les Agences régionales de l'énergie l'innovation, la démonstration et la diffusion. Il faudra toutefois veiller à définir avec précision les missions confiées aux ingénieurs des plateformes régionales du COMESURE afin de ne pas concurrencer les opérateurs régionaux existants, mais au contraire de les appuyer dans leurs actions.

Seules ces pratiques sont de nature à permettre une véritable capitalisation du savoir technologique, à fournir les moyens d'une politique industrielle et régionale efficace, et à motiver ou à remotiver les nombreux ingé-

nieurs désireux de s'engager dans le secteur de l'utilisation rationnelle de l'énergie et des énergies renouvelables.

La troisième mission du Commissariat consiste à prendre en charge les projets pilotes du moyen et du long terme (horizon 90 et 2 000). A ce titre, il définit, réalise (ou fait réaliser) et expérimente des pilotes en vraie grandeur ou des prototypes de matériel. Il regroupe autour de chaque projet des équipes pluridisciplinaires qui s'appuient sur ses services spécialisés pour assurer la conception, l'ingénierie, les études de fonctionnement, la passation des marchés, la coordination des travaux, les essais et l'expérimentation du pilote. Le Commissariat s'assure ainsi les moyens de tirer des bilans détaillés de chacun des pilotes et de proposer les étapes ultérieures (arrêts provisoires de l'exploration de la filière, dessin d'un projet de seconde génération, identification des verrous élémentaires à lever).

Le succès d'une politique affirmée en faveur de l'utilisation rationnelle de l'énergie et de la promotion des énergies nouvelles dépendra de la manière dont sera résolu le problème des pilotes correspondant à l'horizon 90 et au long terme. Certains organismes publics (le B.R.G.M. pour la géothermie, le CEMAGREF pour les machines de récolte de la biomasse, etc.) ou certaines entreprises publiques ou privées ont dès aujourd'hui les compétences

nécessaires pour couvrir la demande correspondant à une partie des projets pilotes. L'agence d'objectif - pour tenir compte de la réalité des compétences en place - peut associer au Commissariat, pour certains projets, des opérateurs extérieurs particulièrement bien armés dans le domaine considéré.

Pour réaliser pleinement sa dernière mission, le Commissariat se doit d'être une structure d'accueil à la fois pour des équipes de recherche extérieures (fondamentalistes et expérimentalistes) s'intégrant pour un temps dans ses laboratoires, et pour les industriels comme les usagers à travers ses moyens généraux (laboratoires, moyens de calcul, banque de données) et ses moyens d'essai. »

Ce texte, d'ailleurs provisoire, n'engage en rien la CFDT. Il rappelle tout de même que des voies sont à explorer autrement que dans une vague condescendance à l'égard des « sensibilités écologiques ». Dans un projet de développement industriel, national et régional, il conviendrait de prendre un peu au sérieux des hypothèses limitées peut-être, mais non dérisoires. Pour l'instant, si l'on en juge par la disqualification de fait de certains chercheurs passés de la physique nucléaire au solaire, il reste du chemin à parcourir.

L'EXPORTATION DU SAVOIR ET DES TECHNOLOGIES VERS LE TIERS-MONDE

Les transferts de technologies sont un problème constant dans nos débats sur le changement technologique (1). Il en est de même des échanges scientifiques, surtout lorsqu'ils concernent le Tiers-Monde.

AMBIVALENCE DE LA SCIENCE ET DE LA COOPÉRATION, PROBLÈMES DE FORMATION

Aux assises régionales Ile-de-France-Sud, un groupe CFDT des sections du campus d'Orsay, de Gif et de Polytechnique s'est exprimé sur la coopération :

« Ce mot « coopération » contient, et nous avons trop souvent tendance à l'oublier, la notion d'échange. La coopé-

ration, ce n'est pas l'apport d'une connaissance scientifique toute faite, applicable en tous temps et en tous lieux, c'est un travail élaboré et réalisé en commun, entre partenaires égaux, travail qui a des implications dans différents domaines de la vie et qui, à long terme, sera enrichissant pour les deux partenaires.

Cette coopération diffère fondamentalement de la notion classique de « coopération technique », conçue pour dispenser notre savoir, sans nous préoccuper des besoins réels des demandeurs. Dans ce cas, on s'intéresse peu aux conséquences culturelles et politiques de l'action engagée.

(1) A propos de l'agroalimentaire « CADRES-CFDT » n° 292, de l'informatique et des politiques industrielles (n° 290, 295, 297), de la santé (n° 298) et plus récemment à propos des technologies de la communication : télématique, satellites, etc. (n° 299).

Devons-nous répondre à toutes les actions qui nous sont demandées par les élites de beaucoup de pays qui ont cru que le développement scientifique serait la solution de tous les problèmes ?

Ainsi, participer à la multiplication de centrales nucléaires dans le Tiers-Monde, est-ce vraiment ce que nous entendons par coopération ?

Ou bien devons-nous coopérer à des recherches biologiques dont l'application prévue est l'extension de zones de monocultures dans des régions où l'on sait que cela entraîne des conséquences désastreuses pour la majorité de la population ?

En exportant notre savoir, nous avons par ailleurs véhiculé notre modèle culturel, sans prendre garde à la façon dont ce modèle était perçu par l'ensemble du corps social des pays du Tiers-Monde et, dans certains cas, nous avons pu assister à des phénomènes de rejet en bloc de toute forme de dialogue. »

Mais comment faire, se demandent-ils pour que la coopération ne soit pas un outil de domination politique élitiste, reproduisant notre système mandarin ? Peut-être pourrions-nous déjà mieux organiser l'accueil des étudiants étrangers.

L'ACCUEIL DES ÉTUDIANTS ÉTRANGERS

« L'Université de Paris-Sud reçoit chaque année plus de 2 500 étudiants étrangers. L'accueil de ces étudiants, leur orientation et le suivi de leur scolarité soulèvent d'énormes problèmes matériels et pédagogiques, mais aussi psychologiques et politiques. La bonne volonté de quelques individus isolés ne suffit pas (...).

L'accueil et la formation d'étudiants étrangers en France sont un aspect de la coopération internationale. Une réflexion et un large débat politique sont nécessaires qui, en particulier, s'appuient sur une analyse des réalités et besoins du Tiers-Monde et un dialogue franc et critique avec les pays partenaires de cette coopération. Faute de quoi nos Universités contribuent à former des élites sélectionnées sur des critères plus ou moins de prestige national ou d'argent et non sur leur aptitude à faire des études (...).

Les difficultés rencontrées et le souci d'efficacité ont conduit les responsables de l'Université à privilégier l'accueil des étudiants de troisième cycle. Actuellement, la moitié des thèses de 3^e cycle françaises sont soutenues par des étrangers.

Cette politique de coopération pose des questions, ne serait-ce que parce qu'elle conduit à financer les travaux de recherche français « à bas prix » sur des fonds de coopération, et entretient une main-d'œuvre à bon marché dans nos laboratoires. En outre, cette priorité donnée aux étudiants de haut niveau rend plus difficile, faute de moyens matériels, l'accès aux études des jeunes qui ne passent pas par les circuits officiels de coopération.

Une « sélection » est peut-être nécessaire, des modalités nouvelles d'accueil sont sûrement à trouver, par exemple, accueillir des petits groupes plutôt que des individus isolés. »

POUR UN « ENGAGEMENT NET » DES ÉTUDES ET RECHERCHES D'EDF SUR LE DÉVELOPPEMENT DU TIERS-MONDE

De son côté, un groupe CFDT de la Direction des Etudes et Recherches EDF, site des Renardières à Moret-sur-Loing, souhaite un « engagement net » en direction du Tiers-Monde :

« Il est désirable que la future loi d'orientation et de programmation sur la Recherche et la Technologie prenne en compte le rôle de la recherche dans l'aide au développement des pays du Tiers-Monde et permette de fixer des objectifs budgétaires et d'organiser les coordinations nécessaires entre disciplines (...).

Il faut éviter de plaquer des solutions occidentales toutes faites sur des réalités différentes des nôtres, ainsi la technologie de pointe : les solutions de prestige conviennent sans doute moins bien que des solutions utilisant des moyens, des matériaux et des savoir-faire locaux.

Il faut en effet penser aux questions liées à l'entretien, au dépannage, aux pièces détachées (...).

Électricité de France et sa Direction des Etudes et Recherches possèdent une somme de moyens et de connaissances dont une part (et pourquoi pas 1 % de son budget ?) doit, à notre sens, être mise au service des pays sous-développés, notamment dans le domaine de la mise en valeur des ressources énergétiques. L'utilisation de ce potentiel doit être faite dans l'esprit décrit précédemment et par des personnes dont le désir est de travailler dans ce sens.

Des secteurs comme ceux de l'hydraulique, de la géothermie, des énergies solaire et éolienne, les problèmes des réseaux électriques et de leurs matériels et

Le Cuitout

cuit, tout, tout, tout, tout, tout...



FUTURS

Toute une batterie de cuisine en un seul appareil : c'est le Cuitout Moulinex, premier robot électronique de cuisson.

Le Cuitout Moulinex est à la fois une poêle, un faitout, une cocotte, une mijoteuse, un cuiseur à vapeur sans pression, une friteuse, une bassine à confiture...

Le Cuitout Moulinex c'est très simple, automatique, précis, pratique, économique et sûr. Le thermostat permet une variation de température très précise : les crèmes anglaises ne tournent plus et les fritures ne brûlent plus.

Le Cuitout s'arrête automatiquement et vous prévient, et si vous le lui avez demandé, il maintient au chaud pendant plusieurs heures. De plus, il est très économique, il est conçu pour garder toute la chaleur à l'intérieur, ainsi, rien ne se perd au dehors.

Cuitout Moulinex

1^{er} EXPORTATEUR FRANÇAIS DANS L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER.

bien d'autres, pourraient donner lieu à des apports utiles au développement.

Mais peut-être plus que les *résultats* de la recherche à EDF, ce sont ses *outils* qui doivent être proposés pour aider à résoudre les problèmes posés par les pays du Tiers-Monde dans les termes qui sont les leurs.

Une solution pour la mise en œuvre de ce projet pourrait être la création au sein de la Direction des Etudes et Recherches d'EDF d'une unité dont le rôle serait d'assurer les contacts avec les organismes internes à EDF (Direction des Affaires Extérieures et de la Coopération - DAFECO) ou externes (ministères,...) susceptibles de recevoir des demandes

de recherche émanant de pays du Tiers-Monde. L'unité répercuterait les demandes sur les équipes de la Direction des Etudes et Recherches disposant des moyens nécessaires ou prendrait en charge elle-même telle ou telle étude spécifique jugée particulièrement importante.

Une grande souplesse d'organisation devrait permettre les relations multiples nécessaires à cette activité. Le contact direct avec les techniciens du pays demandeur doit être possible après définition d'une action de recherche, de même des chercheurs de ce pays doivent pouvoir être intégrés à l'équipe EDF pour la durée d'une étude. »

RECHERCHE POUR LA DÉFENSE OU MILITARISATION DE LA RECHERCHE ?

Du fait de son caractère éminemment stratégique, la recherche militaire est affaire d'Etat, soumise au secret d'Etat, c'est pourquoi, malgré son importance budgétaire (officiellement plus du tiers des crédits de recherche) elle demeure un tabou, y compris et peut-être surtout pour les colloques de spécialistes.

Lors des assises régionales Ile-de-France-Sud, les sections d'Orsay - Gif - Polytechnique ont évoqué le rôle (complémentaire) des milieux scientifiques et industriels dans la militarisation de la recherche et le problème posé par la pratique de contrats de recherche passés par la DRET avec des centres publics, impliquant le secret.

Doutant d'obtenir autre chose qu'une légère « moralisation » de la situation actuelle, ils voudraient au moins savoir à quoi sert leur travail.

« Si le développement scientifique et l'organisation de la recherche doivent être complètement réorganisés, cela ne pourra se faire qu'avec beaucoup d'efforts des scientifiques eux-mêmes : la facilité (« si je ne le fais pas, un autre le fera ; il faut bien bouffer ; et ma promotion ! », etc.) ne renforcera que le pouvoir de cette nouvelle église : la science comme caution du pouvoir politique.

Il est de la responsabilité du scientifique (ne réclame-t-on pas des rôles d'experts ?), d'analyser, d'envisager les diffé-

rentes orientations que pourraient prendre son thème de recherche, l'éventualité d'une finalité militaire ou pas.

Par exemple : le choix de travailler sur les propriétés physico-chimiques de l'oxyde de cerium n'est pas un hasard, puisqu'il permet d'avoir des informations équivalentes concernant l'oxyde de plutonium, mais à moindre risque et moindre coût. Quelles ont été les motivations réelles des recherches menées en physique des solides sur les composés amorphes ? Quant à la recherche concernant certains domaines du nucléaire et du solaire (hautes températures !) les travaux ne semblent être différents que par le vocabulaire.

Notre rôle est d'obtenir que les liens avec l'armée, quand ils existent, apparaissent clairement de façon à permettre à toute équipe et toute personne ne travaillant pas dans un domaine spécifiquement militaire de faire jouer s'ils le désirent, la clause de conscience et refuser de participer à une recherche précise à finalité militaire.

Cela revient à retirer à l'armée le contrôle de ce qui n'est pas de son ressort (les recherches de base) et à faire apparaître clairement ce qui est à finalité militaire. Sur ce dernier point, nous demandons que le conseil scientifique de chaque unité de recherche soit tenu d'informer le personnel sur les finalités éventuelles (tant civiles que militaires) de tout axe de recherche effectué. Ceci concerne aussi bien la recherche fondamentale que la recherche appliquée. »

LE PASSAGE DE LA RECHERCHE A L'INNOVATION

par Roland Lagarde *

Quelles sont nos possibilités d'intervenir et de peser sur un processus de recherche et de changement technologique ? Qui peut le faire ? A quel stade ? Comment ? Si nous n'avancons pas dans cette réflexion, c'est toute notre ambition de produire des alternatives qui est vouée à l'échec.

UN NOUVEAU produit, une nouvelle façon de fabriquer, une nouvelle organisation du travail... autant de moments où l'innovation apparaît comme résultat d'une étude, d'une recherche.

Pour le travailleur et éventuellement plus tard le consommateur, le changement est perçu sous deux aspects : le résultat de travaux effectués dans une officine *lointaine* d'une part, et d'autre part comme une solution, en général *partielle*, apportée pour « améliorer » quelque chose (un service, une rentabilité, un besoin à satisfaire).

L'impression de l'inéluctabilité

Dans la plupart des cas l'impression de l'inéluctabilité existe en raison d'une rationalité mal perçue, mais toute-puissante. De fait, lorsque l'innovation apparaît dans le processus industriel, les dés sont en général jetés et l'action syndicale, en particulier, ne peut plus jouer que sur des modifications de détail, pour adapter ou modifier éventuellement des points relativement mineurs portant sur les conditions de travail ou à la rigueur sur les classifications. On explique en effet qu'il est *trop tard*, que les investissements faits (ou les études) ne permettent pas de revenir en arrière ou de faire autrement.

La réflexion et l'action devraient donc se situer en amont : il serait tentant, bien sûr, de remonter très loin, aux sources mêmes si l'on peut dire, au niveau de la recherche elle-même. Mais on se trouve

alors devant une première difficulté, car il est difficile au départ même de l'acte de recherche, d'examiner les conséquences sociales de tout ordre : il y aurait là un facteur bloquant d'autant plus important que la recherche se situe loin en amont et cela pourrait conduire aux pires absurdités. Découvrir les propriétés particulières de tel composé de germanium ne permet pas d'extrapoler l'influence des medias, ou encore : la découverte de la radio-activité artificielle est une chose, le programme électronucléaire français en est une autre !

La question qu'il faut se poser est donc : à *quel moment* entre le labo et l'usine se joue l'affaire et *qui* peut être acteur dans cette partie de l'histoire ?

Sans vouloir en faire la réponse absolue, nous voudrions ici nous interroger plus particulièrement sur la phase intermédiaire que l'on pourrait appeler expérimentale, où l'innovation est en demi-vraie grandeur et fait ses premiers pas, quittant la pailasse pour arriver dans l'atelier pilote et expérimental.

Dans cette phase, nous incluons aussi la décision elle-même, la réalisation. C'est en effet généralement à ce moment que les affaires vont se fixer. C'est d'ailleurs au vu des résultats que sera prise la décision d'aller plus loin, d'arrêter ou de modifier. C'est aussi là que les choses vont commencer à se figer. Bien sûr, l'expérience porte d'abord sur l'examen de la rentabilité et de l'intérêt essentiellement économique de l'innovation. Les aspects sociaux (conditions de travail, modifications des structures hiérarchiques, utilité sociale de la production)

sont, ou bien complètement ignorés, ou traités en un sens largement défavorable, dans une stratégie toute différente de l'intérêt des travailleurs ou des consommateurs.

Pourtant, ce moment devrait être privilégié pour la réflexion et l'action syndicale. C'est probablement l'un des lieux à investir si nous voulons peser sur les choix et nous orienter réellement vers le fameux « nouveau type de développement ». Celui-ci résultera aussi de toute une série d'innovations.

Ce moment est également privilégié d'une autre façon quand il n'y a pas passage à l'innovation, quand le système en place bloque un développement pour des raisons diverses : concurrence, monopole, non désir de trop augmenter la longévité des produits.

Quels peuvent être les acteurs ?

Il est difficile de répondre à cette question, car il existe beaucoup de facteurs contradictoires. Dans l'absolu, on pourrait répondre : tout le monde ; mais on se trouve à cette période en face de deux catégories de personnes :

- celles qui travaillent pour faire sortir l'idée du labo et commencer à la rendre opérante au point de vue industriel et qui donc « savent » ;
- et les autres : travailleurs d'abord, consommateurs ensuite, qui eux ne savent pas.

Pour les premiers, le souci primordial est de réussir, de faire fonctionner, de prouver l'intérêt de l'innovation aux décideurs, avec les critères de ceux-ci.

Quant aux seconds, leurs préoccupations sont encore loin de ce qui « essaie de se faire », et d'autres soucis plus immédiats, plus réels pour eux, les occupent.

A cette première difficulté s'en ajoute une autre : l'innovation proposée en phase pilote est toujours présentée de façon positive et bien entendu elle doit apporter une amélioration quelque part. La plupart du temps, il s'agit d'avantages de type économique : amélioration de rentabilité, mais il peut aussi s'agir d'amélioration de circuits d'informations et de traitement, dans le cas d'une innovation de type informatique.

Dans cette situation, il est difficile de trouver les acteurs qui pourraient jouer un rôle sur la réflexion sociale de l'innovation, tant du point de vue du contenu que de ses modalités de développement ou des améliorations possibles, par exemple en ce qui concerne les conditions de travail.

Il serait cependant illusoire de penser que cela puisse venir « naturellement » de gens qui ne sont pas dans la charnière entre le labo et l'industrie, c'est-à-dire : les ingénieurs, cadres et techniciens qui « savent ». Mais ce n'est pas naturellement que la réflexion collective va s'ouvrir sur ce point, encore une fois les aspects positifs masquent les effets induits, éventuellement négatifs. C'est à ce niveau que le dialogue, l'interrogation collective par l'intermédiaire du syndicat peuvent et doivent jouer un rôle. C'est ainsi d'ailleurs que cela a fonctionné à propos de la réflexion sur l'énergie nucléaire.

Il faut qu'au sein de la section, du syndicat, de la fédération, le jeu du questionnement et des réponses soit engagé pour qu'une prise en compte collective puisse être faite. Cela impose pour chacune des parties une volonté d'écoute mutuelle. Trop souvent les uns ne veulent pas parler, considérant le sujet trop spécialisé, trop complexe ; et les autres, ou bien mettent en accusation et instruisent un procès, ou bien sont subjugués et admiratifs...

Il est certain qu'à ce niveau le cadre syndiqué peut et doit intervenir d'une manière particulièrement importante comme médiateur, et c'est peut-être aussi par des interrogations croisées que les uns et les autres pourront mieux appréhender l'aspect social de l'innovation.

Ainsi, l'expertise sociale pourrait se réaliser. La démarche est difficile, mais elle est indispensable. Il est clair que le milieu technicien peut déclencher dans un premier temps la réflexion : en ouvrant ses cartons ou en demandant à ses pairs les plus proches d'ouvrir leurs propres dossiers. D'ailleurs, bien souvent la première réflexion se développera au sein du milieu innovateur lui-même, dans la mesure où l'organisation syndicale jouera son rôle d'interrogation, voire d'interpellation. Il est intéressant de remarquer que la mécanique n'a pas fonctionné autrement avec la prise en compte des aspects sociaux de l'énergie nucléaire. C'est d'abord par les secteurs « recherche » questionnés par l'environnement social que la réflexion a débuté dans la CFDT, au CEA et à l'EDF.

Il est maintenant indispensable que la réflexions sur les technologies débute suffisamment tôt dans l'analyse syndicale. Qui mieux que les cadres initiateurs du changement peuvent prendre en charge le lancement du débat et de la réflexion ?

DE LA NÉGOCIATION DU POSTE DE TRAVAIL AU CONTRÔLE DE LA RECHERCHE

par Yves Lasfargue

Un certain nombre de militants, français et étrangers, suivent avec intérêt la campagne menée par l'UCC depuis 1980 sur les nouvelles technologies. En voici un bref bilan, que chacun pourra étoffer et nuancer en reprenant les numéros publiés par cette revue. Notre démarche est progressive et bien des fois, elle nous a conduits à des interrogations sur la recherche.

EN OCTOBRE 1980, l'UCC a lancé une grande campagne de réflexions et d'action sur le thème « changements technologiques 1980/1990 et évolution du rôle des cadres ». De très nombreuses actions ont été organisées depuis lors : colloque international des 4 et 5 décembre 1980, sessions et soirées de formation, journées régionales, débats et expositions dans les entreprises (plus de 40 000 salariés ont déjà vu l'exposition UCC sur les changements technologiques), distribution de tracts et manifestations publiques (notamment devant le SICOB en septembre 1981).

Cette campagne se poursuivra encore dans les prochains mois. Mais dès aujourd'hui on peut en tirer les premières conclusions.

QUELS CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ?

On sait que les changements technologiques sont et seront très nombreux sur la période 1980/1990 : nouveaux matériaux, nouvelles énergies, bio-technologie, etc. (1). En fait, dans les entreprises

(1) Voir les tableaux de « CADRES-CFDT » n° 295 (p. 12 - 13), et, pour les technologies de l'information-communication, n° 299 (p. 52 - 53).



ÉVALUER L'IMPACT D'UN CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

Grille d'analyse de l'UCC-CFDT sur les effets du système d'organisation mis en place lors d'un changement technologique dans une entreprise.

1. EMPLOI

- 1.1 Comment évolue le nombre d'emplois ? Quel est le bilan ?
 - 1.1-1 Suppressions
 - 1.1-2 Créations
 - 1.1-3 Transferts (avec ou sans changement géographique, ou de secteur)
- 1.2 Comment évolue la qualité de l'emploi ?
 - 1.2-1 Hygiène et sécurité
 - Conditions de travail physique (bruits, chaleur, posture, etc)
 - Conditions de travail psychologique (charges mentales)
 - 1.2-2 Evolution du temps de travail ?
 - 1.2-3 Evolution de la qualification ? Evolution des filières de qualification ?
 - 1.2-4 Evolution de la classification ?
 - Comment évoluent les différentes catégories de salariés (ouvriers, cadres, etc) ?
 - Comment évolue la répartition homme/femme ? La pyramide des âges ?
- 1.3 Comment évoluent les statuts (intérimaire, auxiliaire, contrat à durée déterminée, etc) ?
- 1.4 Comment évolue la politique de sous-traitance (société de services, fournisseurs, etc) ?

2. POLITIQUE INDUSTRIELLE

- 2.1 Qui développe les recherches sur ce changement technologique ?
- 2.2 Qui fabrique les matériels et met au point les méthodes nécessaires ?
- 2.3 Balance commerciale ?
- 2.4 Rôle de l'Etat dans les incitations au développement ? L'entreprise est-elle subventionnée ou aidée pour ce changement ?

3. FORMATION

- 3.1 Quelles reconversions sont nécessaires ?
- 3.2 Quelle formation initiale et permanente ?

4. LIBERTÉ

- 4.1 Comment évolue le contrôle social sur les travailleurs ?
 - contrôle des cadences, contrôle des erreurs, contrôle des déplacements,
 - développement de la notion de « secret », développement des « points stratégiques à surveiller » dus à la centralisation.
- 4.2 Comment évolue le contrôle sur les citoyens (fichiers, carte d'identité) ?

5. RELATIONS AVEC LES USAGERS ET LES CONSOMMATEURS

- 5.1 Comment évolue le service aux clients et usagers (relations clients/travailleurs) ?
- 5.2 Comment sont pris en compte les besoins des consommateurs ?
- 5.3 Comment évolue la sécurité des populations ?

6. RELATIONS AVEC LE RESTE DU MONDE

- 6.1 Avec les pays développés : comment évolue l'indépendance de notre pays ? Dans quel sens se font les transferts de technologies ?
- 6.2 Avec le Tiers-Monde : ce changement technologique favorise-t-il le développement de tous les pays ? Est-il adapté à tous ?
- 6.3 Quelles sont les conséquences culturelles de ces transferts de technologies ?

7. PRODUCTIVITÉ

- 7.1 Ce changement produit-il un vrai ou un faux accroissement de productivité ? Quel est le bilan économique et financier de ce changement ?

8. INFORMATIONS ET NÉGOCIATIONS

- 8.1 Quelles informations sont diffusées aux travailleurs sur les conséquences de ce changement technologique ? A quel moment ? Sous quelles formes ? Quel est le rôle du comité d'entreprise ?
- 8.2 Quelles négociations direction-salariés ont réellement lieu ? Sur quels thèmes ? A quel moment ? A quel niveau ?
- 8.3 Est-ce que les salariés peuvent négocier les gains dus à l'accroissement de productivité ?
 - Hausse des salaires ? Réduction du temps de travail ?
 - Création de nouveaux emplois ? Augmentation de la qualité de la vie ? etc.

9. CONCLUSIONS

- 9.1 Quel est le bilan global de ce changement ?
- 9.2 Quel serait le bilan d'un non-changement ?
- 9.3 Existe-t-il d'autres solutions ?
 - utilisation différente de la même technologie,
 - conception différente du processus de production,
 - conception différente du produit... etc...,
 - autre modèle de développement.

Phase d'intervention syndicale \ Niveau possible d'intervention syndicale	Niveau national	Niveau de l'entreprise	Niveau de l'atelier ou du bureau
Conception générale des matériels et logiciels informatiques	Contrôle de la recherche par les travailleurs	Volonté de contrôler, chez les constructeurs, le matériel et le logiciel	
Conception d'un projet informatique		Propositions pour accroître le rôle du comité d'entreprise. Propositions pour contrôler les fichiers.	Droit d'expression des travailleurs. Conseil d'atelier. Propositions pour contrôler les postes de bureautique.

tous ces changements ne sont pas ressentis avec la même acuité par les salariés et les salariées. Ce sont surtout les changements en « tique » qui provoquent le débat et la discussion : informatique, bureautique, télématique, et de plus en plus robotique. L'arrivée massive de ces technologies, à base de micro-processeurs, constitue le problème principal pour les travailleurs.

COMMENT ANALYSER CES CHANGEMENTS ?

La tendance générale est de ne mettre en valeur qu'une ou deux conséquences de ces changements. Par exemple, beaucoup de travailleurs insistent sur les conséquences sur l'emploi, beaucoup de travailleuses insistent sur les conséquences sur la qualification.

Dès le lancement de la campagne, l'UCC avait proposé une grille essayant d'analyser toutes les conséquences.

Aujourd'hui, les débats ont permis de mettre au point une grille, encore imparfaite, mais beaucoup plus complète et qui aborde 9 thèmes : l'emploi, la politique industrielle, la formation, les libertés, les relations avec les usagers et les consommateurs, les relations avec le reste du monde, la productivité, la négociation et les autres solutions possibles (voir tableau n° 1).

QUELLES PROPOSITIONS SYNDICALES ?

En septembre 1979, les cadres CFDT rendaient publiques « *Neuf propositions pour permettre le contrôle des investissements informatiques par les travailleurs* ». Ces propositions (voir tableau n° 2) concernaient le rôle du comité

d'entreprise, le droit d'expertise, la nécessité de mettre en place des expérimentations-pilotes et la nécessité de formation pour les travailleurs (2).

Les premières luttes dans les entreprises se sont donc engagées au niveau du comité d'entreprise. Déjà de nombreuses actions CFDT ont eu pour but d'obliger la direction à remettre au comité d'entreprise le « schéma directeur informatique » afin que les travailleurs soient informés et puissent faire des contrepropositions.

Mais très vite il est apparu que les actions devaient être diversifiées et conduites à la fois à tous les niveaux et à toutes les phases du processus (3).

C'est ainsi que les actions et les propositions se sont élargies dans trois directions :

1. De plus en plus est apparue la nécessité d'un contrôle (4) des travailleurs sur la recherche, notamment des matériels et des logiciels informatiques. Il n'est pas toujours possible, en effet, de faire des contrepropositions pour demander un autre système d'organisation quand les matériels et les logiciels sont mal conçus, voire dangereux, et induisent une trop grande diversion du travail.

2. Le problème du contrôle des fichiers s'est révélé être un problème fondamental : c'est pourquoi, l'UCC a présenté des

(2) Voir le n° 290 de « CADRES-CFDT ».

(3) Voir « CADRES-CFDT » n° 295, qui publie un tableau beaucoup plus complet du principe des négociations « articulées ».

(4) NDRL. Le mot *contrôle* peut prêter à débat. Certains y trouvent une connotation autoritaire qui n'est pas dans notre intention. Mais il serait naïf d'imaginer une intervention durable des travailleurs sur ce terrain, sans l'accès à un certain pouvoir, juridiquement garanti.

LES PROPOSITIONS DE L'UCC-CFDT SUR LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

1. Au niveau du système informatique (1)

NEUF PROPOSITIONS SUR LES INVESTISSEMENTS INFORMATIQUES

1. Le comité d'entreprise doit être régulièrement consulté sur les conséquences de la mise en place des systèmes informatiques, futurs et anciens. Au moins une fois par an, un comité d'entreprise spécial sera consacré aux investissements informatiques.
Dans le secteur public, ce sont les comités techniques paritaires qui doivent être consultés.
2. Pour chaque mise en place de système informatique nouveau le comité d'entreprise et les salariés doivent être consultés dès la conception.
3. Les salariés ne doivent pas être consultés seulement sur les aspects matériels (couleurs, ambiance), mais sur le système d'organisation et de pouvoirs.
4. Pour chaque investissement informatique, la direction doit fournir au comité d'entreprise un bilan prévisionnel faisant apparaître les conséquences du système en ce qui concerne les aspects économiques et financiers, le niveau et la qualité de l'emploi, la modification du système de décision.
5. Pour chaque nouveau système informatique, la direction devra d'abord mettre en place des expériences-pilote d'expérimentation à petite échelle.
6. Le comité d'entreprise doit pouvoir se faire aider par des techniciens extérieurs en informatique de la même façon qu'il fait aujourd'hui appel à des experts comptables.
7. Les salariés et leurs représentants doivent obtenir un minimum de formation sur la technique informatique et ses conséquences sociales.
8. Il est nécessaire de mettre à la disposition des salariés et de leurs délégués un temps d'analyse des dossiers.
9. L'entreprise doit accepter de faire réaliser des études rétrospectives sur l'informatique déjà mise en place.

2. Au niveau des fichiers (2)

PROPOSITIONS POUR UN CONTRÔLE DES FICHIERS PAR LES SALARIÉS

Nous proposons que le contrôle des fichiers par les salariés soit effectué à trois niveaux : *conception, réalisation, exploitation.*

1. CONTRÔLE DE LA CONCEPTION

- Les salariés doivent *connaître toutes les informations* qui vont composer une fiche (ceci se trouve en général sur le dossier de la fiche imprimée par l'ordinateur) et exiger qu'elles soient limitées aux informations indispensables.
- Les salariés doivent *connaître la codification* pour enregistrer l'information.
- Les salariés doivent *connaître les modalités de mise à jour* du fichier :
 - qui crée l'information ? (en particulier qui crée les appréciations subjectives, s'il en existe, telles que : « assiduité », « qualité du travail », etc.) ;
 - qui *modifie* l'information ?
 - quel *délai* pour qu'une modification soit effective ? (exemple : il est anormal que le fichier des enseignants soit mis à jour avec trois mois de retard) ; et pendant combien de temps sera gardée l'information ? Ce délai doit être le plus réduit possible, car *chaque personne privée a le droit à l'oubli*).

2. CONTRÔLE DE LA RÉALISATION

C'est un contrôle plus *individuel* : il s'agit pour chacun de vérifier que ce qui est enregistré sur le fichier correspond à la réalité. Les travailleurs devraient aussi avoir un véritable *droit d'accès* à leur fiche personnelle dans le fichier de l'entreprise.

3. CONTRÔLE DE L'EXPLOITATION

Le contrôle passe, à l'intérieur de l'entreprise, par celui des *programmes*. En effet, un fichier peut être dangereux, non par lui-même, mais par l'utilisation que l'on en fait. Les salariés doivent donc essayer de faire la liste de toutes les utilisations d'un fichier, afin, le cas échéant, de pouvoir s'opposer à certaines d'entre elles.

(1) Le terme *système informatique* recouvre aussi bien l'informatique traditionnelle, que la bureautique, la télématique et la robotique.

(2) Propositions présentées au colloque CFDT du 20 mars 1980 : « Identité, informatique, fichiers, libertés » (voir CADRES CFDT n° 293).

3. Au niveau des postes de travail

SEIZE PROPOSITIONS SUR LES ÉCRANS DE VISUALISATION

SE FORMER

1. Les informaticiennes et informaticiens, les ingénieurs, les chefs de projet, les analystes, les organisateurs et tous les cadres qui conçoivent les systèmes informatiques, doivent avoir été formés à l'ergonomie.

2. Les travailleuses et travailleurs sur écrans cathodiques doivent avoir été formés afin de comprendre et maîtriser le système informatique qu'ils utilisent et pouvoir participer à la conception de leur poste de travail : tout utilisateur d'une procédure programmée doit connaître les choix logiques qui déterminent les résultats.

NÉGOCIER L'ORGANISATION

3. L'organisation du poste de travail sera négociée avec les salarié(e)s concerné(e)s et tiendra compte de toutes les connaissances de l'ergonomie.

4. La classification, le mode de rémunération et l'organisation des relations du travail seront également négociés.

5. Avant de commencer à travailler sur écran, tout employé(e) doit être soumis (e) à une visite d'aptitude visant en particulier à déceler les défauts de la vision susceptibles de s'aggraver.

6. Le taux d'utilisation des écrans cathodiques sera limité pour les salarié(e)s de plus de 45 ans.

7. Le temps de travail sur écran de visualisation doit être réduit pour tenir compte de la charge mentale et physique qu'exige le poste sur écran en distinguant :

- le travail non permanent d'interrogation intermittente,
- le travail en permanence de saisie « au kilomètre » (peu de lecture de l'écran),
- le travail en permanence de « saisie + contrôle » avec dialogue,
- le travail sur machines à traitement de textes (bureautique),
- le travail sur écrans graphiques (systèmes de Conception Assistée sur Ordinateur – CAO).

Dans ces derniers cas, le temps de travail ne saurait dépasser deux vacations de deux heures par jour.

SURVEILLER

8. Dans l'exploitation quotidienne, les salarié(e)s veilleront à ce que le réglage des écrans soit satisfaisant, la qualité des écrans reste constante.

9. Les pauses obligatoires doivent être respectées, chaque jour.

10. L'installation systématique de salles de repos appropriées pour l'ensemble du personnel travaillant de façon permanente sur écrans de visualisation est indispensable.

11. Pour le personnel travaillant en permanence sur écran, l'entreprise doit respecter les dispositions de l'arrêté du 11 juillet 1977, complété par la circulaire du 29 avril 1980, qui définit d'une façon précise le rôle du médecin du travail vis-à-vis de l'emploi des terminaux.

12. Pour le personnel ne travaillant pas à temps complet sur écran de visualisation, nous revendiquons un examen ophtalmologique clinique annuel et un examen de dépistage semestriel dans l'entreprise (visiotest) sur le temps de travail.

13. Un renforcement des moyens d'investigation des médecins du travail est nécessaire ainsi qu'une réelle autonomie à l'égard des directions d'entreprises.

GUÉRIR

14. Les troubles visuels et nerveux doivent être reconnus comme maladie professionnelle pour les salariés travaillant sur écran.

15. L'employeur doit assurer le paiement des lunettes rendues nécessaires par le travail sur écran.

16. En cas d'inaptitude reconnue, l'employeur doit affecter le salarié à un autre poste de travail avec accord de l'intéressé(e).

propositions pour permettre le contrôle des fichiers par les salariés (5) (voir tableau n° 2).

3. Enfin, le contrôle de l'informatique, s'il nécessite le contrôle de l'ensemble du système au niveau de l'entreprise, nécessite aussi le contrôle de chaque poste de travail au niveau du bureau ou de l'atelier. Au cours du Sicob de septembre 1981, l'UCC diffusait largement « 16 proposi-

tions sur les écrans de visualisation » (voir tableau n° 2).

Le rapport Auroux (du nom du ministre du Travail qui l'a fait établir) concernant les nouveaux droits des travailleurs, tient compte de certaines propositions UCC concernant en particulier, l'information et la consultation du comité d'entreprise, ainsi que le droit d'expertise extérieure. Ceci ne peut que nous inciter à continuer, et c'est ce que nous ferons en 1982.

LA SIDÉRURGIE LORRAINE DE LA CRISE AU DÉVELOPPEMENT

par les cadres CFDT de la sidérurgie Lorraine
et la CFDT-IRSID

La Lorraine présente un cas exemplaire de réorientation de la recherche-développement, dans le sens d'une diversification industrielle, d'une relance sidérurgique et d'un nouvel équilibre social. Les deux textes qui suivent, émanant l'un de cadres, l'autre de chercheurs, en rapellant l'urgence et les priorités.

Il apparaît paradoxal au premier abord de parler d'innovations technologiques dans la sidérurgie, alors qu'il y a si peu de temps, les dirigeants de notre pays envisageaient d'hypothèse de réduire à terme sa production à 15 MT par an. Le nouvel essor de cette branche passe en particulier par l'intégration massive des nouvelles technologies, par le renforcement de son potentiel scientifique, technique et humain.

Certes, l'application de ces nouvelles techniques n'est pas le remède à tous les maux. Dans certains secteurs, la mécanisation et l'informatisation se traduisent par une réduction de l'emploi. Dans d'autres (études, recherches, contrôle de processus, fabrication des instruments...), elles doivent entraîner la création de nouveaux emplois et dans tous les cas, se traduire par une amélioration des conditions de travail.

La lutte menée dans la sidérurgie pour la défense de l'outil de production et pour que les organisations syndicales puissent dire leur mot sur la politique industrielle montre qu'il est possible de peser sur les choix technologiques. Le processus de nationalisation en cours doit permettre la mise en place de la nouvelle politique industrielle de l'acier qu'attendent les salariés.

Les facteurs qui pèsent sur les choix technologiques

Avant de parler des enjeux et des choix technologiques dans l'industrie sidérurgique, il est nécessaire de cerner quel-

ques facteurs qui pèsent fortement sur ces orientations : l'effet de taille des installations, le contexte énergétique et la fabrication des nouveaux produits.

L'EFFET DE TAILLE. Les 25 dernières années ont vu une augmentation importante de la dimension des installations.

Ainsi entre 1955 et 1975, le volume interne des hauts-fourneaux a été multiplié par 4 et dépasse maintenant les 5 000 m³ ; au cours de la même période, la capacité des convertisseurs d'aciérie a été multipliée par 7 et avoisine maintenant les 400 tonnes. Cette marche vers le gigantisme des installations permet la diminution du poids des investissements et des salaires dans les prix de revient : le coût à la tonne d'une installation varie comme le carré de ses dimensions alors que sa production varie comme le cube de ses dimensions et le nombre de personnes chargées du fonctionnement varie peu avec la taille de l'appareil.

L'exploitation de ces énormes installations nécessite le contrôle précis des phénomènes qui s'y déroulent ; seule la mécanisation, l'installation de nombreux capteurs reliés à des ordinateurs de processus et le développement des recherches peut conduire à cette maîtrise.

En revanche, les conditions d'investissement constituent un frein important à cette augmentation d'échelle des installations.

L'ÉVOLUTION DU CONTEXTE ÉNERGÉTIQUE. La sidérurgie française consomme environ 10 % de l'énergie consommée en France soit environ le 1/4

de l'énergie utilisée par l'industrie ; le prix de l'énergie constitue environ 20 % du prix de l'acier.

Les hausses importantes et peu maîtrisées du coût de l'énergie prévues dans la prochaine décennie, l'évolution des sources d'énergie (électricité, charbon, gaz...) en cette fin de siècle, pèseront lourdement sur les choix technologiques et particulièrement dans la sidérurgie pour les raisons évoquées plus haut.

Les inconnues pesant sur l'évolution des coûts des diverses sources énergétiques incitent à la diversification des approvisionnements. Il sera peut-être nécessaire de concevoir des appareils susceptibles de fonctionner alternativement avec plusieurs types d'énergie, donc d'avoir une certaine souplesse des installations. D'autre part, la gestion optimale des sources d'énergie externes ainsi que des productions énergétiques internes (gaz divers, vapeur, électricité...) en liaison avec tissu industriel environnant, conditionne les choix technologiques.

La part relative des diverses sources d'énergie (charbon, nucléaire, gaz, électricité produite à partir du gaz ou du charbon...) dans l'approvisionnement de notre pays, pèsera aussi fortement sur la gestion énergétique des usines et par suite peut conduire à des processus d'élaboration différents de ceux choisis par d'autres pays.

D'importantes économies d'énergie, soit par des récupérations (gaz, vapeur, chaleur à bas niveau) soit par un meilleur contrôle des processus (diminution des quantités d'acier liquide nécessaires pour réaliser un produit de caractéristiques dimensionnelles et mécaniques déterminées, isolations thermiques, suppression des étapes intermédiaires avec la coulée continue ou le laminage direct...) sont encore possibles.

Diminuer le coût énergétique nécessite aussi un contrôle accru des installations à l'aide de nombreuses mesures, d'ordinateurs, de modèles de réglage optimal et de moyens d'action sophistiqués.

Cependant, les investissements conduisant à ces économies ont été souvent différés bien que leur durée d'amortissement soit très courte, et la non-exploitation de ce « gisement » d'énergie représente un important gâchis.

L'IMPACT DE L'ÉVOLUTION DES PRODUITS. Des besoins nouveaux en matériaux apparaissent ou vont se développer : tôles aux meilleures caractéristiques mécaniques et de plus faibles épaisseurs pour alléger les automobiles et diminuer ainsi leur consommation tout

en améliorant la sécurité des passagers, aciers pour la mise en valeur des océans, pour le transport et le stockage de l'énergie, aciers pour le développement des nouvelles formes d'énergie (énergies douces telles que la géothermie, mais aussi nucléaire).

Des exigences accrues sur l'état de surface des produits apparaissent aussi, la production en masse de matériaux de dimensions et de caractéristiques mécaniques de plus en plus précises nécessite aussi de nouveaux moyens technologiques (recuit continu des tôles par ex.). L'évolution du laminoir, d'un outil de mise en forme de l'acier vers un outil fortement informatisé réalisant simultanément la mise en forme et l'obtention des caractéristiques mécaniques les plus diverses pour des matériaux produits en grande quantité, est un excellent exemple de l'impact des exigences accrues des consommateurs d'acier sur l'introduction des nouvelles technologies.

Les enjeux et les objectifs

Le maintien d'une forte activité sidérurgique a été et demeure l'axe d'action de la CFDT dans la sidérurgie ces dernières années. Les « *propositions de la CFDT pour l'avenir de la sidérurgie* » analysent les causes et les responsabilités de la crise de cette industrie et fixent des objectifs pour une véritable politique industrielle de l'acier en France.

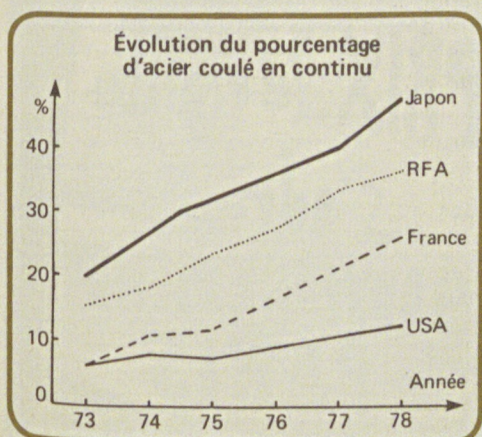
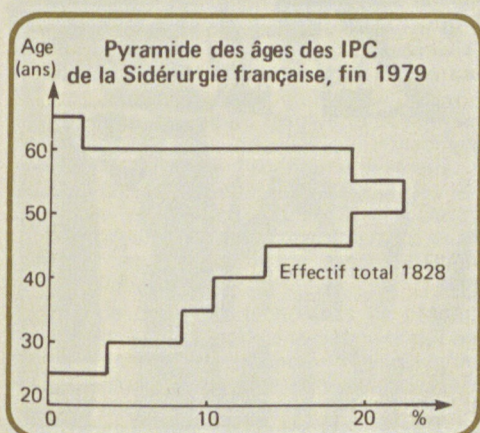
AGIR POUR LA MODERNISATION, POUR LE DÉVELOPPEMENT DES INVESTISSEMENTS. Le conservatisme technique et l'absence de politique concertée des investissements ont été des causes aggravant la crise de la sidérurgie en France. Ainsi, la substitution de l'affinage à l'oxygène à l'acier Thomas s'est fait avec 5 ans de retard en France par rapport à la RFA, des retards analogues ont été pris dans la mise en place de la coulée continue (*cf. graphique*). Ces retards ont pesé et pèsent encore lourdement sur les prix de revient.

La faiblesse des moyens consacrés à la recherche dans la sidérurgie (0,4 % du chiffre d'affaires contre 1,2 % au Japon en 1974), le faible intérêt des pouvoirs publics pour cette recherche qui s'est traduit par un financement très insuffisant de projets de recherches, l'absence quasi-totale de la recherche sidérurgique dans le Livre blanc sur la Recherche remis en 1979 au président de la République, révèlent l'insuffisance des efforts techniques dans le passé.

Dans ces conditions, l'action de la CFDT pour les *modernisations* indispensables (modernisation des laminoirs, par ex.) destinées à assurer la survie de l'industrie sidérurgique, à rendre cohérentes certaines lignes de production et l'action pour la défense et l'accroissement de l'effort de recherche-développement, ont permis d'obtenir des premiers résultats.

Il est indispensable de continuer la modernisation de l'appareil de production, d'assurer la cohérence des investissements, de développer les moyens de mesure, de contrôle, l'informatique de processus pour diminuer les prix de revient, améliorer les qualités des produits et maintenir ainsi une sidérurgie compétitive. Il est aussi vital d'augmenter fortement l'effort de recherche-développement.

POUR L'EMBAUCHE, EN PARTICULIER DE JEUNES INGÉNIEURS ET TECHNICIENS. La survie d'une industrie passe aussi par sa capacité à intégrer les jeunes générations.



La sidérurgie jusqu'à une époque récente se caractérisait par son faible taux d'encadrement (2 % d'ingénieurs et cadres), par un encadrement âgé (fin 1979 43 % des ingénieurs avaient plus de 50 ans et 4 % moins de 30 ans) dans la mesure où il y avait eu très peu d'embauches d'ingénieurs et cadres au cours des 10 dernières années.

La modernisation de la sidérurgie nécessite aussi une embauche accrue de jeunes ingénieurs et techniciens au fait des derniers développements techniques et destinés à assurer, dans un avenir proche, la relève progressive des plus âgés.

L'introduction des nouvelles technologies nécessite aussi la création d'emplois nouveaux dans les domaines des recherches, du contrôle de processus, de l'informatique. A cet égard la création et le renforcement de groupes techniques détachés de la production et chargés du contrôle et de l'amélioration du fonctionnement des installations, constitue une étape dans l'augmentation du potentiel technique et humain des sociétés.

Beaucoup cependant reste à faire et l'organisation syndicale se doit d'agir pour une politique d'embauche à la mesure des problèmes à résoudre.

LA FORMATION, LES MÉTHODES DE TRAVAIL. Cette politique de modernisation de la sidérurgie a aussi des conséquences importantes sur les statuts et les conditions de travail des personnels.

Une modification des relations sociales et hiérarchiques, une véritable décentralisation des responsabilités et des moyens à tous les niveaux, devraient permettre de donner à la sidérurgie française un nouveau dynamisme technique.

La diversification du recrutement, le développement accru des échanges techniques entre sociétés, entre services, la pratique du travail en groupes pluridisciplinaires, sont des dispositions favorables à cet égard.

La définition de nouveaux plans de carrière permettant une mobilité des ingénieurs et cadres entre services d'études, de recherche, de fabrication ou commerciaux, le resserrement de l'éventail hiérarchique, la création de commissions de contrôle des promotions devraient permettre la libération de l'initiative.

Enfin, pour faire face aux mutations en cours et à venir, la formation permanente, en particulier dans les domaines scientifiques et techniques, doit voir son rôle accru.

STIMULER LA RECHERCHE-DÉVELOPPEMENT DANS LA SIDÉRURGIE FRANÇAISE

Propositions de la CFDT-IRSID

LA SURVIE, voire le nouvel essor de la sidérurgie, passe par l'intégration massive des

nouvelles technologies et par le renforcement de son potentiel scientifique, technique et humain.

L'effort de recherche-développement dans la sidérurgie française demeure très nettement inférieur à celui de nos principaux concurrents (Japon, RFA, USA). Peut-on s'étonner des succès du Japon quand on constate que les sommes allouées à la recherche sidérurgique sont 16 fois plus importantes qu'en France !

1979



Si cet écart demeure, la sidérurgie française perdra complètement son autonomie technique, ce qui revient à admettre un retard systématique de plusieurs années sur les sidérurgies les plus performantes (limitation du rôle de la recherche à l'amélioration des procédés, développement de l'assistance technique japonaise en France, achat de technique nouvelles à l'étranger).

Certes, dans un premier temps, une telle politique apportera des profits substantiels. Mais, une fois le processus engagé, la dépendance ne fait que s'accroître.

Quatre raisons essentielles justifient l'existence et le renforcement de la recherche dans la sidérurgie :

1. LE CONTEXTE ÉNERGÉTIQUE ET LA DIMINUTION DES COÛTS.

La sidérurgie française utilise plus de 10 % de l'énergie consommée en France et le prix de l'énergie constitue plus du quart du prix de revient de l'acier. Les hausses importantes et peu maîtrisées du coût de l'énergie prévues dans la prochaine décennie, l'évolution des sources d'énergie (charbon, gaz, électricité, nucléaire...) pèseront lourdement sur les choix technologiques, sur les coûts de production, sur la balance du commerce extérieur. Dans le domaine de l'énergie, la sidérurgie française doit réunir tous ses moyens pour agir dans trois directions :

1. pour la diversification des sources d'énergies (charbon, gaz divers, électricité...) et l'utilisation optimales des énergies consommées et produites par la sidérurgie (gaz riches, gaz pauvres, vapeur...);

2. pour une politique résolue d'économies d'énergie dans une industrie qui consomme environ le quart de l'énergie industrielle. Il faut investir certes, et mettre au point les appareils de récupération (gaz d'aciérie, turbines haut-fourneau par exemple) mais aussi optimiser les conditions de fonctionnement des installations ;

3. pour de nouvelles techniques de production de l'acier. Les choix énergétiques qui ont été faits en France entraîneront à long terme une situation énergétique différente de celle existant chez nos principaux concurrents. Il faudra développer des procédés ayant une rentabilité comparable (contexte nucléaire) à celle des procédés classiques.

En outre, les experts pensent que des capacités nouvelles importantes seront créées dans d'autres pays. Pour pouvoir vendre une technologie adaptée à ces pays, il faut que la sidérurgie française, comme au Japon ou en RFA développe ses liens avec les constructeurs de matériel sidérurgique et l'industrie mécanique utilisatrice d'acier en aval.

2. LA POLITIQUE DES PRODUITS.

De nouveaux matériaux (aluminium, plastiques...) peuvent remplacer en partie les aciers. L'avenir de la sidérurgie passe par la mise au point de nouvelles nuances, de nouvelles qualités d'acier pour la satisfaction des nouveaux besoins.

Ceci implique des relations plus poussées entre la sidérurgie, sa recherche et les utilisateurs d'acier et justifie pleinement un effort soutenu de recherche sur les produits :

1. pour appréhender les besoins du marché, par une politique commerciale mieux coordonnée et plus dynamique ;

2. pour orienter les recherches à partir de ces nouveaux besoins : exploration des océans, développement des transports et du stockage de l'énergie (pipelines par ex.), exigences accrues sur les propriétés de surface, les revêtements, allègement des matériaux à caractéristiques mécaniques égales amorphes...

3. pour produire en masse des aciers de plus en plus évolués. Des aciers considérés comme « spéciaux » il y a quelques années font maintenant l'objet d'une production dans les mêmes conditions que les aciers ordinaires. Il faut donc maintenir et renforcer les liens entre sidérurgie lourde et sidérurgie fine en particulier sur le plan des recherches.

3. LA VALORISATION DU SAVOIR FAIRE.

La sidérurgie japonaise développe des actions d'assistance technique dans de nombreux pays, elle vend les équipements et les procédés qu'elle met au point.

Malgré un début de restructuration récemment, l'éparpillement et la faiblesse des constructeurs, des engineerings et des marchands de biens d'équipement sidérurgiques en France permettent d'expliquer, pour une part, les difficultés rencontrées pour valoriser les résultats de certaines recherches.

Il est donc nécessaire de redéfinir le rôle et les moyens des constructeurs, ainsi que leurs relations avec la recherche et les sociétés sidérurgiques. C'est à ce prix que l'on peut espérer recueillir les fruits des efforts consentis pour accroître la technicité de notre industrie. Les résultats techniques de notre sidérurgie, le retentissement qu'ont les recherches menées en France et l'image qu'a donné et que continue de donner l'IRSID de l'effort technique et scientifique, peuvent jouer un grand rôle dans la conquête de certains marchés.

4. LA FORMATION DES HOMMES.

Les gains de productivité, de consommation énergétique, de qualité des matériaux, passent par la modernisation de l'appareil de production, le développement des moyens de mesure et de contrôle, de l'informatique de processus et de gestion.

L'introduction des nouvelles technologies requiert aussi l'embauche accrue des jeunes ingénieurs et techniciens au fait des derniers développements techniques et destinés à assurer à terme la relève des plus âgés. Elle nécessite la création d'emplois nouveaux dans les domaines des recherches, du contrôle de processus et de l'informatique.

A cet égard, la création et le renforcement des groupes techniques détachés de la production, chargés du contrôle et de l'amélioration du fonctionnement des installations constitue une étape que toutes les usines n'ont pas encore franchie.

L'existence d'un centre de recherches collectif peut aussi constituer l'un des moyens de la formation de ces personnels (par l'activité de recherche) d'une part, en outre, les ingénieurs de recherche peuvent jouer un rôle important pour la formation permanente et l'actualisation des connaissances des personnels de la sidérurgie.

LES CENTRES TECHNIQUES INDUSTRIELS

dans l'attente d'une nouvelle politique

Les centres techniques peuvent jouer un rôle essentiel dans une stratégie d'innovation et de développement régional, notamment auprès des PME et PMI. Encore faut-il qu'ils cessent d'être les parents pauvres de la recherche et de l'industrie.

CRÉÉS à la Libération ou peu après, dans une optique « de gauche », et dans un contexte économique de reconstruction, les centres techniques sont ainsi définis par la loi du 22 juillet 1948 :

« Rattaché à une branche de l'industrie, le centre est un organisme de recherche collective d'utilité publique, sans but lucratif, chargé de promouvoir le progrès technique, d'améliorer le rendement et de garantir la qualité dans l'industrie. Il est sous tutelle de l'Etat ».

Organisés par branche industrielle (1), à l'écart des structures « nobles » de la recherche, ils ont été dans la période giscardienne, soit négligés, soit étroitement assujettis à certaines stratégies industrielles des groupes dominants.

La question de leur rôle et de leur avenir est aujourd'hui posée. Sans préjuger ni des positions définitives de la CFDT sur ce sujet, ni des orientations du gouvernement, nous donnons ici deux textes, d'ailleurs très différents : un extrait du rapport Douchez sur « *Les missions souhaitables des centres techniques industriels* » (2), et les « *Ouvertures nouvelles* » que suggère une équipe CFDT de l'Institut français du Pétrole (Voir aussi les propositions de la CFDT-IRSID pour la recherche sidérurgique).

(1) Les principaux centres techniques ont été créés dans les domaines suivants : Mines et combustibles ; Métallurgie et mécanique ; Physique ; Chimie et parachimie ; Matériaux de construction - Bâtiments - Travaux publics ; Cuirs - Textiles - Habillement ; Bois et Papier carton.

(2) M. Douchez est directeur d'un centre technique.

LES MISSIONS SOUHAITABLES DES CTI

selon le rapport Douchez

Trois organismes en un seul

Un CTI, d'après M. Douchez, c'est ou ce devrait être, trois organismes en un seul :

1. En premier lieu c'est un organisme technique professionnel et souvent sectoriel

- avec des différences, selon que les CTI sont plutôt :

Centres de *métiers*, tournés vers, soit la fabrication (décolletage, soudure) - soit un matériau particulier (bois, cuir...).

Centres de *produits*, tournés vers des matériels bien définis (machine-outil),

Centre de *finalités*, tournés vers l'obtention de résultats par l'intermédiaire de produits et de procédés mettant en œuvre une discipline et des techniques disciplinaires (Institut français des pétroles, Centre technique des industries aéronautiques et thermiques).

Il semble que dans le monde économique qui se fait jour, ces centres de finalités auront tendance à se développer plus que les centres de produits.

En effet, on sera amené de *plus en plus à raisonner d'abord en termes de service à rendre ou de fonctions à remplir, puis à choisir la technique la mieux adaptée pour ce service ou cette fonction, et ce n'est qu'en dernier ressort que l'on choisira le produit.*

De fait, un produit, en général, ne peut être utilisé que s'il est inclus dans un système d'objets en interaction. Tout « producteur »

devra savoir s'il devient ensemblier ou sous-traitant d'ensemblier.

• avec trois impératifs communs aux CTI :

1. une écoute attentive et une liaison étroite avec quelques professions bien définies,
2. un rôle d'accompagnement et d'appui technique, au service de ces professions,
3. le développement d'une recherche technique au contact d'une recherche de base faite en général en dehors des CTI.

2. En second lieu, ce doit être un organisme technique public disciplinaire qui « croise » les branches industrielles.

- au service de l'Economie nationale et de la stratégie nationale industrielle,
- au service de l'ensemble de l'industrie française et de ses clients.

3. Enfin ce doit être une société de services, spécialisée dans une discipline, travaillant sous contrat, dans une économie de marché ou de quasi-marché de recherches ; il doit travailler sous contrat, soit pour une entreprise bien définie, soit pour un groupe d'entreprises.

Qu'il nous soit permis d'insister sur ce terme « groupe d'entreprises ». Nous avons indiqué qu'en premier lieu les Centres techniques devraient être des sortes d'organismes techniques professionnels au service des professions.

Or, celles-ci sont essentiellement représentées par les syndicats patronaux professionnels. Les CTI doivent donc, en ce qui concerne l'objectif prévu en 1.1, travailler étroitement avec ces syndicats.

Il se trouve, malheureusement, et actuellement, que ces syndicats sont souvent en partie « investis » par des filiales de multinationales étrangères et par de gros importateurs sous le couvert de quelques fabrications françaises.

Quand il en est ainsi, on conçoit que l'entreprise « France » n'est pas réellement défendue, quand elle n'est pas sournoisement contrecarrée, et dans ce cas, l'appui technique au service des entreprises françaises n'est pas efficacement réalisé.

C'est pourquoi, dans les conditions actuelles, nous suggérons la création de groupes d'entreprises, mais françaises, ou multinationales françaises, qui sous-traiteraient sous contrat des travaux ou recherches - quasi-collectifs, à leurs Centres techniques aux fins, en particulier, de reconquérir le marché intérieur ou conquérir une nouvelle part du marché à l'exportation.

Les Centres techniques industriels sont amenés à devenir des Centres de compétences (ou d'excellence !!) libérés pour

une grande part d'une *captivité professionnelle*, très souvent paralysante.

Un CTI doit avoir deux pôles

Premier pôle : celui d'une plaque « tournante » ou de transfert ou encore de croisements :

1. un pôle d'une part « centripète » :

Un Centre technique doit être le lieu de convergence de la diversité des problèmes et des besoins. Pour cela, il doit avoir un dialogue avec d'une part les secteurs de production et d'utilisation, et d'autre part avec les secteurs de la recherche fondamentale ou recherche de base. Ainsi doivent arriver au CTI, de l'amont, des flux de connaissances scientifiques et de l'aval, des flux de problèmes pratiques.

Dans cette voie, il existe un danger : c'est que le Centre technique soit ou devienne un écran. Pour y faire face, trois nécessités s'imposent : le centre doit être capable :

- de traduire, en termes de recherche des problèmes pratiques et en langage pratique, des résultats de recherche de base,
- d'envisager les applications pratiques de la recherche fondamentale,
- de susciter aussi des recherches fondamentales sur des innovations techniques de « génie » qui fonctionnent sans qu'on sache vraiment pourquoi.

Une fois pour toutes, il faut bannir ce schéma simpliste de pensée qui consiste à dire que l'innovation n'est due qu'à l'application de recherches fondamentales.

L'expérience montre que beaucoup d'innovations sont dues à des techniciens géniaux et que ce sont ces innovations qui « marchent », qui ont suscité des questions fondamentales sur le « pourquoi ça marche » et ont fait alors par les réponses apportées, progresser la recherche fondamentale. Dans ce domaine de la science, il n'y a pas de sens unique.

2. le rôle de plaque tournante entraîne, par ailleurs un rôle centrifuge de diffusion :

- diffusion du savoir : mission de transfert des connaissances (plutôt de l'amont vers l'aval), mission de transfert d'innovations techniques auprès des « théoriciens » (plutôt de l'aval vers l'amont),
- diffusion du savoir-faire des professionnels (sans trahir un certain « know how ») à l'extérieur et à l'intérieur de la Profession comme auprès du grand public,
- faire savoir les compétences :
 - des professionnels auprès des utilisateurs,
 - des laboratoires de recherches de base auprès de la Profession,
- diffuser les « manques » ou besoins de l'industrie auprès des chercheurs,
- favoriser la mobilité des chercheurs dans les différents organismes et, le cas échéant, favoriser leur reconversion,

constituer des éléments d'accueil pour des opérations de recherche en commun entre plusieurs organismes et réaliser ainsi épisodiquement des « laboratoires sans mur », « croisant » divers organismes par mise en commun de potentiels existant en hommes et en matériel et cela « sans frais ».

Là aussi, il y a un écueil à éviter : c'est que le centre technique ne se transforme en une sorte d'académie ou de société savante.

Deuxième pôle : pôle de réalisations propres

Un CTI a à remplir des activités traditionnelles, mais très spécifiques des Centres techniques : activités essentielles et presque vitales.

Nous classerons, bien que cela soit très discutable, ces activités que nous avons qualifiées d'activités « d'appui technique », en deux grandes classes.

- *activités d'assistance technique* qui consistent, dans un domaine, une discipline, un secteur professionnel en travaux de normalisation, qualification, réalisation de moyens d'essai, essais et contrôles de qualité ; travaux de diffusion, information, documentation, publications, activités de formation et d'enseignement ; activités d'assistance technique aux entreprises (type S.A.M.U.), conseils techniques aux professions ; liaisons, représentation et formation techniques sur le plan national et international.

- *activités de recherches appliquées ou fondamentales très orientées :*

- dans les disciplines de compétence de chaque Centre utiles à leurs activités techniques à court, moyen et long termes,

- orientées par les besoins technologiques au sens large des secteurs économiques situés en aval,

- nécessaires pour avoir au moins la possibilité d'accéder aux résultats de la recherche internationale et d'être capable de transférer ces résultats.

- nécessaires pour être au courant et les diffuser (recherches « exploratoires ») en vue de l'acquisition de connaissances et technologies nouvelles).

Dans ces deux domaines d'activités existe un écueil bien connu : la transformation d'un Centre technique en une tour d'ivoire. Il appartient aux conseils d'administration et aux Comités techniques et scientifiques des Centres, dont la composition devrait être vraiment « paritaire », d'y veiller. Les CTI devraient aussi déboucher sur de nouvelles activités ou plutôt des activités enfin officiellement reconnues.

Selon M. Douchez, les Centres techniques devraient contribuer au décloison-

nement de la recherche, à l'essor de l'innovation et de la stratégie industrielle (nationale et régionale), à la promotion de la qualité des produits. Enfin, du fait de leur position « carrefour », ils devraient être au service des PME et PMI, jouer un rôle important de documentation et d'aide à l'exportation. Toutes propositions qui méritent étude et discussion.

PROPOSITIONS D'OUVERTURES NOUVELLES DE LA CFDT-IFP

Un centre technique n'est pas une « activité de service » pour l'industrie. Son rôle est de répondre aux problèmes technologiques de l'industrie, de collaborer en fonction de ses compétences aux grands plans nationaux. Il doit être l'interface entre l'industrie et la recherche fondamentale pratiquée à l'Université et au CNRS.

Cela demande une ouverture d'esprit, un langage, une compréhension pour être capable :

- d'analyser les résultats de la recherche fondamentale afin d'envisager une recherche de base pouvant déboucher sur une recherche appliquée,

- de susciter des sujets de recherche fondamentale pour comprendre des phénomènes observés lors de développements ou d'innovations,

- de cerner avec précision les problèmes industriels afin de lancer des programmes de recherche pour y répondre.

Pour remplir ce rôle, il faut que les Centres techniques s'ouvrent en amont et en aval.

En amont, créant une structure « Prospective et recherche explorative » ouverte sur l'Université. En aval, créant une structure « Application industrielle » à l'écoute de l'industrie et en particulier des PMI qui manquent le plus de moyens pour assumer leur recherche et leur développement.

Structure amont : Prospective et recherche explorative.

Elle aurait pour rôle de contribuer au renforcement de la recherche par une vision à moyen et long terme, afin de contrebalancer l'évaluation économique qui ne doit pas être le seul critère pour un projet de recherche, car il n'intègre pas des paramètres difficilement mesurables tels que : indépendance énergétique, création d'emplois, développement de nouvelles industries..., et nuit à l'innovation et au développement de techniques nouvelles.

Cette structure amont travaillerait en étroite collaboration avec les chercheurs. Elle aurait :

Pour motivation : la recherche, l'innovation, l'encouragement au développement des idées et des technologies nouvelles,

Pour mission : d'organiser et de structurer la recherche en intégrant les grandes orientations nationales en matière d'énergie (pour l'IFP par exemple). Ceci aurait pour effet de préparer, par une recherche de base faite à temps, les procédés industriels de l'avenir.

Comme moyens : être le carrefour des directions de recherche, assurant ainsi une meilleure information, permettant une coordination entre les équipes, et créant une véritable concertation et de ce fait, la continuité dans l'acquisition des connaissances,

Comme conséquences :

- un encouragement à la recherche explorative et à la créativité,
- un choix meilleur des sujets de thèse et de la recherche de base dont l'idée directrice ne sera plus une réponse à un besoin à court terme,
- une augmentation qualitative et quantitative de la recherche de base en général, d'où la possibilité d'un langage, d'un travail commun en collaboration avec l'université. Toutefois, un tel type de rapports n'est envisageable que si le centre technique, qui aux yeux de l'Université apparaît comme l'industriel, possède un « bagage théorique » suffisant. La valeur de ce bagage est directement proportionnelle à la qualité de la recherche de base qu'il effectue,
- la possibilité de diversification des sujets de recherche dans le domaine de ses compétences.

Son devoir : informer les pouvoirs publics de son programme de recherche afin de contribuer aux grands programmes nationaux.

Structure aval :

« Application Industrielle ».

L'un des rôles les plus importants de cette structure « Application industrielle » serait de mettre tout en œuvre pour faciliter une information à double sens entre l'industrie et le centre technique (1).

Ceci aurait pour effet :

- de faire connaître avec précision les besoins et les problèmes technologiques de l'industrie,
- de favoriser des rapports équitables qui permettraient un travail en collaboration où le chercheur n'aurait plus l'impression de donner tout et de ne rien recevoir.

SES BUTS :

- réveiller une certaine notion de risque in-

(1) Elle n'est pas à comparer aux directions existant actuellement à l'IFP : « Evaluation », « Valorisation », « Ingénierie », qui ont pour mission de faire des études économiques, de valoriser les résultats de la recherche, de vendre des procédés et de faire des études de process ainsi que leur suivi.

dispensable à la créativité et au dynamisme d'un centre de recherche.

SES MOYENS :

- être informé des programmes de recherche et de développement du centre,
- être en communication constante avec la structure « Prospective et recherche explorative »,
- posséder une information externe sur les problèmes et les besoins de l'industrie,
- avoir créé des liens entre chercheurs et industriel.

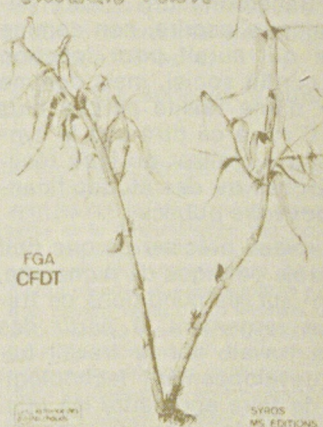
Cela aura pour conséquence une participation réelle au développement de l'industrie nationale entraînant ainsi une valorisation des résultats de la recherche dans son ensemble.

Les pouvoirs publics devraient parallèlement prendre des mesures incitatives après des industriels français afin de faciliter le développement et instituer la coordination entre les centres techniques et l'industrie nationale.

MOBILITÉ. La création de ces deux nouvelles structures devrait entraîner des relations plus saines avec nos partenaires. Dans ses conditions, un détachement vers l'Université ou l'Industrie deviendra envisageable à condition que cela se fasse à la demande des intéressés et avec maintien de leur statut. Cela développera des liens, une information réciproque, une connaissance des compétences et des domaines, une ouverture d'esprit. Cette mobilité devra être encouragée et portée au crédit des intéressés. □

Alternatives pour aujourd'hui La Biomasse

ENERGIE VERT



La bataille contre le tout nucléaire et la diversification des sources d'énergie continue.

Rédigé par la FGA-CFDT avec l'aide de ses militants et Philippe Chartier, Directeur de la Recherche à l'INRA, Pierre Alain Jayet Assistant à la Recherche à l'INRA, Théo Leray Maître de Recherches au CNRS.

Montholon-Services. Prix unitaire 31,50 F, franco 42 F. Réductions au-delà de 10 exemplaires.

LA RECHERCHE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La recherche sur les conditions de travail n'est pas le seul terrain où le syndicalisme demande l'initiative. Mais c'est un terrain évident, et pour l'instant fort mal traité*.

A la CFDT, notre expérience avec des institutions telles que l'INRS, l'ANACT, le laboratoire de Physiologie du Travail du CNAM, certaines équipes ou certains groupes de chercheurs du CNRS... nous conduit à considérer qu'un travail de recherche mené en collaboration étroite est possible, et riche d'avancées sociales, alors qu'aujourd'hui, les chercheurs qui se consacrent à l'étude des conditions de travail sont souvent marginalisés, pénalisés dans leur carrière, car ce type d'étude ne correspond pas aux critères d'évaluation de la recherche (1).

Il est indispensable, pour construire une politique de recherche sur les conditions de travail, que les comités techniques de prévention, de la médecine du travail, etc. puissent développer, dans des conditions nouvelles, leur rôle d'incitateur à la recherche ou de lieux de recherche :

- il ne s'agit pas seulement de réaliser des travaux permettant une analyse, mais aussi de *développer des interrogations* sur le travail, voire même des *propositions* de transformations. Notre démarche doit alors s'inscrire, non comme une expertise qui aurait pour fonction d'arbitrer un conflit social, mais comme un *révélateur* d'une réalité perçue plus globalement. C'est à ce titre que le syndicat a vocation à réaliser ou faire réaliser des recherches ou des études financées par les pouvoirs publics ;

- il s'agit de mieux préciser ce que doit être une véritable politique de recherche, non seulement *sur* les conditions de travail mais plus largement, à *partir* des conditions de travail, sur le travail lui-même et le développement technologique. Il s'agit de faire apparaître les *interactions* : marché de l'emploi - conditions de travail, les aspects emplois, formation permanente - organisation du

travail, contenu et conditions de travail.

Quand on parle de conditions de travail sont en cause : le corps du travailleur, l'économie et la technologie mises en œuvre, les systèmes d'organisation de la vie collective dans l'entreprise. Aussi, des recherches appliquées aux conditions de travail doivent-elles en priorité, prendre en compte :

1. *L'individu au travail*, notamment dans ses aspects physiologiques ;

2. *Les rapports entre l'individu et le groupe*, ainsi que les statuts juridiques des travailleurs, leur place dans la production (ceci revient au champ des conventions collectives). Doivent aussi être abordés, les aspects des pouvoirs organisés dans l'entreprise : la répartition hiérarchique des pouvoirs, les droits syndicaux et les systèmes de représentation ou d'expression directe des travailleurs ;

3. *Les données économiques et technologiques*, qui influent sur l'emploi : quantitativement et qualitativement dans leur évolution conjoncturelle et structurelle, par l'interrelation évidente des décisions économiques et technologiques ; au niveau du rôle des acteurs (direction, ingénieurs et techniciens, et tous les autres travailleurs).

Fixer des priorités au regard de la demande sociale

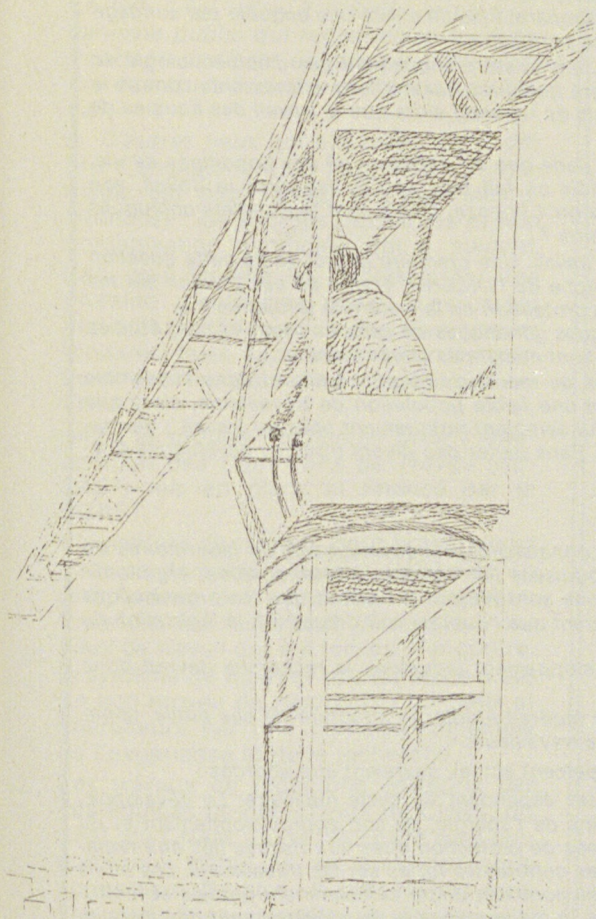
Pour cela, il s'agit de qualifier le terme de recherche et de chercheurs dans ce domaine. On ne peut aujourd'hui entrer dans le champ des conditions de travail et de son amélioration par le biais des seules institutions classiques de recherche, parce que le plus souvent la recherche sur les conditions de travail pré-suppose :

- une approche pluri-disciplinaire, or l'organisation de la recherche se fait par « spécialité » ;

- une importance accordée à l'étude en titre, ce qui n'est pas la démarche classique de beaucoup de disciplines concernées par cette recherche.

* Le présent texte reprend l'essentiel d'une note remise à la commission Detraz par le secteur Action revendicative CFDT.

(1) Pour la CFDT, le terme « chercheurs » s'accorde à la réalité « d'équipes de recherche » qui ont de ce fait, une certaine autonomie vis-à-vis de leur institution.



Trois points forts

Une politique de recherche appliquée à l'amélioration des conditions de travail suppose :

1. d'améliorer et de renforcer la *coordination* et les *confrontations* entre les institutions de la recherche et les organismes existants. Cependant, cette proposition doit être tempérée par le fait que les activités de recherche, pour maintenir l'émergence de thèmes de recherche novateurs, supposent un certain « désordre » ;
2. de créer des instances pour échanger, confronter, et évaluer les travaux de recherches avec les réalités sociales exprimées notamment par les organisations syndicales. Il s'ensuivra nécessairement des dialogues et conflits (pour faire reconnaître des thèmes de recherche) que nous considérons comme essentiels. Car nous ne souhai-

tons pas que les chercheurs déterminent seuls la totalité de leurs activités de recherche dans ces domaines ;

3. Cette démarche nous apparaît comme la seule permettant de *valoriser le travail de recherche* sur les réalités sociales vécues par les travailleurs dans les entreprises, les chantiers et les administrations et du même coup pour renforcer le rôle des chercheurs face aux autres disciplines scientifiques appliquées au domaine technique.

Propositions pour aujourd'hui

Ces trois points forts ont déjà été énoncés par la CFDT, notamment dans les projets concernant les droits nouveaux. Nous nous sommes engagés à les insérer dans les institutions où, en tant qu'organisations syndicales, nous exprimons la demande sociale, à savoir :

1. *Le Conseil supérieur de la Prévention des Risques professionnels*. C'est un lieu où peuvent naître des thèmes de recherche (2) ;
2. *Les organismes paritaires de la Sécurité sociale* ; mis en place en 1945, ils devraient être les instruments d'élaboration d'une politique de prévention et de son application (3) ;
3. *L'Agence nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail*. Cet organisme créé par la loi, permet aux organisations syndicales et au patronat d'intervenir dans le domaine des études et de la recherche selon deux modalités :
 - sur les programmes d'études et des recherches que l'ANACT, en tant qu'institution, va ensuite traiter avec des organismes extérieurs,
 - sur des activités d'études, que nous

2. Cependant, comme il n'y a pas de rapports fonctionnels, ni avec les institutions de recherche, ni avec les centres de décisions concernant les orientations et la détermination des politiques de recherche, les organisations syndicales ne peuvent pas exprimer plus précisément ce qu'il conviendrait d'entreprendre. Il nous apparaît que les orientations que devrait retenir la « Mission Detraz », devraient s'appuyer sur les projets législatifs du « rapport Auroux » concernant les droits nouveaux et le renforcement du rôle des institutions existantes (notamment au plan de la régionalisation du CSPEP et du nouveau comité résultant de la fusion du Comité d'Hygiène et de Sécurité et d'Amélioration des Conditions de Travail).

3. Il s'agit des Comités Techniques de Prévention Régionaux et Nationaux, appuyés sur les services de prévention des Caisses Régionales de l'Assurance Maladie. Ce sont des lieux importants de confrontation des organisations syndicales ouvrières avec les représentants patronaux sur les problèmes du travail, de la santé et de la sécurité, qui alimentent l'INRS, mais devraient aussi avoir un impact plus large sur la politique de recherche notamment de l'INSERM.

QUELQUES THÈMES DE RECHERCHES PRIORITAIRES

1. LES EFFETS DU TRAVAIL SUR LA SANTÉ

- Les connaissances actuelles de l'impact du travail sur l'état de santé des travailleurs, par catégorie professionnelle, le type de travail ou sexe, sont nettement insuffisantes, et les études par sondage dans le domaine statistique, non comparatif (seule existe une enquête par sondage du ministère du Travail et de l'INSEE, elle-même perfectible).
- Le travail de nuit ou en équipes alternantes. Il n'existe pratiquement pas d'épidémiologie du travail de nuit ou en équipes alternantes, malgré quelques travaux forts intéressants comme le rapport Wisner, qui nous a donné d'utiles points de repères) alors que le travail des équipes de nuit continue de se développer.
- Travail et santé mentale. Aujourd'hui, on ne parle que de « stress » dû aux conditions de vie, à des causes diffuses dans la vie citadine, mais on fait trop peu le lien avec le travail, son rythme, les rapports sociaux et les contraintes qu'il impose. Quels sont leurs effets conjugués sur l'équilibre psychique et mental des travailleurs ?
- Maternité et procréation en relation avec le travail. Une première approche de cette question vient d'être réalisée par des équipes de recherche de l'INSERM. L'effet de ces travaux sur les réglementations a été très rapide, concernant la protection de la maternité (projet de loi). Mais par ailleurs, nous constatons que les risques génétiques de certains produits sont étudiés chez la femme au travail alors que leurs effets sont méconnus chez l'homme.
- Les maladies professionnelles sont étudiées de manière très ponctuelle et dans l'ensemble sur des aspects assez marginaux ou touchant une faible population de travailleurs, alors que seraient à observer deux types de maladies qui semblent notablement liées au travail : dermatoses et « problèmes » de colonne vertébrale. Sans parler des divers troubles psychiques évoqués plus haut.

2. TECHNOLOGIE ET TRAVAIL

Dans ce domaine, tout est à faire. Nous ne connaissons pratiquement pas de laboratoires de recherches et de pilotes industriels qui introduisent les données physiologiques, ergonomiques..., sauf lorsque la sécurité des installations sont en jeu. Il faudrait que les organisations syndicales puissent intervenir à ces niveaux avant que l'outil ne soit diffusé (cf. la législation du 6 décembre 1976 sur les accidents du travail).

Pour être efficace dans les décisions de développement industriel, la recherche devrait donc aborder en priorité plusieurs secteurs :

- La machine-outil et les engins de travail. Il faudrait étudier la structure de ces outils, appareils, engins, et tous les effets possibles sur les travailleurs.
- Dans le domaine de l'énergie et du développement actuel, devraient être abordés :
 1. Les conditions de travail dans les industries dépendant du cycle nucléaire. Le développement du nucléaire notamment dans le domaine de l'énergie, de son approvisionnement et du retraitement des déchets est un fait. Les normes de protection dues aux risques liés aux radiations ionisantes imposent une protection et des contraintes fortes sur les travailleurs. Les effets de ces contraintes sur les conditions de travail sont loin d'être suffisamment étudiés et maîtrisés dans la pratique, notamment au regard de la maintenance et du vieillissement des installations, des comportements sociaux qu'ils engendrent, etc.
 2. Dans les mines de charbon, de nouvelles études sur les risques d'accidents du travail et maladies professionnelles (silicose) doivent être entreprises si l'on veut que des mesures techniques soient dès maintenant étudiées.
- L'informatique qui se développe « tous azimuts » sous l'effet des travaux scientifiques et des technologies : de nouveaux appareils produisent de nouvelles contraintes.
- Les transferts technologiques, dont certains produisent, des effets perturbants à l'intérieur de l'hexagone. Ainsi, dans le domaine des communications : leurs circuits de signes, souvent incompréhensibles pour de nombreux travailleurs et notamment immigrés posent un problème de culture en même temps que de conception de la technologie. Des recherches systématiques devraient être développées, nationales et internationales.

3. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Il s'agit de la prévention des accidents, mais aussi de leurs effets à terme, et de leur coût.

- L'estimation des coûts des accidents du travail et des maladies professionnelles ou dues au travail, n'est pas réalisée. Mais le déficit de la sécurité sociale s'accroît.
 - On sait qu'il y a chaque année 110 000 accidents du travail graves ou très graves. On ne sait pas ce que sont devenus ces travailleurs : 5 ou 10 ans après et plus.
 - Comment se fait-il qu'en France et en Europe, la concentration des moyens techniques dans certains domaines, accompagnés de la modernisation des équipements et de l'accroissement de la taille des chantiers, provoquent un accroissement des accidents du travail ?
 - La prévention des accidents du travail est laissée à l'initiative, d'une part des décideurs (chefs d'entreprise et hiérarchie), d'autre part, des travailleurs eux-mêmes et de leurs représentants (sections syndicales et membres des CHS).
- On connaît mal le rôle et l'efficacité des uns et des autres, d'ailleurs la sociologie du travail est très peu intervenue dans ce champ, très conflictuel, de l'entreprise.

proposons à l'ANACT de nous aider à financer. C'est ainsi que des travaux tels que « les Dégâts du progrès », « Les Tours-bureaux », l'étude sur « les Trac-teurs » ont pu être réalisées.

En fait, c'est jusqu'à présent *le seul organisme public qui reconnaisse à l'organisation syndicale un droit à entreprendre des études sur les problèmes du travail.*

4. *D'autres lieux ont été créés, où le degré d'engagement de l'organisation syndicale est plus faible, car non institutionnalisé : ce sont les personnes et non l'organisation syndicale qui y siègent.* Ceci peut faciliter les débats, créer une pluralité d'initiatives, mais aussi créer des ambiguïtés lorsque des divergences fondamentales apparaissent sur les gestions des financements alloués à la recherche.

Ainsi, le *groupe Recherche pour l'Amélioration des Conditions de Travail (RE-SACT)* mis en place et financé par la DGRST.

L'ouverture d'un crédit pour la recherche dans ce domaine a permis d'élaborer un programme de recherche intéressant, toutefois, les retombées directes sur les lieux de travail ont été faibles. Par contre, le système de bourses mis en place a été un bon moyen de rapprocher militants et chercheurs par une participation active de l'expérience et de la recherche.

Les travaux de recherche entrepris par des équipes de chercheurs du CNRS, du CHU, du CNAM ou de l'INSERM sont peu nombreux dans les secteurs qui nous concernent. De plus, ils sont menés dans des disciplines scientifiques étroites qui les enserrent.

Sauf dans quelques cas exceptionnels où des équipes pluridisciplinaires nous ont permis d'ouvrir des discussions sur les hypothèses et les démarches entreprises, il est très difficile de retrouver la réalité des situations liées au travail.

Il serait d'ailleurs tout-à-fait souhaitable que la notion de *contrat* ne se réduise pas à un texte permettant de recevoir des financements, mais qu'elle soit l'occasion d'une collaboration entre les équipes de recherche et les porteurs d'une demande sociale, en vue de bâtir un programme.

Les financements publics jouent un rôle essentiel pour stabiliser le travail effec-

tué par ces équipes, nous sommes convaincus que sur ces bases, les chercheurs adhérents à la CFDT œuvreront pour développer des projets de recherches dans ces domaines.

Enfin, certains organismes publics ou privés du type des *Centres techniques du ministère de l'Industrie ou des Chambres patronales*, avec des moyens parfois importants, sont pratiquement inexistantes sur les plans de recherche prenant en compte les conditions de travail. Ce qui a comme conséquence désastreuse la production de technologies totalement étrangères aux conditions dans lesquelles va s'effectuer le travail.

Orientations prioritaires

Les axes prioritaires à privilégier dans ce champ de la recherche sont, selon la CFDT :

1. *L'interaction travail-santé, au travers de l'étude de tous les facteurs qui contraignent le corps :*

- on connaît mal les pathologies professionnelles. Une progression dans les connaissances suppose une politique à long terme, une mobilisation de moyens et de chercheurs ;

- il faudrait mieux savoir analyser le travail, et l'impact du travail sur les comportements ; étudier les mécanismes de vieillissement ; mieux appréhender les rapports entre travail et santé mentale.

2. *La transformation des réalités sociales*, afin que la recherche ne reste pas cloisonnée dans l'analyse, mais soit aussi une aide à ces transformations :

- les rapports sociaux au plan des entreprises, et les effets du travail sur les conditions de vie : le développement de la recherche dans ce domaine suppose une nouvelle démarche d'observation ;

- doter de droits d'initiative et d'intervention les organismes et institutions actuels, afin qu'ils puissent transformer la réalité sociale (organisation et contenu du travail) (4).

3. *La qualité sociale du changement technologique.* Les nouveaux « objectifs du travail » n'ont pas tous pour finalité, tant s'en faut, l'amélioration des conditions de travail, bien que le travail en soit profondément modifié.

Le refus des décideurs, des économistes et des ingénieurs, de prendre en compte les données sociales, entraîne trop d'effets négatifs sur l'emploi, le contenu du travail, les qualifications et les conditions de travail. C'est ce qu'il s'agit de changer.

4. A partir de contrats employeurs travailleurs impulsés par l'ANACT et les financements publics, tels que le Fond Amélioration des conditions de travail, ceci devrait permettre la mise en œuvre du droit d'expression individuel et collectif des travailleurs sur leur travail qui fait l'objet du projet de loi sur les « droits nouveaux ».

POUR UN TRAVAIL SYNDICAL DURABLE SUR LA RECHERCHE

par Joseph Le Dren

Formuler une position syndicale sur les grandes orientations de la politique de recherche et d'innovation, c'est une chose. Définir les conditions de travail et de carrière des chercheurs, c'en est une autre. Mais le plus difficile, et sans doute le plus important, c'est d'arriver à ce que le mouvement syndical puisse intervenir efficacement et durablement en matière de recherche et de choix technologique. Cette brève conclusion voudrait, sous préjuger en rien des positions futures de la CFDT, mettre en évidence quelques points du débat en cours.

CE NUMÉRO réunit, sur quelques thèmes dominants, des textes un peu disparates. C'est un chantier à ciel ouvert, et l'on admettra peut-être que c'est très bien ainsi.

En effet la discussion sur la recherche fait jouer à fond les mécanismes d'intimidation culturelle, et suscite des discours de haute tenue, qui « élèvent » un débat déjà inaccessible.

Pour « mettre la recherche au service des travailleurs » il ne suffit pas d'affirmer le contraire, ni d'offrir au syndicalisme un strapontin dans les instances scientifiques.

Mieux vaut reconnaître d'entrée de jeu que la recherche n'est pas un sujet dont le syndicalisme puisse se saisir facilement ; parce qu'il est *essentiel* qu'il s'en saisisse, et il n'y parviendra qu'en mesurant certains obstacles.

La *légitimité* de l'intervention syndicale en matière scientifique et technologique

est double. Le syndicalisme en tant qu'institution représentative a son mot à dire sur la stratégie du développement économique, et ce n'est pas un gouvernement de gauche qui le démentira.

Mais le syndicalisme, qui inclut des travailleurs de toutes les qualifications, donc toutes les formes du savoir et du savoir-faire, est aussi capable de *compétence* scientifique et technique.

Celle-ci s'affirme d'ordinaire dans le champ professionnel. Elle peut aussi s'affirmer dans le champ syndical, suivant une autre logique, une autre conception des objectifs, une autre utilisation des moyens et des compétences.

Dire que le syndicalisme, tel que l'entend la CFDT, est un lieu possible de propositions et de contrepropositions, suppose évidemment qu'il y ait plusieurs choix possibles, plusieurs stratégies de développement, que la science et la technologie soient discutables et négociables.

Ceci relativise l'*autorité scientifique*, non par un romantisme de l'anti-science, qui opposerait un bon sens collectif au savoir des spécialistes, mais par la conviction qu'à connaissance égale, il existe des alternatives et des choix.

Ceux-ci n'obéissent pas seulement à des nécessités scientifiques et techniques, mais aussi, on le sait, à beaucoup d'autres intérêts.

L'intérêt des autorités politiques et scientifiques, et leur confort, est de s'affirmer comme les seuls partenaires du choix, le bon choix et le seul possible. Elitisme et dogmatisme y trouvent leur compte, on l'a vu sous le pouvoir précédent.

Mais aujourd'hui la crise, la concurrence internationale, le chômage, etc., mettent en question bien des certitudes, suscitent la vigilance, y compris à l'égard du « progrès ». Celui-ci peut être technologiquement indéniable et socialement douteux (voir le bilan du Concorde, les incertitudes de la télématique, les impacts possibles de la micro-électronique, etc.).

Ce n'est pas être technophobe que de rappeler l'ambiguïté des retombées scientifiques, par exemple les usages possibles du laser, les uns militaires, les autres médicaux. Pour ces raisons et quelques autres (dont l'intérêt de la recherche elle-même, qui s'enrichit souvent d'être interpellée de « l'extérieur »), si l'autonomie du *travail* scientifique est indispensable, celle du *pouvoir* scientifique doit être relative et débattue.

Reste à réunir les conditions pratiques de l'intervention syndicale. Ce qu'on appelle la *demande sociale* n'est en général pas spontané. La demande sociale est à construire. Elle pose des problèmes variables d'un champ scientifique à l'autre, avec des enjeux, des mentalités et des sensibilités différentes.

En tout cas, elle ne saurait se réduire au « social-social », tel que certains l'attendent de la part du syndicalisme : conditions de travail, logement, vacances et « culture », sociologie du travail, etc.

Même sur ces terrains, la demande est à reformuler, et comme l'indique le texte publié ici sur les conditions de travail, il ne suffit pas de proposer des sujets : il faut vérifier leur pertinence, mettre en question des méthodes et des concepts.

Il faut aussi disposer de responsables syndicaux qui aient le temps et la formation nécessaires pour « suivre » le pro-

cessus d'une recherche ou d'une expérimentation technologique.

Le problème n'est pas seulement d'information. Sans doute, il est important que les chercheurs, ingénieurs et techniciens s'exercent à traduire leur savoir, que les enseignants et les journalistes développent l'information et la vulgarisation.

L'organisation syndicale prétend, sans cogérer la recherche, à une expertise et à un pouvoir de contreproposition dans certains domaines.

Tout n'est pas négociable : on l'a vu dans les discussions sur les nouvelles technologies.

Mais il y va de la crédibilité même du syndicalisme dans une société technicienne, disposant de moyens sophistiqués d'information, d'investigation et de stockage des données, de ne pas admettre comme inéluctable ce qui ne l'est pas, a fortiori, de récuser comme progrès ce qui est socialement régressif.

La prise en charge des problèmes de la recherche, si exigeante et difficile soit-elle, ne peut donc être *déléguée* aux seuls chercheurs syndiqués fonctionnant seuls comme « *intellectuels* » compétents dans l'organisation « *ouvrière* ».

Le mot *intellectuel* s'oppose implicitement à *manuel* : on sait combien ces mots alimentent de frustrations et de prétentions, et comment certains oscillent entre l'anti-intellectualisme et le culte du savoir.

Mais qui est l'intellectuel de qui ? Qui dédaigne le savoir de qui ?

Dans le petit Robert, le mot *intellectuel* renvoie, avec un soupçon d'ironie, à *clerc*, *mandarin*, *intelligentsia*, autant dire à des castes, dont souvent la parole et l'image, amplifiées par les media, prennent un poids excessif.

Il peut être nécessaire, à certains moments, de mettre ce poids dans la balance : les « *autorités morales* » sont un élément de pression politique.

Mais l'enjeu aujourd'hui est d'organiser autrement la production du savoir.

Car l'invocation des prix Nobel ne peut indéfiniment tenir lieu de réflexion sur la science et la technique. Même les Nobel sont faillibles, et de toute façon, c'est nous qui paierons notre manque à imaginer.

LA PLACE DES INGÉNIEURS ET CADRES DANS LA CFDT

par Edmond Maire

Le texte que voici a été prononcé le 4 décembre, devant le congrès de l'UCC. Il ne concerne pas seulement les cadres, mais toute la CFDT.⁽¹⁾

I L Y A QUATRE ANS, la CFDT s'engageait dans un formidable pari. Face à un syndicalisme dominé par une approche étatique, politique et législative du changement – et elle-même influencée par cette conception dominante – la CFDT entreprenait de faire de l'action syndicale le moyen central de la transformation sociale. C'était mettre en question notre pratique syndicale ; c'était surtout s'engager dans la voie fondamentale du changement du syndicalisme.

Une telle ambition ne pouvait réussir sans un énorme effort, de chaque militant, de chaque échelon de l'organisation syndicale. En quatre ans, un chemin important a été franchi et vous, militants cadres, vous y êtes engagés pleinement. Mais vous le savez bien, les obstacles ne manquent pas et il nous reste à tous beaucoup à faire pour réussir.

BÂTIR UN VÉRITABLE SYNDICALISME DE MASSE EN MILIEU CADRES, c'est le problème central qui vous est posé.

Vous le savez bien, le passage à l'action collective des cadres reste à franchir. L'évolution de la condition salariale des cadres et le mouvement général des idées ont créé des conditions favorables à leur acceptation du fait syndical. Mais cette ouverture est plus caractérisée par la bienveillance ou la sympathie que par la participation directe à une action commune.

Pour concrétiser ces potentialités, le mieux n'est-il pas d'abord de réfléchir à ce qu'est le militant-cadre, à ses richesses et à ses limites ?

Bien des cadres CFDT ont adhéré à partir d'une démarche individuelle généreuse, le plus souvent idéologique ou politique. Pour créer un effet d'entraînement sur leurs collègues de travail, ils comptent plus sur l'exemplarité de leur comportement que sur la mise au point de revendications et d'initiatives collectives adaptées à leur milieu. Ils sont souvent gênés de porter les problèmes matériels qu'ils rencontrent, dans le débat de la section syndicale. Ils ont tendance à considérer qu'en regard de la condition ouvrière, leurs problèmes de déqualification, de carrière, de statut, d'emploi, de conditions de travail sont secondaires. Du même coup, ils ont tendance à pratiquer un syndicalisme de militants, minoritaire et peu crédible dans leur milieu de travail, puisque motivés d'abord par des éléments extérieurs au vécu quotidien de leur catégorie professionnelle. Et cette démarche les conduit souvent à préférer une activité interprofessionnelle hors de l'entreprise à l'action sur leur lieu de travail.

Cette analyse est sans doute trop schématique. Que ceux qui ne s'y reconnaissent pas ne s'en offusquent pas. Mais ne croyez-vous pas qu'il reste à surmonter chez beaucoup de militants cadres une sorte de complexe, de

mauvaise conscience qui les fait hésiter à prendre à bras le corps les problèmes quotidiens qu'ils rencontrent pour les traduire en revendications concrètes ?

C'est pourquoi, j'ai envie de vous dire : *soyez vous-mêmes* ; acceptez-vous comme vous êtes dans votre fonction professionnelle. Votre rôle est de servir les intérêts de l'entreprise, donc aussi les intérêts patronaux ? Soit. Comment pourrait-il en être autrement ? Est-ce que ce n'est pas là la caractéristique même du salariat ?

Votre place dans la hiérarchie vous rend plus sensible à la contradiction entre vos aspirations et votre statut de salarié, c'est-à-dire un statut de subordination aux choix de l'employeur. C'est vrai. Mais il n'y a là qu'une différence de degré et non de nature avec vos camarades ouvriers. Et le militant ouvrier sait bien qu'une contestation efficace des choix patronaux appelle un tout autre comportement que celui de baroudeur idéaliste qui a pu tenter un certain nombre d'entre vous.

Vous vous sentez également souvent en marge de la section syndicale. Le syndicalisme cadre n'a pas encore conquis sa pleine légitimité au sein du mouvement ouvrier, y compris à la CFDT. Votre catégorie professionnelle est encore ressentie comme privilégiée, comme liée au pouvoir patronal. Face à ce constat, une acceptation de votre part de cette place secondaire dans la vie syndicale ne permet pas de réduire le retard historique du mouvement ouvrier à vous accepter comme vous êtes. C'est à vous qu'il appartient d'ouvrir la politique syndicale à l'ensemble des problèmes rencontrés par les diverses catégories de salariés.

Mais cela suppose, non seulement de dépasser l'image du militant-héros qui vient apporter sa contribution individuelle à l'action des autres catégories, mais de créer un véritable lieu de confrontation et d'action au sein même du milieu cadres afin d'être porteurs, dans la discussion intercatégorielle de la section syndicale, de tout un acquis collectif qui oblige l'action de tous à s'enrichir.

Forts de cette démocratie vécue en milieu cadres, vous serez à l'aise pour exercer votre droit à la parole, sans autocensure, dans la section syndicale et vous pourrez faire reculer les conceptions syndicales anciennes qui n'accordent qu'une place subordonnée à l'action collective des cadres.

Il n'y a jamais de miracle à l'origine de la prise de conscience et de l'initiative collective. Pour qu'elles puissent se produire, il faut que le grand nombre y voie son intérêt et cherche ensemble des solutions. La CFDT peut être ce lieu de discussion dont ont besoin les cadres pour analyser comment leur fonction, leur qualification, leur emploi sont mis en cause par l'évolution technologique et par la crise ; pour définir ensemble ce que peut être le nouveau rôle des cadres, la nouvelle façon d'être cadres dans une société en mutation et dans une force syndicale qui veut construire l'autogestion. Dans la période présente où des droits nouveaux vont être conquis, où la négociation et la décentralisation sont à l'ordre du jour, vous avez des possibilités accrues de donner à vos débats collectifs des débouchés positifs.

Vous pouvez vous appuyer sur le climat moins répressif qui doit s'étendre - si nous y aidons - dans bien des entreprises pour surmonter le sentiment qu'une contradiction existe entre le statut professionnel des cadres et leur engagement syndical. Vous pouvez faire progresser l'idée que le militantisme et la crédibilité professionnelle peuvent aller de pair, à condition bien sûr qu'il s'agisse d'un militantisme lié aux aspirations collectives du milieu cadres.

Je ne voudrais pas présenter l'avenir sous le jour de la facilité. La fonction cadres est en jeu, au cœur des mutations sociales et technologiques. Les patrons l'ont compris, qui tentent de vous utiliser pour contourner les syndicats, individualiser les relations de travail, vous faire les vecteurs d'une gestion sociale de l'entreprise où la négociation collective n'a pas de place.

Mais vous avez des atouts dans ce conflit qui vous oppose aux employeurs.

La faveur dont bénéficie l'*autogestion* en milieu cadre - les enquêtes d'opinion le confirment - n'a pas pour origine première un choix idéologique ou futuriste.

Dans autogestion, les cadres ont mieux compris que d'autres qu'il y avait *gestion* et une gestion collective faisant toute sa place à l'animation, la coordination, la coopération. Autrement dit, ils pressentent que leur rôle peut être modifié positivement en s'engageant dans cette voie. Mais il reste encore lar-

gement, dans le débat collectif, à élaborer des propositions permettant de concrétiser ces potentialités.

Vous pouvez alors apporter beaucoup au syndicalisme ouvrier. Si les militants ouvriers puisent leur force et leur conviction dans la domination et l'exploitation dont ils subissent le poids le plus lourd, ils sont aussi marqués par la division sociale du travail, leur vie de salarié d'exécution, la coupure entre leur capacité intrinsèque et le contenu de leur tâche. Vous qui êtes le plus souvent du côté de la conception ou tout au moins qui avez une maîtrise sur la technique, vous avez un apport irremplaçable au débat intercatégoriel. Mais cela suppose en même temps que vous poursuiviez le travail de réflexion entamé lors de votre campagne sur les nouvelles technologies, où vous avez mis en lumière, je crois, les risques de la logique technicienne. Car votre formation, votre fonction est elle-même porteuse du taylorisme.

Ce n'est donc qu'en mettant en cause la logique de division du travail et de domination où l'on a souvent enfermé votre savoir, que vous pourrez mettre les éléments de compétence en votre possession dans le débat collectif intercatégoriel.

J'y reviens : vous ne pouvez donc pas vous contenter de votre acquis individuel pour enrichir le syndicalisme. C'est d'abord dans la confrontation entre les différentes catégories de cadres que vous dépouillerez votre approche de sa gangue. Les grands décideurs et les cadres intermédiaires, les hiérarchiques et les fonctionnels, les ingénieurs et les commerciaux, tous ont leur place à prendre dans la réflexion, la proposition, l'action. Mais il ne s'agit pas seulement de diversité de fonctions. Dans votre catégorie plus que dans d'autres *les femmes* sont discriminées et plus qu'ailleurs on peut aisément y mettre en cause les marques de la domination masculine qui s'oppose à la mixité de tous les emplois, de toutes les fonctions.

Dans une certaine mesure, vous avez la chance de construire *un syndicalisme neuf*. Alors ne recommencez pas l'erreur du mouvement ouvrier qui a construit son syndicalisme autour d'un modèle culturel unique. Prônez la diversité comme mode d'approche de votre syndicalisme. Cela me donne l'occasion de faire une remarque amicale sur une des affirmations contenues dans le rapport de Pierre. Il propose que l'UCC se donne comme cible privilégiée les cadres porteurs de progrès. Bien sûr, il faut des priorités. Mais qui sont aujourd'hui les cadres porteurs de progrès ? Sans doute pense-t-il à élargir le champ d'action de la CFDT dans le secteur tertiaire, bien au-delà des ingénieurs. Mais attention à ne pas négliger les cadres des PME, qui sont aujourd'hui situés en un lieu stratégique pour l'avenir. Car nous savons que les PME peuvent être, plus que les grandes entreprises, créatrices d'emplois. Nous savons que notre ambition de relèvement de 22 % du SMIC et des bas salaires, jointe à la réduction du temps de travail, oblige à penser d'une façon novatrice le redressement économique et social de dizaines de milliers de PME de notre pays qui vivent avec des technologies anciennes, de mauvaises conditions de travail, de bas salaires et un autoritarisme patronal qui aggrave les retards. Ces cadres-là ont un rôle-clé à jouer, à condition de les rassembler, de les rendre porteurs de progrès, c'est-à-dire de notre projet collectif.

Bâtir une action syndicale de masse des cadres eux-mêmes, c'est donc l'orientation principale que vous propose la CFDT. Le tryptique défini à notre congrès de Brest - élaboration collective des revendications, action, négociations - vous concerne directement. Vous rencontrerez sur votre route l'obstacle patronal ; car la conquête d'une pleine liberté syndicale en milieu cadres reste très inachevée. Mais vous avancerez si vous partez de la situation des cadres, analysée collectivement ; si vous refusez l'impasse d'un militantisme exemplaire et minoritaire ; si vous donnez toute sa dimension à un syndicalisme de proposition concernant le rôle des cadres et leur autonomie, l'avenir de l'entreprise, la maîtrise des technologies ; si vous savez lier la revendication concrète et immédiate à vos propositions à moyen terme ; si enfin vous surmontez vos réticences à mettre au grand jour votre condition salariale, dans un effort bien compris de réunification de l'action de la classe ouvrière - au sens large du terme - par la prise en compte de toutes les situations spécifiques des différentes catégories de travailleurs pour construire une politique syndicale commune.

RENDRE LE SYNDICALISME CFDT PORTEUR DES PROBLÈMES DES CADRES, c'est l'autre face de notre politique. Car votre progression sera soit facilitée, soit entravée selon que nous réussons ou non à faire mieux comprendre qu'une modification des comportements de bien des militants ouvriers, employés et techniciens est indispensable pour que notre syndicalisme soit vraiment ouvert à l'action collective des cadres.

Bien des syndicats ont encore une conception timorée de l'action syndicale des cadres et de leur insertion dans la CFDT.

Ils veulent bien accepter que les cadres ne rejoignent pas la CFDT exactement de la même manière que les ouvriers. Mais ils se contentent aisément d'une insertion au compte-goutte de quelques cadres qui ont toute chance de rester marginaux, à la fois par rapport à l'ensemble des cadres et par rapport au milieu syndical CFDT. Bref, il s'agit là d'une simple adaptation du syndicat à l'évolution sociale qui voit lentement les cadres se rapprocher des autres salariés.

Un syndicalisme de transformation doit avoir une toute autre ambition : celle d'accélérer l'évolution, de dépasser les adhésions individuelles de cadres pour aider à développer une pratique syndicale du plus grand nombre d'entre eux. Cela suppose un changement profond puisque l'orientation de l'action ne consiste plus alors à faire consommer aux cadres le syndicalisme des autres catégories, mais à rechercher comment construire une démarche collective ouverte au plus grand nombre d'entre eux.

Il s'agit d'abord d'une bataille pour le pluralisme. Car l'on n'unifiera pas un salariat éclaté en statuts sociaux différents par l'incantation idéologique, mais par la reconnaissance par chaque section syndicale et au-delà par chaque organisation confédérée, des spécificités et du besoin d'une certaine autonomie de réflexion et d'initiative de chaque groupe social. Nous voulons des militants-cadres sans complexe, porteurs de leurs problèmes professionnels dans la section syndicale. Mais ces militants seront-ils mis à l'aise pour s'exprimer, seront-ils entendus, admettra-t-on des formes particulières pour le fonctionnement démocratique collectif du syndicalisme en milieu cadres, réunira-t-on les conditions d'un débat égalitaire avec eux pour mettre au point les éléments communs de la politique syndicale ? C'est toute la question. Et elle demande des efforts tenaces pour y répondre positivement. Car la tendance naturelle est de répondre à l'existence d'une hiérarchie dans l'entreprise, par une hiérarchie inverse dans le débat syndical intercatégoriel. Mais on ne construit pas un projet vraiment commun en imposant aux autres l'hégémonie des uns.

Là encore, il ne s'agit pas seulement d'un appel à la conscience des militants non cadres, mais d'une incitation à la réflexion pour qu'ils s'ouvrent à l'apport de leurs camarades cadres, un apport indispensable à l'efficacité de notre action face aux enjeux d'aujourd'hui.

Nous voulons dépasser les limites d'un syndicalisme de dénonciation pour lier la proposition à la contestation. Or nous voyons que dans leur action syndicale, bien des cadres sont non seulement sensibilisés à la nécessité de changer le type de développement, mais utilisent les connaissances que leur donne leur fonction pour faire des propositions alternatives. Ce phénomène se vérifie sur les nouvelles technologies et plus encore sur la politique de l'énergie où les cadres CFDT du CEA ou de l'EDF ont fait un travail remarquable et ont aidé la CFDT tout entière à progresser.

Alors, au lieu de laisser planer un soupçon sur les cadres parce qu'ils comprennent mieux certains rouages de l'entreprise, au lieu de craindre que leur compétence ne couvre le risque d'un consensus avec le patronat, mettons leurs capacités spécifiques au service de notre démarche collective.

Notre conception d'un syndicalisme à la fois porteur de contestation et de proposition n'est pas encore comprise par tous. Dans les entreprises, par exemple, certains militants ne veulent voir dans l'action syndicale qu'une mise en cause des conditions de travail et des choix généraux du patronat.

Et pourtant, le syndicalisme, fondamentalement, est un acteur décisif de la vie de l'entreprise et dans la vie sociale. Non seulement parce qu'il porte les conflits et les revendications sans lesquels la vie démocratique - faite de la libre expression des divergences d'intérêts - serait étouffée, mais plus encore parce que, en faisant intervenir les salariés sur leurs propres problèmes, il fait progresser l'entreprise et la société. Par là-même, il joue un rôle constructif irremplaçable.

Il est vrai que notre pratique syndicale ne prend pas assez en compte cette dimension, qu'elle reste trop cantonnée à la réponse, à la riposte aux propositions venues des décideurs. Du même coup, elle n'est pas encore assez facteur d'initiative, de responsabilités sur les problèmes nouveaux. Sur ces nombreux aspects, elle fait trop de place à la défensive ou à la dénonciation au détriment de la proposition. Toute la CFDT doit s'y mettre pour combler cette insuffisance et vous, en tant que cadres, pouvez nous aider à progresser.

Et si nous voulons que se développe un véritable syndicalisme de masse chez les cadres, reconnaissons-leur la nécessité d'une marge d'autonomie et d'initiative. Cela provoquera des contradictions en notre sein ? Tant mieux, car les contradictions nées de la diversité des situations réelles des différentes catégories de salariés doivent pouvoir s'exprimer dans les actions syndicales. Sinon, comment les appréhender réellement et comment pourrions-nous agir lucidement pour le dépasser ?

Combattons le sentiment que les revendications des cadres ne sont pas prioritaires, ou qu'elles doivent obligatoirement rejoindre celles des autres catégories. Si les cadres sont des salariés parmi les autres, ils ont besoin de revendiquer, comme les autres. Mais puisque leurs fonctions sont spécifiques, ils ont aussi des revendications spécifiques.

Pour l'action syndicale internationale de même, l'apport des cadres nous est nécessaire. Alors que nous avons trop tendance à voir dans les firmes multinationales des monstres implacables et imperturbables face à notre action, les cadres peuvent nous aider à démonter concrètement leurs filières complexes, l'organisation de leur division internationale du travail et donc mettre en lumière les maillons faibles sur lesquels nous pouvons avoir prise. Dans les PME aussi, les cadres sont sensibles aux problèmes de concurrence, de marchés internationaux.

Quant à notre volonté de socialiser les *nationalisations*, par l'instauration d'un lien contractuel entre l'entreprise et le plan, entre l'établissement et les collectivités locales, entre la direction générale et les établissements, elle peut s'enrichir de l'apport des cadres, bien placés par leur connaissance du mode de fonctionnement interne de l'entreprise.

Demander aux militants CFDT non cadres de s'ouvrir à l'apport de l'action collective des cadres n'a donc rien d'une démarche paternaliste. Il ne s'agit pas de protéger les écarts existants entre les rémunérations et les statuts sociaux des différentes catégories. Mais s'ouvrir à la discussion intercatégorielle, c'est se donner des chances supplémentaires de succès, y compris dans notre société de réduire les inégalités.

Ainsi nous voulons réduire l'éventail des salaires, réformer la fiscalité, les cotisations et les prestations sociales. Un grand nombre de nos revendications en la matière mettent en cause telle ou telle mesure dont bénéficient aujourd'hui les cadres. Dans une telle situation, vouloir imposer de l'extérieur et brutalement l'ensemble de nos objectifs ne peut conduire qu'au blocage, à la révolte et finalement à l'échec.

Seul un débat intercatégoriel où chacun peut s'exprimer et influencer le projet collectif peut permettre de dépasser les difficultés et d'établir les programmations indispensables. Agir pour réussir demande du temps, avons-nous dit au lendemain du 10 mai. Ce qui est vrai pour le SMIC et pour les 35 heures est vrai aussi pour la réduction des inégalités qui ne peut être acceptée positivement par les cadres que si, parallèlement, leurs espaces de liberté s'élargissent et leur implication dans le changement progresse.

L'intolérance parfois manifestée dans la vie syndicale à l'encontre des cadres ne peut conduire ceux-ci qu'à leur enfermement sur eux-mêmes ou à une sur-enchère ouvriériste déconnectée de leurs réalités.

Il ne s'agit donc pas seulement d'accepter les cadres mais de respecter leur identité, tant salariale que professionnelle dans la vie de la section syndicale, du syndicat, de l'union locale, de la fédération, de la confédération.

L'APPORT DES CADRES A L'ACTION SYNDICALE FACE AUX ENJEUX DE LA PÉRIODE. Les cadres ont eu toute leur importance dans la défaite de Giscard d'Estaing. Le basculement à gauche de bon nombre d'entre eux

n'était pas dû d'abord à une option politique profonde, mais au refus d'un avenir de déclin, déclin collectif avec l'aggravation prévisible du recul économique de la France, déclin individuel avec la dévalorisation croissante de leur rôle. La fragilité de ce choix met en lumière les deux possibilités suivantes :

- ou bien les cadres interloqués par les difficultés et les limites du changement entrent peu à peu dans une bataille défensive et catégorielle pour limiter le grignotage de leurs avantages matériels sans que des contreparties suffisantes leur soient offertes ; et alors peu à peu, ils participeront au courant pour le retour en arrière, pour l'alternance à droite.

- ou bien, nous prenons les moyens - *nous*, ce n'est pas seulement la CFDT, mais c'est d'abord la CFDT - de les inclure dans une action dont ils soient pleinement partie prenante, nous nous enrichissons de leur apport dans un projet conscient de changement maîtrisé ; et alors les sirènes réactionnaires auront peu de prise sur eux.

Inclure les cadres dans notre action nous amène à regarder quelle place ils peuvent prendre dans notre avancée sur les trois priorités que nous nous sommes fixées :

1. CONSTRUIRE DE NOUVELLES SOLIDARITÉS.

L'emploi. Notre option pour le partage du travail afin de créer des emplois est d'abord une option pour l'avenir de notre société. Aucune société ne peut vivre durablement sans tensions et déchirements avec une masse de chômeurs, une jeunesse désemparée, une coupure entre travail stable et travail précaire. La société duale, c'est une société porteuse de violences et de dégradations des libertés.

Mais le partage du travail, on le voit actuellement, rencontre de sérieuses difficultés. Devant les difficultés prévisibles, chaque groupe social se crispe sur ses avantages acquis, le corporatisme refleurit, l'incompréhension grandit entre salariés du secteur public et salariés du secteur privé.

Il est clair qu'entre la nécessité de réduire massivement le temps de travail pour créer des emplois et la défense intégrale du pouvoir d'achat, il y a dans bien des entreprises contradiction. Et que souvent ceux qui ont un emploi choisissent la protection de leur pouvoir d'achat plutôt que la création d'emplois pour les chômeurs.

De plus, le patronat, même quand il y a réduction du temps de travail, refuse le plus souvent de créer des emplois et cherche au contraire, par la nature de ses investissements et par l'intensification du travail, à économiser toujours plus la main d'œuvre.

Sur cet ensemble de problèmes, les cadres doivent absolument être inclus dans le débat collectif. Ils ont leur mot à dire dans le débat sur la compensation salariale où souvent d'ailleurs, ils font preuve d'une ouverture que l'on ne trouve pas toujours parmi les techniciens, ils sont bien placés, parce qu'ils ont du pouvoir sur l'organisation du travail, pour proposer des choix permettant la création d'emplois ou la mise en cause des systèmes de gestion faisant appel au travail précaire. Ils ont un rôle à jouer dans l'élaboration de propositions industrielles crédibles, dans les comités locaux de l'emploi, dans la proposition de contrats de solidarité.

Les inégalités salariales. Nos politiques de réduction de l'éventail des salaires gagneront en cohérence et en efficacité si nous n'en excluons pas, de fait, les salaires les plus élevés, avec comme conséquence la plus fréquente un simple écrasement de la grille ouvrière. De plus, les cadres sont sensibles aux inégalités de revenus qu'ils connaissent mieux que les autres catégories de salariés. Ils peuvent être d'un apport important dans la pression pour une transparence des rémunérations et des revenus de chacun et dans l'action pour une égalité de tous et d'abord des non salariés devant l'impôt.

2. CHANGER LE TRAVAIL, ce n'est pas seulement une de nos trois priorités mais c'est la raison d'être de toujours du syndicalisme révolutionnaire pour qui l'émancipation passe d'abord par la transformation concrète du contenu du travail, c'est-à-dire par la mise en cause à la fois de la dissociation entre conception et exécution, des rapports sociaux au travail, de l'outil de travail, du produit ou du service rendu par le travail. Il n'y a pas de nationalisation réussie, il n'y a pas de progrès vers le socialisme sans progrès dans cette direction-là.

C'est dire l'enjeu de l'action à mener dans les mois et les années à venir à partir des conditions de travail.

Nous avons d'abord à conquérir puis à exercer partout le droit d'expression des travailleurs sur leurs conditions de travail, dans leur service, leur atelier, leur bureau. Un immense champ d'expérimentation sociale est devant nous. Il nous faut réussir à rassembler dans un dialogue vrai pour l'échange, la réflexion, la proposition, tous les travailleurs directement concernés, de l'ouvrier ou de l'employé au cadre, en passant par le contremaître et le technicien.

Les préventions réciproques nées de la division sociale du travail ne seront pas aisément surmontées. Le rôle des militants cadres CFDT apparaît essentiel, tant en direction de leurs collègues de travail que dans les rapports avec les non-cadres, pour rendre possible ce processus de coopération intercatégorielle. La pratique syndicale des sections CFDT habituées à vivre cette confrontation-coopération sera déterminante pour progresser.

Les conditions pour faire vivre les conseils d'atelier ou de service dans les entreprises nationalisées sont de même nature, même si notre ambition est là plus grande, puisqu'il ne s'agit plus seulement de faire s'exprimer et proposer ensemble tous les salariés concernés, mais de les rendre responsables, dans un cadre contractuel, de la gestion du travail quotidien. Et puis, qu'il s'agisse de l'expression sur les conditions de travail ou de la gestion du service, nous savons bien que notre force de transformation sera d'autant plus efficace que nous pourrons lier cette action de base à une intervention sur la conception des outils de travail, sur le choix des innovations techniques et des investissements, sur le contenu de la formation professionnelle et continue. C'est dire l'importance décisive que revêt une participation active des différents types de cadres à l'action fondamentale du mouvement ouvrier pour la transformation du travail.

3. CHANGER LA SOCIÉTÉ, la troisième dimension de notre action commence, certes, dans le changement du travail, mais comporte en même temps bien d'autres domaines.

Les cadres CFDT, je l'ai dit, ont une inclination spontanée à s'intéresser au type de développement. Il est nécessaire de développer leur implication dans l'action pour une autre politique de l'énergie, refusant le productivisme et le gaspillage des technostuctures pronucléaires ou des dogmatiques qui continuent à croire à la neutralité des sciences et des techniques et qui prônent la croissance pour la croissance sans agir sur son contenu. La bataille pour promouvoir une véritable démarche scientifique est loin d'être gagnée. Et pourtant, elle est essentielle si l'on veut gagner la bataille de l'emploi, de la décentralisation et du commerce extérieur en mettant au point des technologies qui économisent l'énergie et assurent la sécurité des travailleurs et des populations, comme en s'orientant vers une politique de diversification des sources d'énergie.

L'action syndicale intercatégorielle est une condition pour définir d'autres politiques industrielles, maîtriser les filières d'avenir, reconquérir le marché extérieur, concevoir une coopération égalitaire avec le tiers-monde permettant à chaque pays de maîtriser son propre développement.

Elle est une condition pour faire face dans la solidarité et l'innovation aux impasses de l'Etat-providence. Car notre système de protection sociale et de transferts sociaux est devenu un énorme appareil échappant à la maîtrise des assujettis, le mot « assujetti » résonne comme un symbole. Ce système ne répond que très imparfaitement aux objectifs de solidarité et d'égalité sociale qu'il est censé atteindre ; enfin, il est entré dans la voie d'un déficit structurel, lourd de tensions et de conflits. Il faut le repenser, le rapprocher de ses bénéficiaires et pour cela, leur en donner la maîtrise. Pour être mené à bien, ce processus de réappropriation de la protection sociale par la société et ses diverses composantes, appelle un profond effort de confrontation ; de coopération, d'expérimentation entre toutes les parties concernées, car il ne s'agit de rien moins que de reformuler un nouveau contrat social.

Tous les domaines de la vie sociale, qu'il s'agisse de l'école, de l'habitat, de la culture, de l'audiovisuel, des services publics, appellent de même un véritable débat syndical interprofessionnel et intercatégoriel si l'on veut sortir des limites actuelles où bien souvent les professionnels déterminent seuls ce qui est bon pour l'ensemble de la société.

Enfin, s'il est un domaine où nous avons à progresser et où les cadres peuvent être d'un apport important, c'est bien celui de la compréhension des conditions économiques de la réussite du changement. La CFDT a une haute conception de l'autonomie syndicale. Elle refuse d'être une force qui se limite à réagir aux choix faits par d'autres, c'est-à-dire par les dirigeants politiques et économiques. Elle entend se situer à égalité avec qui que ce soit dans la responsabilité des orientations qui déterminent l'avenir de notre société. Elle a sa propre stratégie ; elle fixe elle-même l'échelonnement de ses objectifs, la hiérarchie de ses priorités, le rythme auquel elle entend voir satisfaire ses revendications.

La nouvelle donne qui marque la vie de notre pays peut réussir, malgré toutes les difficultés rencontrées. D'ailleurs, qui n'a jamais pensé que l'on pourrait construire le socialisme autogestionnaire en imposant des mutations profondes à une société plongée dans la crise, sans un gigantesque effort qui commence par le changement du syndicalisme lui-même ?

Quatre conditions apparaissent majeures pour la réussite de ce nouveau cours :

1. Le syndicalisme doit se mettre en mouvement pour *concrétiser un projet mobilisateur* porteur de nouvelles solidarités, d'un changement du travail, d'un nouveau type de développement. Et ce projet doit impliquer l'ensemble des travailleurs, donc intégrer dans ses objectifs et dans sa démarche la diversité des attentes de tous les groupes sociaux constitutifs du salariat.

2. *L'action de la CFDT doit porter les problèmes quotidiens de cadres.* Des militants cadres, représentatifs de leur milieu, doivent accéder aux responsabilités dans les instances directrices de toutes les organisations confédérées. Tant qu'il subsistera un phénomène « cadres » dans la société française, il sera nécessaire de reconnaître clairement la nécessité d'instances spécifiques les concernant, complémentaires aux structures de base de notre organisation. Et pour que les équipes cadres puissent animer une action syndicale et jouer tout leur rôle dans la CFDT, elles doivent disposer de moyens autonomes de liaison et d'expression.

Cela concerne en tout premier lieu chaque section syndicale d'entreprise et chaque syndicat, mais aussi chaque fédération dans un dialogue avec son groupement fédéral des cadres, chaque réunion régionale avec sa commission régionale de cadres, la confédération avec son UCC, qu'elle n'a aucunement l'intention d'absorber.

3. *L'action des cadres eux-mêmes* sur leurs propres problèmes est la condition première de ce dialogue fructueux. Les cadres doivent oser, comme le dit Pierre, dans son rapport. Oser se réunir entre eux, mettre au point leurs revendications, leurs propositions et leurs initiatives collectives à partir de la situation qui est la leur dans l'exercice de leur activité professionnelle de salariés, mais de salariés marqués par une place spécifique dans la division du travail.

4. Il nous appartient à tous de faire découvrir aux cadres que notre action syndicale va dans le sens de leur intérêt comme de leurs aspirations les plus profondes. Par leur participation à l'action de la CFDT, ils agissent pour *un autre avenir collectif* où les mutations ne sont pas d'abord ressenties comme grignotant des avantages catégoriels acquis. Car la dominante de notre conception du changement, c'est de permettre aux cadres un mieux-vivre individuel à travers l'intérêt accru au travail, l'élargissement de leur responsabilité professionnelle et de leur espace de liberté ; et c'est de leur permettre un mieux-vivre ensemble pour l'initiative collective, la coopération intercatégorielle, la conquête d'une autonomie et d'un pouvoir collectifs à travers la négociation décentralisée qui doit marquer le fonctionnement des entreprises et des administrations.

Et puis, s'il doit y avoir une ultime conclusion à vos travaux, je souhaite que ce soit celle qui montre à quel point être cadre CFDT aujourd'hui, c'est une chance. Parce que votre action collective est un lieu d'initiative originale où cela vaut le coup de s'investir, de consacrer sa capacité et son imagination, un lieu où il est agréable d'agir ensemble, d'abord avec ses collègues de travail et par là avec l'ensemble des salariés qui ont un besoin de vous comme vous avez besoin d'eux.

LES OBSTACLES A LA SYNDICALISATION DES INGÉNIEURS ET CADRES

par Guy Groux *

Il serait paradoxal de découvrir un jour que les obstacles à la syndicalisation des cadres sont dans le syndicalisme autant que dehors et qu'ils relèvent plus d'intérêts corporatifs que de stratégies militantes.

IL est communément admis que la CFDT fut, au cours des années 1970, l'organisation syndicale française la plus sensible aux thèmes nouveaux.

La syndicalisation des cadres est l'un de ces thèmes et la CFDT, de par sa structure socio-professionnelle, pouvait apparaître comme l'un des lieux d'accueil les plus favorables aux cadres.

En effet, elle était déjà fortement implantée dans des catégories proches (techniciens et employés) ; elle n'établissait pas de hiérarchie implicite ou explicite entre les catégories socio-professionnelles qu'elle regroupe ; enfin, son implantation recouvrait l'ensemble des secteurs d'activité économique et professionnelle, du secteur public et nationalisé, comme du secteur privé.

En dépit de ces éléments favorables, il semble que l'insertion syndicale des cadres dans la CFDT en reste encore à un niveau minimal.

L'adhésion résulte encore d'une démarche individuelle plutôt que d'une démarche collective, ce qui explique la difficulté des sections syndicales d'entreprise à développer parmi les cadres une véritable pratique syndicale de masse.

A ceci nous pouvons apporter des éléments d'explication, sur la base d'une enquête effectuée à la demande de l'UCC, auprès d'une quinzaine de sec-

tions syndicales d'entreprise (1) et dont les résultats sont ici regroupés autour de cinq lignes directrices : les motivations à l'adhésion, les contradictions réelles ou supposées entre exigences professionnelles et exigences syndicales, l'approche particulière qu'elles ont du domaine revendicatif, la coexistence cadres-non cadres au sein de la section syndicale d'entreprise, et enfin les limites actuelles des stratégies de contreproposition.

Les types d'adhésion syndicale des cadres

Dans les *catégories ouvrières*, l'adhésion découle souvent de motivations liées à la profession et à la place dans l'entreprise : le syndicat est considéré comme dispensateur de services et comme instrument de protection face à l'arbitraire patronal, surtout dans le secteur public et nationalisé, ou dans les grandes entreprises.

Pour le *cadre*, l'adhésion syndicale est souvent perçue au contraire comme un accroissement des risques professionnels, l'engagement syndical pouvant avoir d'importants effets négatifs sur le développement de la carrière ou la prise en charge de nouvelles responsabilités. Aussi l'adhésion syndicale des cadres ne relève-t-elle que très rarement de la profession.

(1) Quelques extraits significatifs en ont été réunis dans « CADRES-CFDT » n° 300 sous le titre « Des cadres dans leur métier, leur entreprise et leur militantisme » (sept.-oct. 1981, p. 19).

* Sociologue au Conservatoire national des Arts et Métiers.

En revanche, on observe une prédominance des *adhésions idéologiques*, celles-ci étant surtout de deux types :

- les unes à partir de *considérations humanistes ou morales* (contre la domination de l'homme par l'homme), démarche souvent strictement individuelle, remontant souvent à de nombreuses années, chez des cadres d'origine chrétienne dont certains adhéraient déjà à la CFTC.

- les autres, intéressant plutôt des cadres qui ont adhéré au cours des années 1970, sont un *prolongement de l'engagement politique*.

Il s'agit ici d'une démarche spécifiquement « cadre ». L'engagement politique de type « ouvrier », découlant d'un apprentissage du militantisme dans l'entreprise, ne se retrouve que chez certains cadres promus, « issus du rang ». Chez la plupart des cadres, la détermination politique n'implique pas systématiquement la détermination syndicale, ceci pour les raisons professionnelles sur lesquelles nous reviendrons, mais aussi par suite d'autres choix militants : engagement associatif, militance écologique, participation à des mouvements culturels, et bien évidemment action politique (1).

La syndicalisation des cadres dans l'entreprise et notamment dans le secteur privé n'est généralement pas admise par les directions d'entreprise : c'est le problème des libertés syndicales.

Nous n'étudions pas ici ce problème, mais celui qui se pose aux cadres déjà syndiqués : l'inadéquation apparente entre les contraintes de leur profession et celles de leur engagement syndical.

Sur ce plan, on note deux types principaux d'attitude :

1. l'une *privilégie la profession au détriment de la syndicalisation*. Le milieu cadres demeurant réticent à l'égard du syndicalisme ouvrier, le risque est grand, pour le cadre CFDT, de se marginaliser dans son propre milieu s'il fait trop clairement état de son appartenance syndicale. D'où le choix d'une stratégie à long terme, de contacts individuels, visant à convaincre certains cadres non syndiqués mais sympathisants. Ce syndicalisme à la limite de la clandestinité ne

débouche que rarement sur des résultats tangibles, et jamais sur l'action collective.

2. le second type d'attitude est inverse. Au nom de l'engagement syndical, il tend à *remettre en cause certaines prérogatives, notamment hiérarchiques, de la fonction cadre*. Cette attitude (parfois d'un adhérent individuel, parfois de plusieurs adhérents regroupés dans un même service ou laboratoire) concerne surtout de jeunes cadres, surtout dans des établissements où le syndicalisme apparaît comme une institution. Elle se veut exemplaire, mais elle reste minoritaire, et mal tolérée.

Héritière en déclin de l'ultra-gauchisme des années 1970 dans certains milieux cadres de la CFDT, elle persiste encore dans quelques entreprises, en particulier dans des services du type « bureau d'études ». Elle est doublement inopérante, car

- les prérogatives récusées par les cadres de la CFDT sont assumées par d'autres cadres ou par les échelons supérieurs de la hiérarchie ;

- elle conduit les intéressés à une marginalisation et à une perte de crédibilité qui en dernier ressort, rejait sur l'organisation syndicale.

En résumé, ni les stratégies de clandestinité ni les stratégies d'exemplarité ne débouchent sur une action collective des cadres.

Les préoccupations et les revendications

Une autre question pour les cadres est leur difficulté à transformer les problèmes qu'ils rencontrent en revendications.

Or, on conçoit mal des responsabilités syndicales qui ne s'appuient pas sur des revendications.

Dans la suite des théories sur la « Nouvelle Classe ouvrière » et des événements de mai 1968, plusieurs hypothèses ont été formulées, au début des années 1970, au sujet du rapport des cadres au domaine revendicatif. Globalement, elles soulignaient la tendance des cadres à formuler des revendications *qualitatives*, compte tenu de divers facteurs liés à leur statut : leur niveau culturel, leur participation réelle ou supposée aux processus de décisions, leur accès à l'information, leur position dans l'entreprise, etc. Grossièrement, tout se passait comme si on avait d'un côté, une classe traditionnelle attachée surtout à l'amélioration de ses conditions matérielles d'existence, et « fonctionnant » donc quasi-exclusivement à la revendication

(1) A noter cette appréciation d'un cadre CFDT rencontré en cours d'enquête, et par ailleurs élu syndical :

« Le militantisme dans l'entreprise est très rapidement sclérosant. Je préfère consacrer le peu de temps libre que me laissent mes fonctions professionnelles, à militer dans la cité. Ainsi, je m'occupe notamment de mouvement de jeunesse et cet engagement me satisfait plus que mon action syndicale ».

quantitative et de l'autre, des intellectuels principalement porteurs de thèmes qualitatifs.

Les faits ont montré le caractère arbitraire de cette distinction. Car dans la décennie passée, en France comme en Italie, toute une série de revendications qualitatives concernant l'organisation et les conditions de travail ont été initialement formulées par l'une des fractions importantes de la classe ouvrière traditionnelle, à savoir les O.S.

Qu'en est-il pour les cadres ? Indéniablement, une majorité d'entre eux formulent des préoccupations d'ordre qualitatif, surtout depuis l'accentuation de la crise économique et la mise en question du devenir même des entreprises.

Mais ces interrogations ont un caractère plus prospectif qu'immédiat, alors que les thèmes qualitatifs portés par les O.S. au cours de ces dernières années concernaient directement le « vécu quotidien ». Les thèmes qualitatifs des cadres fonctionnent donc à la prospective, et comme tels ne remettent pas en cause l'organisation immédiate de l'entreprise... c'est-à-dire leur propre fonction.

Parmi les préoccupations qualitatives des cadres, celles qui sont les moins susceptibles d'être transformées en revendications, surtout dans un syndicat inter-catégoriel, sont les *problèmes de pouvoir*, exprimés surtout par rapport à la déqualification subie par de nombreux cadres (encore que leur relative perte de pouvoir semble souvent plus individuelle que collective — « l'être collectif » des cadres détenant encore de larges prérogatives).

Les revendications de pouvoir ne peuvent être que difficilement prises en charge par un syndicalisme regroupant cadres et non cadres. Il s'agit de revendications catégorielles, et surtout de revendications perçues par les syndiqués non cadres comme tendant à renforcer leur propre subordination.

Enfin, il ne faut pas occulter le fait que les contradictions de l'entreprise traversent aussi l'organisation syndicale, et les revendications de pouvoir, on le verra plus loin, sont fortement susceptibles de les aiguïser.

Ainsi, les problèmes de pouvoir qui cependant intéressent en premier lieu, les cadres, relèvent du « non dit » syndical ; plus généralement, leurs occupations qualitatives s'inscrivent soit dans une démarche prospective globale, soit dans le « non dit », et comme tels ne peuvent se retraduire en revendications claires et précises.

Il serait cependant réducteur de limiter les préoccupations des cadres aux seuls

aspects qualitatifs : on connaît leurs problèmes « quantitatifs », accentués par la remise en cause de leur statut : évolution de carrière, maintien de leur pouvoir d'achat, etc.

Dans ce domaine, l'audience rencontrée par les enquêtes de l'UCC n'est pas due au seul hasard. D'autres préoccupations liées au statut des cadres (mobilité professionnelle) pourraient, par leur caractère immédiat et objectif, s'insérer dans l'action revendicative : c'est encore trop peu souvent la règle.

Aussi, de même que l'adhésion syndicale des cadres reste souvent une démarche individuelle, nombre de cadres syndiqués préfèrent négocier individuellement leur cas auprès des instances hiérarchiques : le recours au syndicat n'est pas encore une coutume, sauf dans certaines entreprises où le syndicalisme est quasiment institutionnalisé. Mais là il s'exerce de manière discrétionnaire c'est-à-dire étrangère à toute pratique de masses, le syndicat étant conçu plus comme une institution que comme un outil de luttes, plus comme un rouage de négociation que comme une instance revendicative et collective.

Au total, la syndicalisation des cadres oscille encore entre la marginalisation — cas le plus fréquent — et l'institutionnalisation. Les préoccupations du groupe cadres ne prennent que rarement la forme revendicative, alors que la source même du syndicalisme est la revendication. L'approche que beaucoup de cadres ont de leurs préoccupations relève plus du groupe de pression que du syndicalisme de masse, ce qui explique le refus, implicite ou explicite, justifié ou non, de beaucoup de sections syndicales d'entreprise, de prendre en charge les problèmes cadres, souvent jugés non prioritaires. D'où également la très faible participation des cadres aux actions syndicales et aux assemblées de section (1).

Aussi l'insertion syndicale des cadres dans la CFDT est-elle restée jusqu'à présent très en deça de ce que laissait espérer l'apparition de nouveaux mouvements de cadres au cours des années 1960.

(1) Un cadre, en cours d'enquête, nous a fait cette remarque : « Dans les assemblées syndicales, seule la dénonciation de la politique de la direction est de mise. Plutôt que le refus systématique, les cadres préfèrent l'explication et la compréhension des phénomènes. A ceci, on nous objecte que l'on a pas à tenter de comprendre la politique de la direction, que ce n'est pas le rôle du syndicat. Aussi préférons-nous nous taire, car chacune de nos interventions est suspecte, simplement parce que nous sommes cadres ».

LA STRATÉGIE CONTREPROPOSITIONNELLE ET SES LIMITES

Actuellement, la CFDT prône une stratégie de contrepropositions, où nombre d'experts en sciences sociales voient une possibilité pour les cadres de mieux participer à l'action syndicale : de fait, leur position dans l'entreprise peut leur permettre de jouer un rôle important dans l'élaboration de contrepropositions syndicales. Mais pour mieux orienter ce choix stratégique, il semble utile d'en définir les limites.

Deux domaines apparus au cours des cinq dernières années semblent avoir particulièrement intéressé les cadres dans la mesure où ils en sont, peu ou prou, les gestionnaires dans l'entreprise : les nouvelles politiques patronales en matière d'organisation et de relations de travail, et les nouvelles technologies.

1 - Les nouvelles politiques patronales

Dans une certaine mesure, les nouvelles politiques patronales mises en place dans certaines entreprises depuis quelques années ont pris le contre-pied de certaines thèses selon lesquelles l'insertion des cadres dans un système de type autogestionnaire devait leur conférer une nouvelle fonction sociale d'animation et de coordination des groupes au travail (cette fonction dépassant ou contrecarrant le rôle strictement technique ou hiérarchique des agents de l'encadrement).

Dans un certain nombre d'entreprises, le patronat reprit à son compte cette redéfinition du rôle des cadres. Il ne s'agissait d'abord que d'expérimentations sociales trouvant leur source dans certains des postulats de la sociologie américaine (relations humaines, etc.). Par la suite, ces expériences patronales se transformèrent en une véritable stratégie sociale du CNPF lui-même.

En deça des objectifs explicites avancés (accroître l'autonomie des salariés dans leur travail, instituer des lieux de dialogue entre les différents acteurs présents dans l'entreprise, etc.), on retrouve les pratiques patronales de luttes de classes. On visait à instituer une « individuation des relations dans l'entreprise », pour détourner, voire inhiber certaines fonctions syndicales de représentation des salariés.

Dans ce contexte, la fonction des personnels d'encadrement devenait extrêmement polyvalente et cette redéfinition fut très mal admise, parfois même formellement refusée (1).

Face à cette attitude, les directions d'entreprise ont dû fréquemment faire appel, pour assurer ces nouvelles fonctions de contrôle social, à certains spécialistes des relations humaines (psychologues du travail) ou encore à des agents de maîtrise. Mais ce refus opposé par les cadres, n'a pas débouché sur le terrain de l'action syndicale.

Du côté syndical s'affirme pourtant une volonté de remise en cause de ces nouvelles politiques visant dans bien des cas, à renforcer les procédures de domination des salariés d'exécution. Cette opposition syndicale est, par les enjeux impliqués, susceptible de s'inscrire directement dans une stratégie de contrepropositions. Mais pour un grand nombre de cadres, la remise en cause des règles organisationnelles de l'entreprise implique une autoremise en cause, ou une remise en cause de leurs fonctions.

On rejoint ici le problème des droits nouveaux des salariés, notamment de la mise en place juridique de conseils d'atelier ou de service et de l'octroi pour les salariés d'une réelle expression sur les lieux de leur travail.

Pourtant, une telle insertion des cadres dans la réflexion collective n'est pas envisageable dans l'immédiat, étant donné leur marginalisation par rapport à l'action des sections syndicales d'entreprise. Il faudrait un changement des attitudes idéologiques et subjectives de part et d'autre, résultant lui-même d'une réelle transformation des rapports dans l'entreprise d'une part, mais aussi, on le verra, dans le syndicalisme.

2 - Les nouvelles technologies

L'acuité avec laquelle se pose le problème des nouvelles technologies a pu permettre à certains experts en sciences sociales comme à certains dirigeants syndicalistes de prévoir une insertion accrue des personnels d'encadrement dans le syndicalisme. Qu'en est-il ?

Les cadres sont en effet les gestionnaires habituels des innovations technologiques. Mais on ne saurait passer sous silence les enjeux de pouvoir entre cadres qui découlent du problème des nouvelles technologies.

Certains de ces enjeux peuvent impliquer une syndicalisation accrue des cadres, ou au minimum un accroissement de l'influence syndicale parmi ceux-ci.

(1) Un cadre s'en explique ainsi : « En plus de nos fonctions professionnelles habituelles, la direction exige de nous que nous soyons pour le personnel à la fois des assistants sociales, des conseillers pédagogiques à la formation professionnelle et permanente, des délégués du personnel, etc. ».

D'autres au contraire risquent d'aller en sens inverse, s'ils ne sont pas pris en compte au niveau concret de l'entreprise.

Car si la prise en charge syndicale du problème des nouvelles technologies peut effectivement induire une réhabilitation du pouvoir technique face au pouvoir financier dans l'entreprise (1), il ne suffit pas de dénoncer la contradiction qui existe entre « rationalité technique » et exigences financières ».

Il faut aussi observer les modalités de l'approche syndicale en matière de nouvelles technologies. Traditionnellement, les revendications ordinaires par rapport aux changements technologiques avait trait aux questions d'emploi (les nouvelles technologies étant susceptibles de réduire la masse globale des emplois actuels), et aux problèmes d'organisation du travail : de contenu des tâches, aspects ergonomiques, etc.

L'UCC a défini certaines propositions qui vont très au-delà, et visent à influencer directement le choix des matériaux technologiques, des procédures de maintenance, des projets d'introduction de nouveaux outils, des formes d'investissements, etc. Outre leur caractère indubitablement novateur, ces propositions rompent avec un certain fatalisme ouvrier face aux décisions patronales, notamment lors de l'introduction du taylorisme. La stratégie proposée par l'UCC-CFDT inverse la tendance puisque, dorénavant, l'action syndicale se porte non plus au niveau des réalisations et applications patronales, mais bien au niveau des projets et orientations.

Cependant, pour ce qui concerne les cadres, cette approche serait sociologiquement réductrice, si elle s'en tenait aux aspects techniques et économiques du problème. Lors de l'informatisation d'un système de travail par exemple, des tensions et conflits traversent directement la catégorie cadres ; elles opposent différentes fonctions hiérarchiques et suscitent des stratégies de blocage bien connues dans l'entreprise. Ces phénomènes de conflits revêtent une importance très grande pour les cadres d'entreprise que nous avons pu interroger. Ne pas en tenir compte, conduirait l'or-

ganisation syndicale à un discours ressenti par eux comme abstrait.

Mais une autre stratégie est-elle actuellement possible ? Du point de vue des exigences revendicatives et organisationnelles du syndicalisme, on peut en douter, car il est contraint à une stratégie unitaire.

La présence en son sein de multiples catégories sociales : femmes, diverses couches ouvrières, immigrés, cols blancs, etc., suscite déjà de nombreuses contradictions.

Faut-il encore étendre les effets de ses contradictions à l'intérieur de la catégorie cadres ? Le problème se pose en tout cas au niveau de l'entreprise et des sections syndicales d'entreprise. L'occulter conduirait à une prise en charge partielle des préoccupations des cadres ; l'affirmer, entraînerait une exacerbation des contradictions entre les différentes fonctions hiérarchiques.

Les stratégies syndicales de contrepropositions rencontrent les limites d'autant plus cruciales, que ces stratégies ne peuvent réellement être mises en œuvre sans le concours des compétences propres aux cadres, vu leur place même dans l'entreprise.

Seulement les stratégies contrepropositionnelles, comme l'utilisation des compétences cadres dans ce domaine, nécessitent a priori une certaine légitimité au sein même de l'organisation, et celle-ci est loin d'être totalement acquise.

Des limites idéologiques et syndicales

Beaucoup de syndicalistes de base comme de responsables locaux refusent la stratégie de contreproposition syndicale, qui pour eux implique à terme un glissement vers des pratiques de type cogestionnaire basées sur le modèle du syndicalisme ouest-allemand, notamment, et une remise en cause des orientations autogestionnaires de la CFDT telles qu'elles ont été définies au cours des années 1970.

Ce type de position idéologique continue historiquement une tradition de syndicalisme de dénonciation et de refus, caractéristique de certaines positions de la CGT, très hostiles à toute orientation syndicale pouvant impliquer le mouvement ouvrier, directement ou non, dans les processus des choix et orientations patronaux.

Ce refus ne se manifeste pas au seul niveau du discours idéologique : ainsi la stratégie de contre-plan élaborée par les organisations ouvrières pour répondre aux problèmes de la sidérurgie lorraine

(1) Rappelons que historiquement, jusqu'aux années 1950, avant l'ère des grandes concentrations de capitaux, le pouvoir technique dans l'entreprise était l'un des éléments moteurs dans les processus de décision, et parallèlement, au niveau de l'organisation, l'ingénieur demeurait l'acteur central, jouissant comme tel d'une forte autonomie, encore que ce pouvoir technique s'inscrivait directement dans les stratégies patronales.

a-t-elle débouché au niveau des négociations, sur un échec.

D'autres obstacles à l'utilisation des compétences cadres par le syndicalisme (utilisation indissociable, sans doute, d'une stratégie contrepropositionnelle) sont liés aux contradictions sociales qui traversent l'organisation syndicale. En effet, les non cadres (ouvriers, employés, techniciens) s'interrogent souvent sur l'opportunité de la présence des cadres au sein du syndicalisme. Leur question fondamentale n'est pas : *- Pourquoi les cadres, agents privilégiés dans l'entreprise adhèrent-ils au syndicalisme ?* Mais plutôt : *« Les cadres, de par leur position et leur fonction sociale dans l'entreprise, peuvent-ils être considérés comme des « salariés comme les autres », comme des alliés objectifs de la classe ouvrière et des personnels d'exécution ? Sinon, quelle est la pertinence de leur statut dans le mouvement ouvrier ? »*

Ces interrogations émergent avec d'autant plus de force, qu'une certaine idéologie antihierarchique est toujours en vigueur dans le mouvement ouvrier, en particulier dans la CFDT, mais à des degrés divers selon les catégories sociales.

Cette idéologie semble en régression au niveau ouvrier, où l'on note des attitudes soit d'indifférence, soit de neutralité à l'égard des cadres, même si un certain scepticisme demeure.

En effet, on a observé dans un certain nombre d'entreprises, une inversion de la tendance antihierarchique chez plusieurs responsables syndicaux d'origine ouvrière. Ils admettent désormais clairement l'opportunité de l'utilisation syndicale des compétences cadres, les moyens restant encore souvent à définir.

En revanche, c'est parmi les *techniciens* que l'idéologie antihierarchique est actuellement très explicite, à tel point que la coexistence socio-syndicale « techniciens-cadres » est souvent difficile, parfois même, on l'a constaté, impossible.

La contradiction techniciens-cadres

Il s'agit ici, non pas de luttes de classes au sein du syndicalisme, mais encore d'enjeux de pouvoir concernant cette fois, non plus la place sociale des cadres à proprement parler, mais leur situation dans le syndicalisme.

L'idéologie antihierarchique est justifiée par des considérations idéologiques et « politiques », dans certains milieux techniciens où persistent des courants d'extrême-gauche. Mais il faut aussi et

surtout prendre en compte la place sociale des techniciens et des cadres dans l'entreprise (et ce qui fonde culturellement cette place sociale), pour mieux saisir les contradictions qui opposent ces catégories à l'intérieur du syndicalisme.

En effet, dans le contexte de la division sociale et technique du travail, cadres et techniciens se situent du côté du travail « intellectuel », la quasi-majorité d'entre eux possèdent une formation culturelle et technique de haut-niveau, qui déterminent des « savoirs professionnels ».

Sur le plan du syndicalisme des cadres et dans le contexte du mouvement ouvrier, les uns comme les autres peuvent donc prétendre à un rôle d'« intellectuels organiques » pour reprendre l'expression d'Antonio Gramsci.

C'est précisément de cette proximité de rôles que naissent et se renforcent les contradictions entre cadres, ingénieurs d'une part et techniciens, d'autre part.

Les techniciens conservent aujourd'hui encore l'avantage face aux cadres, pour des raisons diverses : dans l'entreprise, ils apparaissent plus proches des personnels ouvriers et d'exécution (ils n'assument pas de fonctions de direction, subissent eux-mêmes les phénomènes de parcellisation des tâches et des situations de subordination) ; dans le mouvement ouvrier, où leur présence est déjà ancienne, leur détermination syndicale reste élevée, ce qui les rapproche des ouvriers professionnels.

La contradiction « techniciens-cadres » revêt un caractère spécifique et très concret à la CFDT. Parmi les centrales « ouvrières », c'est elle qui bénéficiait de la plus forte influence dans le troisième collège, lors des dernières élections professionnelles nationales (prud'homales 1979). Et les couches techniciennes (non cadres), qui occupent une place importante parmi ses adhérents de base, pèsent d'un poids non négligeable dans le milieu des permanents cédétistes. La persistance d'une telle contradiction limiterait les possibilités de syndicalisation des cadres à la CFDT, car elle empêche la traduction d'un réel capital de sympathie et d'une réelle influence électorale en adhésions et en syndicalisation.

Or, dans la conjoncture actuelle, la question de l'élargissement du recrutement des cadres par la CFDT se pose de manière évidente : il y va de la participation active au syndicalisme d'une catégorie « stratégique », dans une période de tensions et de rapides transformations.

LE 5^e CONGRÈS DE L'UCC ET LA CONFÉRENCE NATIONALE « INGÉNIEURS ET CADRES »

Du 3 au 5 décembre 1981, le centre de formation CFDT de Bierville, a accueilli dans sa nouvelle architecture largement ouverte sur l'extérieur, quelques deux cents militants CFDT. Militants ingénieurs ou cadres, responsables des fédérations ou des unions régionales, les uns et les autres se sont succédés pour participer à la conférence nationale « ingénieurs et cadres », puis au 5^e congrès de l'UCC.

■ LA CONFÉRENCE NATIONALE « INGÉNIEURS ET CADRES », a été l'occasion d'une confrontation sur les différentes expériences de syndicalisme des ingénieurs et cadres. Une enquête avait été menée au préalable dans une vingtaine de sections syndicales par le sociologue Guy Groux, qui en fit une présentation (son article, dans ce même numéro, reprend ses conclusions).

Si les difficultés rencontrées pour construire une action syndicale des ingénieurs et cadres sont bien identifiées, peut-on maintenant aller plus loin, être plus offensifs ? Quel rôle alors pour l'UCC ?

Après des débats de commissions, les comptes rendus qui en furent faits précisèrent dans divers domaines comment il était non seulement indispensable, mais également possible de développer une action syndicale qui ne s'adresse pas seulement à une minorité de convaincus, mais concerne bien le plus grand nombre d'ingénieurs et cadres.

Edmond Maire, dans sa contribution au débat, le 4 décembre, devait en synthétiser les enjeux, et apporter d'importantes précisions sur la volonté de notre confédération d'aller de l'avant (voir plus haut son texte).

LE 5^e CONGRÈS DE L'UCC s'est ouvert en début d'après-midi le 4 décembre. Dès son introduction au rapport général, Pierre Vanlerenberghe, mettait l'accent sur le rôle des ingénieurs et cadres pour la transformation de la société, et sur les nouvelles solidarités à proposer, notamment, lors de la prochaine table ronde sur les ingénieurs et cadres, convoquée par le gouvernement à l'initiative de l'UCC.

Lors du vote de la résolution, les débats furent vifs sur ces points. On trouvera, p. 68, les propositions qui ont été majoritairement retenues par le congrès. La résolution fut votée par 471 mandats pour 50 centre, et 26 abstentions. Par ailleurs le congrès, dans le prolongement des débats de la conférence nationale, a mis au point une réforme des statuts de l'UCC, précisant mieux les responsabilités de l'UCC pour la syndicalisation des ingénieurs et cadres dans toutes les branches mettant en évidence l'importance des « groupements fédéraux de cadres » et définissant ses liens avec les instances des Fédérations, Régions et Confédération. Les nouveaux statuts ont été adoptés par 512 pour, 22 centre, 26 abstentions.

A l'issue du débat relatif aux problèmes internationaux, le congrès a voté la demande d'adhésion à la Fédération Internationale des Employés Techniciens et Cadres (FIET) par 433 mandats pour et 155 abstentions.

Le congrès a procédé à l'élection des 20 membres du Bureau National de l'UCC qui siège chaque mois, et a élu le secrétariat qui comprend Pierre Vanlerenberghe (secrétaire général), Yves Lasfargue, Joseph Le Dren et Michel Rousselot (secrétaires nationaux).

Enfin, Georges Bégot devait prendre la parole au nom de la confédération, pour souligner la responsabilité des ingénieurs et cadres dans les enjeux actuels : réduction du temps de travail, solidarité, droits nouveaux, nationalisations, PME et nouvelles technologies.

« La CFDT, rappela-t-il, mène la bataille de l'emploi avec des revendications concrètes, la réduction massive de la durée du



travail en étant un des axes principaux. Réduire massivement la durée du travail, n'est créateur d'emplois qu'à plusieurs conditions. Une réduction peu importante, est compensée par la productivité, une réduction substantielle veut poser le problème dans certaines entreprises, de leur viabilité. Il faut donc une approche affinée en fonction des entreprises de leur taille, de leur compétitivité, de leur technologie, il n'y a pas de réponse unique, mais il y a une idée qui doit faire son chemin, le « partage du travail » est une nécessité.

Le dernier Conseil national de la CFDT a retenu l'idée d'un débat dans toute la CFDT sur la non compensation salariale de la réduction du temps de travail, au-dessus de 2 fois le SMIC. Les cadres sont concernés au premier plan par cette discussion qui, menée dans sa

logique, aboutirait à ce que la réduction du temps de travail amène à ce que le salaire ne soit pas maintenu pour ceux supérieurs à 2 fois le SMIC ; la contrepartie évidente, c'est la création d'emplois. C'est un enjeu important, mais c'est aussi entrer pour nos sections syndicales, dans une argumentation chiffrée et sérieuse, et un contrôle des embauches effectives ; sans contrôle réel les risques seraient trop grands de voir dévier vers les profits, le salaire ponctionné.

De même, lorsque la CFDT mène la bataille contre les inégalités, pour un resserrement de l'éventail hiérarchique, afin d'aboutir à une politique de relèvement des bas salaires, elle fait appel à une autre forme de solidarité.

Mais aussi, lorsque moyennant des contreparties évidentes, la CFDT se prononce

pour la cotisation des fonctionnaires, en vue d'aider au financement des caisses de l'Assedic, elle fait appel à de nouvelles solidarités, ces solidarités que l'on retrouve à tous les niveaux de nos préoccupations, qu'il s'agisse des solidarités internationales comme des solidarités entre les travailleurs. »

Cela dit, remarqua Georges Bégot, la CFDT ne demande pas aux cadres d'être maso :

« Nous pensons qu'il y a une limite à la compréhension des solidarités et dans le même temps des contreparties. On ne peut à la fois revendiquer un rétrécissement de la grille hiérarchique, une non-compensation salariale de la réduction du temps de travail, la suppression du quotient familial, une fiscalité plus dure pour les hauts revenus, sans regarder si la catégorie sociale concernée suit, c'est-à-dire, si ce projet rencontre l'adhésion d'une large partie, ou si au contraire il ne crée pas des ruptures dangereuses, voire ne marginalise les adhérents.

Or, si la CFDT pose ces questions sans lier la solidarité à la notion des rapports de pouvoirs dans l'entreprise et dans la société, il est évident que le discours catégoriel prendra toute sa force, car les cadres auront des perspectives limitées, et se raccrocheront à ce qu'ils ont.

Aussi, parmi les dossiers essentiels de cette période (droits nouveaux, nationalisations), qui concernent très directement la vie dans les entreprises, les travailleurs et les cadres en particulier doivent trouver un projet cohérent qui lie solidarité et responsabilités différentes dans l'entreprise et ouvrent des perspectives qui situent les cadres dans une autre dynamique, dans une autre forme de rapports dans l'entreprise.

Si l'on prend les *nationalisations*, la CFDT s'est exprimée à de nombreuses reprises pour exprimer sa crainte sur les risques d'étatisation que font naître les conseils d'administration tripartites et l'absence de stratégie industrielle, et notamment d'explications claires sur le pourquoi des nationalisations.

Mais ne sont-elles pas l'occasion pour tous les salariés de l'entreprise, et les cadres placés aux points décisifs, d'entrer dans une « nouvelle donne » ? La nationalisation conçue comme un outil souple, notamment de reconquête du marché intérieur, de négociations des contrats avec les instances du plan n'offre-t-elle pas aux cadres une voie nouvelle pour agir pour l'intérêt général ? La mise en place de conseils d'atelier ou de service, n'est-elle pas un lieu privilégié de l'expression des travailleurs, y compris des cadres, pour mobiliser les énergies, intégrer le savoir, l'expérience des travailleurs dans la dynamique de l'entreprise ? »

Georges Bégot évoque ensuite l'obligation de négocier :

« Il faut instaurer par loi, une obligation pour que une fois l'an, patrons et représentants des travailleurs, se retrouvent pour discuter des salaires et de l'organisation et de la durée du travail. La négociation étant considérée par le patronat, mais aussi par de nombreux cadres, comme un obstacle à la « bonne marche de l'entreprise », une espèce de pesanteur qui entravera la bonne gestion, dont après tout il vaut mieux ne pas s'embarrasser.

Cette « obligation de négocier » représente pour la CFDT une pièce maîtresse de l'avancée des droits des tra-

vailleurs, un espace vital pour l'action syndicale, une application concrète de notre politique d'action définie à Brest. Il est nécessaire que les cadres jouent tout leur rôle, c'est en quelque sorte une fonction nouvelle pour eux, s'inscrire dans cette politique par rapport à leur fonction dans l'entreprise, mais aussi en tant que syndicaliste.

La négociation dans l'entreprise, l'action pour la faire aboutir, sont des aspects nouveaux, les cadres peuvent être des obstacles ou être porteurs de ce nouveau type de relations, y compris dans les entreprises nationalisées » (...).

« Quant aux PME, si les intentions définitives du gouvernement ne sont pas définitivement connues, sous la pression de la CFDT, il apparaît que les projets de loi vont intégrer, certes modestement, mais intégrer quand même des dispositions permettant la constitution d'instances paritaires locales professionnelles ou interprofessionnelles jouant un rôle assez large pour les entreprises de moins de 11 salariés (rôle pouvant être assimilé aux fonctions de délégués du personnel).

Dans les PME, si la confédération a tenté d'avancer pour ne pas rester la centrale de la moitié des travailleurs, si elle a tenté d'apporter des réponses nouvelles pour que les droits des travailleurs soient identiques, il n'en reste pas moins que nous devons ap-

profondir et rechercher comment nous pouvons « approcher » les cadres des PME, car si nous y touchons relativement peu de travailleurs, le nombre de cadres CFDT doit y être modeste. Les droits nouveaux dans les comités d'entreprise, la création « d'un droit » par rapport aux comités de groupe, sont énumérés dans les projets de loi. Dans plusieurs domaines, il s'agit bien de revendications qui ont été défendues par l'UCC.

En effet, l'information préalable sur l'introduction des technologies figure clairement dans les prérogatives des CE, de même le développement de l'intervention économique du CE, avec la création de Commissions économiques dans les entreprises de plus de 1000 salariés, l'élargissement de l'intervention de l'expert-comptable, sont des revendications de la CFDT dont l'UCC était particulièrement porteuse ».

La dimension internationale du congrès

Une soirée-débat et des décisions

Dans de nombreux pays, le syndicalisme des ingénieurs, cadres, « cols blancs »... (avec des dénominations parfois variables) est une réalité, et plusieurs syndicats étrangers nous avaient fait l'amitié de participer au 5^e congrès de l'UCC. Afin de comprendre



De gauche à droite : Livio Bartoloso (CISL Italie), François Lagandré (ancien président UCC-CFDT), Sven Erik Sterner (SIF-TCO Suède), Edmond Maire, Jorge Bittar (Synd. des Ingénieurs de Rio de Janeiro Brésil), Jean-Louis Morini (CISL Italie), Michel Rousselot (UCC-CFDT), René Baudrit (GNC-CSC Belgique), Massimo Trinci (UIL - Italie), Pierre Vanlerenberghe (UCC-CFDT), José Cardoso (Synd. Métallurgie Rio de Janeiro - Brésil), Pierre Houdenot (UCC-CFDT).

le contexte de leur action, une soirée-débat fut organisée autour de deux thèmes.

Tout d'abord les représentants des syndicats européens expliquèrent comment, dans leurs différents pays, les ingénieurs et cadres participent à l'action syndicale menée notamment à propos des transformations technologiques.

Ainsi prirent successivement la parole nos camarades Sven Erik Sterner de SIF-TCO, Suède; René Baudrit du GNC-CSI, Belgique; Jean-Louis Morini et Livio Bartoloso de la CISL, Italie; Massimo Trinci de l'UIL, Italie.

En complément Chris Gilmore, de l'Institut Syndical Européen, devait présenter les grandes lignes de l'enquête en cours d'achèvement relative au syndicalisme des cadres en Europe.

La seconde partie de la soirée fut consacrée à l'important combat pour la défense des droits de l'homme et des libertés. Nos camarades brésiliens, Jorge Bittar (Président du syndicat des ingénieurs de Rio de Janeiro) et José Cardoso (syndicat de la Métallurgie) exposèrent l'action menée dans leur pays pour la conquête des libertés et la reconstruction d'un syndicalisme authentique.

Claude Lecareux, au nom d'Amnesty-International, expliqua comment le combat mené pour la défense des prisonniers d'opinion concernait le syndicalisme.

Ensuite, deux exemples furent présentés: l'action menée par Jean-Pierre Cambier et la FUC à propos de l'expérimentation pharmaceutique, et Jean-Louis Foucaud expliqua la campagne menée par la FGM pour la défense des

libertés, avec les moyens utilisés (diapositives, expositions...) qui étaient présents au congrès.

Lors du débat international qui eut lieu le lendemain, chacun avait donc à l'esprit les sujets évoqués durant cette soirée. Ainsi quatre terrains furent retenus pour l'action internationale des ingénieurs et cadres CFDT :

1. *dans le domaine professionnel* : le rôle des secrétariats professionnels internationaux (SPI) auxquels adhèrent les Fédérations CFDT est primordial face aux multinationales et aux groupements patronaux internationaux ;

2. *les technologies* : en développant les confrontations sur le rôle des cadres dans les transformations technologiques et les transferts de technologies ;

3. *les conditions d'emploi des ingénieurs et cadres* : en intervenant sur une série de questions souvent débattues au niveau européen (brevet, équivalence des diplômes...);

4. *libertés et droits de l'homme* : en apportant notre contribution à l'action vigilante et permanente de la CFDT.

En conclusion de ce débat, le congrès a donné mandat au Bureau National de l'UCC pour développer des relations bilatérales avec les organisations syndicales étrangères de cadres et pour adhérer à la Fédération Internationale des Employés, Techniciens et Cadres CFDT (FIET). Cette Fédération internationale regroupe plus de 6 500 000 adhérents dans 80 pays, et développe une importante activité concernant les ingénieurs et cadres. ■

QUEL SERVICE PUBLIC ?

La fédération unifiée des PTT tenait un colloque le 11 décembre 1981 sur le thème :

«Rendre le service public à l'usager». Sujet capital pour un secteur à longue tradition et à forte responsabilité économique, sociale et technologique, comme l'a souligné Denis Tonnerre.

Le débat, placide bien qu'alertement animé par Guy Lorient, a permis d'utiles clarifications.

Le premier intervenant proposa de bannir le mot... *entreprise*, incompatible à ses yeux avec le service public. Pierre Valerenberghe lui suggéra de ne pas confondre la fonction d'entreprendre (créativité, gestion, etc.) avec ce qu'en a fait le capitalisme.

Edmond Maire introduisit dans le débat quelques questions sur ce qui reste, dans la pratique administrative courante, de la notion d'égalité, sur la notion ambiguë de besoins des usagers, et sur la notion même de service, dont d'autres travailleurs-usagers expérimentent à leurs dépens la limite.

Christian Dubonnet souligna la malaise actuel de certains cadres, dépossédés du pouvoir mais néanmoins responsables : l'alternance donne force à des revendications que les cadres sont priés d'admettre sans qu'on leur accorde de nouveaux moyens : (ainsi certaines créations de postes, en particulier féminins).

Ce débat aura des suites, aux PTT et ailleurs, chacun ayant conscience qu'il s'agit peut-être moins de rendre le service public à l'usager, que de l'inventer avec lui. ■



FAIRE SOLIDARITÉ EN FRANCE

Le mot « solidarité » ne retentit pas qu'en Pologne. Il est en France le nom d'un nouveau ministère, et à la CFDT, il devra être plus qu'un mot. C'est le sens d'un important article d'Edmond Maire, paru dans « Syndicalisme-Hebdo » le 3 décembre, à la suite d'un débat de la commission exécutive confédérale. Nous en rappelons ici certains passages essentiels.

■ « Nous ne pouvons donner une issue socialiste et autogestionnaire à la crise qu'en liant notre bataille contre le capitalisme et ses privilèges à une redéfinition de nos priorités syndicales, que seul un important effort de prise de conscience des salariés et des syndiqués rendra possible.

Réunifier la classe ouvrière en la solidarisant

Il n'y a rien de plus urgent aujourd'hui que de réunifier notre classe ouvrière éclatée, une classe ouvrière dont le syndicalisme représente surtout la fraction la mieux protégée. Regardons en effet la réalité en face : Qui organisons-nous ? Qui s'exprime dans nos congrès ? Ni les chômeurs, ni les femmes en situation de sous-emploi, bien peu de travailleurs à statut précaire et notamment les jeunes, ou de salariés des entreprises sous-traitantes, ou encore de ceux employés dans les PME ou payés au SMIC. Or c'est d'abord la situation de tous ceux-là qu'il faut améliorer.

Contrairement au passé, dans la situation d'aujourd'hui, ce n'est pas en développant prioritairement les avantages des salariés les mieux placés que les autres progresseront le plus. A l'inverse, l'amélioration de la situation des plus mal lotis est une condition impérative de l'avance ultérieure de tous.

Oui mais, entendons-nous dire souvent : « Nous, travailleurs des grandes entreprises privées, du secteur public ou nationalisé, nous ne sommes pas des nantis ; nos avantages acquis par les luttes ne peuvent être sacrifiés. C'est Barre qui nous traitait de nantis et nous l'avons dénoncé. »

Cette argumentation est juste : il ne s'agit pas de mettre en cause les garanties sociales durement acquises ;

et de fortes inégalités subsistent, y compris au sein du secteur public ; cette argumentation est donc bien celle de la CFDT tout entière. A condition de ne pas oublier que d'autres, qui ont lutté tout autant ou même plus, mais qui sont salariés dans des industries en difficulté, ou n'ont pas eu la chance de trouver un emploi stable sont dans une situation bien plus pénible. A condition aussi de ne pas se satisfaire de cette simple réaction défensive pour continuer le même type d'action qu'avant la crise ; à condition enfin de ne pas se boucher les yeux devant les dégâts faits au mouvement ouvrier par la politique de la classe dominante et de ne pas croire qu'il suffit de mettre nos adversaires en accusation pour ressouder les salariés.

Car la bonne conscience sert d'écran ; et à côté des salariés protégés, le chômage et le travail précaire s'accroissent sans cesse, menaçant d'emporter la société tout entière vers les abîmes, entraînant dans sa chute ceux qui se croient à l'abri et font de la défense de leurs avantages acquis un préalable à d'autres avancées. »

La montée du corporatisme

« Cet appel à la lucidité est d'autant plus nécessaire que partout dans notre pays malade de la crise, s'exacerbent les corporatismes. C'est d'abord le cas du côté des non salariés. Dès juin les PME se mettaient en boule pour protéger leur magot.

Puis cet été, non seulement le grand patronat mais les viticulteurs, les paysans renforçaient l'action de leurs groupes de pression. Ces dernières semaines les pharmaciens, les avocats s'y mettent. Et l'on verra d'autres refuser de prendre en compte l'intérêt général pour concen-

trer tous leurs efforts sur la défense des avantages de leur groupe.

Mais le corporatisme n'est pas étranger au salariat. Chez certains cadres certes, mais aussi chez des travailleurs au contrat de travail garanti, existent des réactions de ce type. Se rendant compte, même s'ils ont voté à gauche, que les réformes en cours ne suffiront pas à redresser la situation, un certain nombre de salariés se mettent en boule sur les acquis de leur catégorie ou de leur profession, refusent de hisser leur vision à la hauteur des défis posés au salariat dans son ensemble.

La lutte syndicale organisée sur une telle base n'est plus alors une lutte de classe, même si elle est vigoureuse, mais s'apparente à celle d'un groupe de pression.

Ces phénomènes épargnent-ils la CFDT ? Nous serions bien faiblement implantés dans la classe ouvrière s'il en était ainsi. Déjà dans des assemblées de militants se manifeste par exemple une incompréhension, voire une certaine tension entre secteur privé et secteur public (...).

Car ce que nous proposons, ce n'est pas un aménagement de la société, où chacun se replie sur soi et s'épuise de son côté à se défendre contre la crise, mais un changement profond caractérisé par la conquête d'un pouvoir effectif sur le travail et dans la société (...).

A l'inverse, si nous ne surmontons pas la cassure existante au sein du salariat, nous nous enfoncerons dans une société qui bannira toute notion de solidarité, et nous irons alors tout droit à l'alternance à droite et à la revanche des possédants qui sauront s'unir pour reconquérir leur position privilégiée. »

Quelle solidarité de classe ?

« Nous ne gagnerons pas la partie en refusant de voir les phénomènes négatifs qui se développent au sein du monde du travail, ou en se contentant face à la situation des chômeurs, de slogans simplistes du type : « les patrons doivent payer ». Certes, il faut que les patrons paient. Mais cela est loin de

suffire pour sortir de la crise. Nous ne gagnerons pas non plus avec des positions maximalistes apparemment alléchantes du type : « La loi doit nous donner les 35 heures tout de suite, avec les créations d'emploi correspondantes et le maintien intégral du salaire. » D'ailleurs ceux qui tiennent ce fier langage se gardent bien de dire les conséquences désastreuses sur l'emploi dans de nombreuses entreprises qui découleraient d'une mesure brutale sans qu'aient été réunies les conditions de sa réussite, notamment par rapport à la concurrence nationale et internationale. »

La solidarité, rappelle Edmond Maire, est à construire selon des choix et des stratégies syndicales autonomes par rapport au pouvoir politique, d'autant que le patronat, lui, n'a pas changé :

« Nous entendons traduire dans les faits la visée du syndicalisme révolutionnaire du début du siècle en l'enrichissant d'une recherche de convergences dans l'autonomie réciproque, avec l'action du gouvernement de gauche ».

Et construire, c'est réagir à nos retards,

• *pour créer des emplois :*
« Le chômeur, c'est toujours l'autre ; « charité bien ordonnée commence par soi-même »... Pour ne pas ranger la solidarité au rayon des mythes, notre dernier conseil national a décidé de mettre en débat partout le problème de la compensation salariale en regard de la création d'emplois.

Nous entendons déjà les objections. Alors affrontons-les en face : qui est réformiste et qui est révolutionnaire ? (si certains veulent poser le problème en ces termes). Celui qui privilégie dans son entreprise la défense du pouvoir d'achat jusqu'à six fois le SMIC revendiqué (plus de 20 000 F par mois) des salariés ayant un emploi ou celui qui fait prendre en compte la priorité à l'embauche d'une jeune chômeuse ? Il n'y a pas de solution simple et généralisable, c'est vrai (...). Seul un débat collectif avec les travailleurs peut nous permettre

d'élaborer des revendications adaptées » (...).

• *pour lutter contre le travail précaire ;*

• *pour améliorer l'accès des usagers au service public :*
« les sections syndicales concernées peuvent rechercher comment concilier les souhaits individuels des travailleurs des services publics avec les horaires collectifs négociés au plus près des réalités. Les salariés des services ouverts au public où la proportion de personnel féminin est souvent importante peuvent aussi se mobiliser pour la mise en place d'équipements pour la petite enfance, qui restent si déficients aujourd'hui ».

La solidarité financière

« Il apparaît nécessaire à la CFDT, devant la montée incessante du chômage, de partager le coût de l'assurance-chômage entre l'ensemble de la population active, non salariée mais aussi fonctionnaire, au lieu de le faire supporter en totalité aux salariés déjà les plus touchés, ceux du secteur privé.

Cette orientation a suscité le débat au sein des travailleurs du secteur public ou assimilé.

C'est normal et c'est sain. Car la solidarité n'est pas spontanée et la perspective de voir les dégâts du chômage se concrétiser dans la feuille de paie mensuelle rend présente à chacun une réalité dont il préférerait s'extraire ».

En outre, il faut penser à l'avenir de la sécurité sociale, et corriger les inégalités dans la redistribution des fonds sociaux.

Enfin, il faut que cette solidarité apparaisse dans notre syndicalisme, conclut le secrétaire général de la CFDT :

« Du fait du chômage, la syndicalisation a régressé dans le secteur privé alors qu'elle s'est maintenue ou a progressé dans le secteur public et nationalisé. Avec l'arrivée de la gauche au pouvoir, les possibilités de détachement de permanents syndicaux se sont accrues pour les uns, inégalement c'est vrai, alors que les problèmes financiers ont comprimé les possibilités des autres. Là aussi, il nous appartient, notamment dans l'action inter-professionnelle, de mettre à la disposition des secteurs en difficulté une partie des moyens supplémentaires des secteurs plus favorisés ».

jean-marie charpentier - henri israel

SOLIDARNOSCI

un an
de luttes sociales
en Pologne

préface de jacques chèreque

Diffusion
Montholon-Services
26 rue de Montholon
Paris 9^e
L'unité 35 F,
franco 47 F.

cfdt information

lectures

LES MÉTIERS DE LA RECHERCHE

Un dossier emploi de l'APEC.
8, rue Duret, 75116 Paris, tél.
502 13 50. (1^{er} trimestre 1981,
115 p.).

Une étude très documentée,
où les chercheurs apparaissent
dans toute leur diversité :
de secteur, de statut,
d'activité, donc d'emploi et
de carrière.

MANIFESTE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA CULTURE TECHNIQUE

CRCT, 62, bis rue Charles Laffitte
92200 Neuilly-sur-Seine.
Tél. : 747 95 27.

Cent pages d'interrogations
et de propositions pour cas-
ser la frontière entre la
culture « noble » et la « culture
technique ». En exergue cette
phrase de Magendie : « *Le ha-
sard ne favorise que les esprits
préparés* ».

TECHNIQUES ET MACHINES *Dialectiques*, n° 32.

77 bis, rue Legendre, 75017 Paris,
tél. 229-41-22. Prix : 35 F.

Intéressante rencontre d'au-
teurs d'hier et d'aujourd'hui
sur la technologie comme
connaissance et comme pas-
sion : Edison et Bertrand
Gille ; C. Lazzeri « Rationalité
et irrationalité de la techni-
que », J. Jacques « Comment
peut-on être chimiste ? ». On
retrouve ici deux animateurs
de la revue « *Milieux* » (éco-
musée du Creusot) : A. Guil-
lerme « Du bon usage de la
putréfaction », et J.C. Beaune :
« Les machines et la vie ».

Travail d'experts, au regard
duquel apparaît la spécificité
du travail que nous menons
dans cette revue, et qui vise,
non la technique en soi ou
dans son histoire, mais le
rapport *actuel* entre les tech-
niques nouvelles, la logique
technicienne, et la transfor-
mation sociale (emplois, en-
treprises, rationalités et finali-
tés nouvelles de la
production-consommation).

INFORMATISATION ET EMPLOI

par J. L. Missika, O. Pastré,
D. Meyer, J. L. Truel, R. Zara-
der et C. Stoffaes. Préface de
A. Sauvy.

La documentation française, série
« informatisation et société »
n° 11, 365 p.

Les formes que prend à tra-
vers le monde le débat « In-
formatique et emploi » (J. L.
Missika) ; les effets prévisi-
bles (1985) de l'informatisa-
tion sur le travail et l'emploi
en France : on retrouvera ici
les questions étudiées par
l'équipe d'Olivier Pastré (et
abordées avec eux dans le
n° 290 de « *CADRES CFDT* »).
En revanche, quelle est ici
l'opportunité du texte final de
Christian Stoffaes ? Le « théo-
ricien » de l'économie duale est
aussi saisissant comme histo-
rien que comme futurologue.
Mais apparemment, les politi-
ques se satisfont de ce mode de
pensée.

L'AUDIENCE DES SYNDICATS

*Dix ans d'élections profes-
sionnelles.*

Notes et documents du BRAEC,
n° 7 - 5, rue Cadet, 75439 Paris
Cedex 09, tél. 247-71-25 (65 pa-
ges reprographiées, 7 F.).

Complémentaire du n° 12 sur
les Prud'hommes, ce docu-
ment fait apparaître à travers
les chiffres, durant une pé-
riode riche en péripéties, la
progression de la CFDT dans
plusieurs branches importan-
tes. Reste à traduire en adhé-
sion efficace cette sympathie
parfois militante et parfois di-
lettante.

LES CADRES ET LA PARTICIPATION ÉCONOMIQUE

par Cecilia Casassus.

CNRS - Paris VII. Tour centrale, 2,
place Jussieu, 75221 Paris Cedex
05 (281 pages reprographiées).

L'ordonnance du 17 août
1967 devait ouvrir aux sala-
riés, et notamment aux ca-
dres, la voie de la participa-
tion. Qu'en est-il sorti de si-
gnificatif aux divers plans
(actionnariat, carrières, com-

portements), et qu'en reste-t-
il une fois morte l'expan-
sion ? Cette enquête réalisée
dans le cadre du groupe de
sociologie du travail (CNRS -
Paris VII), à la demande du
ministère du Travail, est glo-
balement un constat
d'échec ; dans les cas où l'on
parle de réussite, elle est
d'ordre financier.

RELATIONS PROFESSIONNELLES

Bilan pour un autre avenir.

Economie et humanisme n° 259 -
mai-juin 1981, 14, rue Antoine
Dumont, 69372 Lyon Cedex 2, tél.
(7) 861-32-23.

Un bilan de la période ré-
cente, qui a vu se confronter,
au fil de la crise, un nouveau
type d'actions managériales
(J. Bonis), un certain recul
syndical allant de pair avec le
déclin du taylorisme (J. Ruf-
fier), et de nouvelles straté-
gies syndicales face au chan-
gement technologique (Y.
Lasfargue). Ph. Bernoux es-
père du neuf dans les rela-
tions professionnelles, à par-
tir d'une relance de la négo-
ciation.

Depuis ce numéro, l'équipe
d'*Economie et Humanisme* au-
rait éclaté, dans un conflit où
seraient mêlés l'idéologie et les
problèmes de statut des cher-
cheurs.

Y a-t-il vraiment trop de lieux où
l'on s'efforce de traiter le so-
cial ?

LA GAUCHE POUR QUOI FAIRE ?

« Esprit »

Oct.-nov. 1981 (320 p.).

Un numéro spécial pour une
société en quête d'avenir.
Des articles sur les domaines
sociaux et culturels, des en-
tretien (dont E. Maire et S.
July), et... de difficiles pro-
blèmes financiers : crises des
modèles ? Crise du public
particulier d'*Esprit* ? Désaf-
fection plus profonde pour
certains types de débats ?

QUI GOUVERNE LES GROU- PES INDUSTRIELS ?

par Michel Bauer
et Elie Cohen

Essai sur l'exercice du pouvoir du
et dans le groupe industriel.
Seuil, 280 p.

Une analyse des fondements
et des modes d'organisation
du pouvoir industriel : le rap-
port entre le pouvoir financier
et le pouvoir d'innovation ;
entre le volontarisme indus-

triel et le libéral-dirigisme étatique.
Les limites du pouvoir des cadres « *encadré, délimité et subordonné* ». Et un chapitre bibliographique sur les représentations du groupe industriel chez les économistes, les sociologues, et les politologues.

LA CONTREPROPOSITION INDUSTRIELLE COMME ÉLÉMENT DE STRATÉGIE SYNDICALE (1973-1980)

Thèse de doctorat de 3^e cycle
UER Sciences des Organisations
(reprographié)

par Jean-Pierre Huiban

Ayant observé l'évolution récente de quatre secteurs (textile, aéronautique, automobile et sidérurgie lorraine), J.-P. Huiban s'interroge sur les capacités d'adaptation des structures industrielles et des structures syndicales. Démarche qui présuppose une nouvelle « culture économique », et qui conduit à de vraies questions notamment sur les lendemains possibles de nos stratégies syndicales.

FICHES PRATIQUES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Six brochures (15 x 21) claires, solides, directement utiles, d'information ergonomique :

1. Introduction à l'analyse du travail en atelier, 15 F.
2. Conditions de travail et sécurité, 15 F (accidents - équipements individuels).
3. Charge physique et charge mentale, 20 F (postures - chaleur et froid - activité mentale).
4. Ambiance physique des ateliers, 30 F (bruit - éclairage - vibrations - produits toxiques).
5. Travail posté, travail de nuit et sommeil, 10 F.
6. Normes et mesures, 15 F (*port en sus*).

ANACT, 16, rue Barbès, 92120 Montrouge, tél. 657-13-00.

LE SUBLIME

par Denis Poulot

présenté par Alain Cottureau
Ed. Maspéro, coll. « Actes et mémoire du peuple » (420 p.)

On est d'emblée dans l'étrange, avec ce livre, et sans doute n'aurait-il été ni lisible ni recevable sans les

100 pages introductives d'Alain Cottureau.

Écrit en 1869, publié en 1870, réédité en 1887, c'est le livre d'un ancien ouvrier devenu patron, conservateur et moraliste ; mais ce qui importe au-delà du « message » de l'auteur, c'est ce que le livre nous révèle d'unique sur la vie au travail, le langage ouvrier, les stratégies militantes. En France, les écrits d'historiens et de théoriciens sur la vie ouvrière ont souvent été réducteurs, retenant les « idées », dédaignant le langage, le geste, tous les détails qui font la vie de travail et la *rendent compréhensible*. On désincarne les faits, et on y rajoute un brin d'émotion populiste.

Ici le social et le politique sont à saisir *au travers* de la vie de l'atelier, avec ses étrangetés, son corporatisme, son langage. Seulement, il y faut un autre mode de lecture.

CFDT-AUJOURD'HUI

N° 53, Janvier-février 1962.

Le n° 25 F. L'abonnement annuel (6 n°) 126 F. Administration 26, rue de Montholon Paris 75439 Paris Cedex 09.

Temps de travail et emploi. Action syndicale dans les PME. Changements technologiques, emploi et fonction des cadres. L'emploi en Europe.

L'INNÉ ET L'ACQUIS

Inégalités naturelles, inégalités sociales, par J.F. Skrzypczak.

Chronique sociale, 204 p. 7, rue du Plat, 69288 Lyon Cedex 1.

L'INTELLIGENCE EST-ELLE HÉRÉDITAIRE ?

Ouvrage collectif, sous la direction de Eveline Laurent.

Ed. ESF, 17, rue Viète, 75017 Paris.

LA SCIENCE FACE AU RACISME

Le genre humain 1. Nouvelle revue trimestrielle, Ed. Fayard, prix : 36 F.

Trois publications concernant ce champ sensible et com-

plexe, où s'entrecroisent les thèmes de la génétique et de la race, de l'inégalité et de la hiérarchie, de l'intelligence et de la sélection. Dans les deux derniers, on retrouvera notre ami Albert Jacquard (également partie prenante dans le lancement du magazine « *Différences* »), dont nous avons publié une longue interview « Génétique, sélection sociale et hiérarchie » (CADRES-CFDT n° 291).

DROITS DES HANDICAPÉS EN URSS

Répression, internement.

Les cahiers de l'Exclu, n° 5, 4, rue du D^r Truffier, Paris 13^e.

Une série de lettre et témoignages extraits des cahiers du Samizdat (mensuel clandestin). Les handicapés faisant « tâche » sur l'image du socialisme soviétique, ils seraient relégués et il existerait... des camps spéciaux. Tout ceci n'est sans doute qu'anticommunisme grossier ?

ANNESTY INTERNATIONAL

Publie des documents par thèmes et par pays : les droits de l'homme en droit international (152 p.), disparitions (192 p.), Argentine, Chili, Espagne, Israël, RFA, URSS, RDA, etc. Diverses affiches et autocollants à des prix très modiques.

Renseignez-vous à EFAI, 18, rue Théodore-Deck, 75015 Paris, tél. : 557.65.65.

L'ÉTAT DU MONDE

Annuaire économique et géographique mondial 1981. Sous la direction de F. Gèze, A. Valladao, Y. Lacoste.

Éd. F. Maspéro, 45 F. franco, 56 F. (prix librairie confédérale).

Un regard « de gauche » sur le monde, par 56 spécialistes. 134 tableaux, 40 cartes, 100 bibliographies, 500 adresses utiles. Cartonné.

bonne année.

EXTRAITS DE LA RÉOLUTION GÉNÉRALE DU 5^e CONGRÈS DE L'UCC

LES INGÉNIEURS ET CADRES POUR LA TRANSFORMATION DE LA SOCIÉTÉ

Pour que la transformation soit profonde et durable, il est indispensable que toutes les catégories de salariés se sentent concernées et soient mobilisées par et dans l'action syndicale. Le rôle des ingénieurs et cadres dans cette transformation est important : par la place qu'ils ont aujourd'hui dans les entreprises et les services, ils ont un rôle prédominant dans l'innovation, la communication, la gestion et l'organisation du travail ; selon la façon dont ils participeront ou non, avec les autres salariés, au mouvement de transformation, celle-ci sera accélérée ou freinée, voire même bloquée.

PROPOSER DE NOUVELLES SOLIDARITÉS ET EN NÉGOCIER LES MODALITÉS

En donnant la priorité à l'emploi, les cadres CFDT veulent créer de nouvelles solidarités entre salariés et non-salariés, entre actifs et chômeurs, entre hommes et femmes, entre cadres et non-cadres. Une politique de réduction du chômage à court et à moyen terme exige, tout à la fois, le partage du travail, par une réduction massive du temps de travail, la lutte contre l'inflation et la relance économique par la priorité accordée à l'augmentation du pouvoir d'achat des bas salaires.

L'évolution des revenus dans les deux années à venir, doit faire l'objet d'une large concertation. Le Congrès de l'UCC attend des engagements précis de l'Etat lors de la table-ronde des organisations de cadres, que l'UCC avait réclamée en septembre 1981.

L'effort de solidarité ne doit pas être le seul fait des salariés. L'UCC revendique que soient exigées des autres catégories professionnelles (professions libérales...) des efforts de solidarité, au niveau des revenus (tarifs...) de la fiscalité (lutte contre la fraude fiscale...), des charges sociales.

Pour permettre à la solidarité de s'exercer d'abord dans l'entreprise, là où se négocie le salaire, l'UCC demande aux pouvoirs publics que la pression fiscale soit contenue au niveau où elle est parvenue, sauf pour les hauts revenus.

C'est à ces conditions que les cadres CFDT sont d'accord pour que :

- la réduction du temps de travail, si elle est créatrice d'emplois, soit compensée de façon partielle ou dégressive, à partir d'un certain niveau de rémunération, à déterminer dans les différentes branches professionnelles ;
- l'augmentation du pouvoir d'achat du SMIC ne soit répercutée sur les grilles de rémunérations que jusqu'à 1,2 fois le SMIC revendiqué ;
- en tout état de cause, un effort doit être entrepris pour parvenir progressivement à une hiérarchie des rémunérations de 1 à 6.

Ceci suppose la négociation des gains de productivité et la répartition des gains qu'ils amènent entre réduction du temps de travail, l'amélioration des conditions de travail, l'amélioration des bas salaires et l'investissement.

TRANSFORMER L'ENTREPRISE POUR TRANSFORMER L'ÉCONOMIE ET POUR EXERCER AUTREMENT SON MÉTIER

Les cadres doivent, comme les autres catégories participer au changement, à la construction d'un nouveau tissu industriel, liée à la planification démocratique, à la décentralisation des institutions et particulièrement de l'entreprise, au développement de la négociation à tous niveaux. Les transformations de l'entreprise et du travail provoquées par les changements technologiques doivent être contrôlées par l'ensemble des travailleurs.

Pour négocier le système d'organisation à l'intérieur de l'entreprise, il faut pouvoir participer à la conception de la nouvelle technologie et en particulier du matériel. C'est pourquoi les travailleurs doivent contrôler la recherche. L'UCC demande que soient mises en place des structures appropriées, tant dans les organismes publics que dans les entreprises privées (exemple : recherche en matériel et logiciel informatique).

Ceci suppose une attitude syndicale de proposition, non seulement sur le terrain industriel, mais aussi sur celui de l'innovation technologique et organisationnelle. Ces dernières peuvent toucher à la conception du développement de l'entreprise, à son organisation interne et à ses méthodes de gestion, au type d'organisation du travail à impulser, donc aux nouvelles fonctions et qualifications à introduire, à la formation professionnelle et permanente, à la diffusion des connaissances pour que tous puissent accéder à une meilleure qualification et à de nouvelles responsabilités individuelles et collectives.

LES TÂCHES DES CADRES CFDT : OSER ET ORGANISER

Le 5^e Congrès de l'UCC appelle les militants et adhérents cadres de la CFDT à agir quotidiennement avec leurs organisations syndicales (SSE, syndicats) pour faire avancer le changement. Il faut prendre en charge leurs revendications quotidiennes telles que celles liées aux charges de travail, aux conditions de travail, etc., ou en les engageant à rejoindre notre combat pour créer des emplois et lutter contre les inégalités.

Une clarification et une nouvelle progression dans nos modes d'organisation sont nécessaires...

- par la mise en place de groupements fédéraux de cadres : ils doivent tous être constitués sous un an... leur rôle est d'impulser la réflexion et de définir la politique cadre ;
- par les commissions régionales cadres dans les URI.

Le TGV, c'est tout un programme.



PARIS 6^h15.
LYON 8^h55*.



PARIS 7^h15.
LYON 10^h08*.



PARIS 8^h15.
LYON 10^h55*.



PARIS 9^h15.
LYON 11^h55*.



PARIS 11^h15.
LYON 14^h03*.



PARIS 12^h15.
LYON 15^h**.



PARIS 13^h15.
LYON 15^h55*.



PARIS 14^h15.
LYON 16^h55*.



PARIS 16^h15.
LYON 18^h55*.



PARIS 17^h15.
LYON 20^h03*.



PARIS 18^h15.
LYON 21^h*.



PARIS 19^h20.
LYON 22^h08*.



PARIS 20^h15.
LYON 22^h55*.

Le TGV de 8 h 15 ne vous convient pas ? Prenez le précédent à 7 h 15. Ou le suivant à 9 h 15. Il y en a 13 par jour en moyenne, entre Paris et Lyon, dans les deux sens, et même 18 le vendredi au départ de Paris. Belle performance. Avec le TGV maintenant, Lyon est à 2 h 40** de Paris, Saint-Etienne à 3 h 26**, Genève à 4 h 15** et Grenoble à 4 h 11** par correspondance rapide à Lyon. Vous décidez d'un voyage imprévu ? Partez en début d'après-midi, vous pouvez réserver jusqu'à 5 minutes avant le départ, dans la gare même.

Et vous rentrez le soir tranquillement, en roulant jusqu'à 260 km/h.

* Horaires d'arrivée à Brotteaux. Arrivée à Perrache 10 mn après.

** Meilleur temps de parcours au service d'hiver 1981-82, 2 heures en 1983 entre Paris et Lyon.

TGV. Gagnez du temps sur le temps.

SNCF

DERNIERS NUMÉROS PARUS

DES BUREAUX ET DES TOURS n° 277

LES TRAVAILLEURS DE LA RECHERCHE n° 278

EMPLOI DU TEMPS, EMPLOI DE SOI n° 279

CLASSES MOYENNES ? n° 281

LE TRAVAIL DES FEMMES n° 282

CRISE CAPITALISTE ET AVENIR DE L'ENTREPRISE n° 283

LIEU DU TRAVAIL ET LIEU DU POUVOIR n° 284

L'OFFENSIVE NÉO-LIBÉRALE n° 285

VIVRE ET TRAVAILLER AU PAYS LORRAIN n° 286

LES TRAVAILLEURS ET LE DROIT n° 287

GUIDE CFDT DES JEUNES DIPLÔMÉS n° 288

VERS LES 35 HEURES n° 289 (épuisé)

L'INFORMATIQUE n° 290 (épuisé)

UNE SOCIÉTÉ AU TOURNANT n° 291

Les résultats favorables des élections prud'homales sont un test pour la CFDT, et pour l'UCC. Ils soulignent aussi la responsabilité syndicale dans cette période difficile, où la défense de l'emploi, de la sécurité sociale, etc., s'accompagne d'une lutte contre les inégalités sociales et raciales.

DEMAIN L'AGROALIMENTAIRE n° 292

Avec environ 9 % des effectifs salariés et quelque 100 000 cadres, ce secteur réunit tous les problèmes de demain : inégalités sociales, pouvoirs multinationaux, technologies, écologie et qualité des produits, syndicalisation.

INÉGALITÉS DE SALAIRES, REVENUS ET PATRIMOINES n° 293

Un dossier qui met en évidence le cumul des inégalités et les mécanismes qui le créent. Au-delà des inégalités salariales (bas salaires, disparité des salaires féminins) apparaît l'inégalité, souvent masquée, des patrimoines et, comme conséquence, les inégalités devant l'éducation, le loisir, la durée du travail, la santé, etc.

LE MÉTIER DE VENDRE n° 294 (épuisé)

LA QUESTION TECHNOLOGIQUE n° 295

Un dossier d'introduction aux technologies nouvelles, avec fiches pédagogiques et grilles d'analyse. L'impact du changement technique sur l'emploi et la société. Un état des négociations menées par les syndicats européens.

CHOISIR LA CFDT n° 296

Un document de référence, et un *outil de syndicalisation*, pour mieux comprendre l'identité de la CFDT, ses choix et ses refus d'aujourd'hui, ses propositions, notamment à l'adresse des ingénieurs et cadres.

ACTION SYNDICALE ET TECHNOLOGIE n° 297

Les actes du colloque des 5 et 6 décembre 1980, qui ouvrait la campagne de l'UCC-CFDT sur ce sujet. Poursuivant la réflexion amorcée dans « *La question technologique* », 250 ingénieurs, cadres et experts, discutent sur l'emploi, les systèmes de travail, les choix pour l'action et la négociation.

TRAVAIL ET SANTÉ n° 298

La santé, notre bien le plus précieux, est aussi un combat. Les nouvelles technologies créent de nouvelles pathologies (charge mentale), mais elles ouvrent aussi des possibilités. Il faut donc former des médecins, cadres, syndicalistes, pour qu'ils réinventent les systèmes de travail. Il faut que les services médicaux du travail, assurent enfin leur fonction préventive, appuyés sur la recherche, dans des structures administratives et territoriales appropriées.

TECHNIQUES ET POLITIQUES DE LA COMMUNICATION n° 299

Un dossier d'information et de réflexion sur les grands changements des années 80 dans les télécommunications, l'audiovisuel et l'imprimerie. Les ingénieurs et cadres CFDT sont partie prenante dans les choix politiques et culturels à faire, d'où dépendent des créations d'emploi et un type de société.

INGÉNIEURS ET CADRES DANS L'ENTREPRISE n° 300

Les questions que se posent les cadres aujourd'hui, celles qu'ils posent au gouvernement de gauche, au syndicalisme et au patronat.