



# SNTRS Informations

Bulletin d'Information du SNTRS-CGT – 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif  
Tel : 01 49 58 35 85 – Télécopie : 01 49 58 35 33 – Courrier électronique : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr  
N° 15 du 6 juillet 2004.

## Spécial Documents

### Sommaire

#### Des documents pour le débat

	pages
Commentaires du SNTRS-CGT sur le Pré-rapport du CIP	2
Document remis au Gouvernement le 29 Juin 2004 par le Comité D'initiative et de Proposition pour la Recherche (CIP)	4
La sécurité sociale professionnelle : une utopie réaliste (Note de Jean-Christophe Le Duigou)	9

#### A propos du pré-rapport du CIP

Le CIP a remis son pré-rapport au Ministre Fillon le 29 juin dernier. Certaines propositions vont dans le sens des revendications du SNTRS, d'autres sont inquiétantes comme montre le texte que nous publions ci-joint. Ces propositions doivent être retirées du rapport final. Elles ne le seront que si les personnels pèsent de tout leur poids dans le débat.

#### **Nous appelons donc les personnels à rester vigilants,**

à faire entendre leurs revendications et à agir pour obtenir une hausse conséquente du financement récurrent aux organismes et aux universités, des créations d'emplois de chercheurs et d'ITA dans les EPST et des créations d'emplois dans les universités, d'enseignants-chercheurs et d'IATOS, associées à une diminution des charges d'enseignement. Enfin, des mesures concrètes doivent être prises en vue d'améliorer les carrières, de limiter les emplois précaires, d'améliorer les allocations doctorales, de mettre fin au système des libéralités.



Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique  
C N R S - I N S E R M - I R D - I N R I A - I N E D

## Pré-rapport du CIP : commentaires du SNTRS-CGT

Le CIP a remis le 29 juin dernier ses premières propositions au ministre de l'éducation François Fillon. La lecture de ce « pré-rapport » suscite quelques inquiétudes chez les personnels et amène de notre part quelques commentaires.

Certes le calendrier est serré. Les arbitrages budgétaires sont en cours alors que les débats des états généraux ne sont pas encore terminés. A ce stade, il importait d'avancer un certain nombre de propositions relatives au financement de la recherche et aux emplois, tout en laissant ouverte la question des structures et de l'organisation de la recherche publique qui doit émaner à la fois des réflexions des personnels et de l'audition des représentants des forces sociales concernées par la recherche ou impliquées dans sa production. Or le texte du CIP va au-delà.

Nous appuyons le CIP lorsqu'il met l'accent sur la nécessité d'affecter des moyens au rattrapage du retard accumulé ces quinze dernières années, notamment la remise à niveau des budgets des EPST et de l'enseignement supérieur et lorsqu'il propose d'attribuer une part « très significative » au rétablissement des finances des EPST. En demandant que le milliard promis par le gouvernement soit dévolu à des mesures nouvelles, il va également dans le sens du SNTRS-CGT. La proposition du CIP de porter à 60/40 le ratio moyens/emplois (salaires) se démarque de l'argument, utilisé pendant des années pour justifier les diminutions d'emplois (essentiellement d'ITA), du poids trop élevé de la masse salariale. Il rétablit ainsi les bases d'un fonctionnement normal du système de recherche : des moyens qui garantissent la durée et la stabilité des programmes de recherche, des carrières attractives et des recrutements de jeunes chercheurs. Il incite le gouvernement à prendre des mesures pour développer la recherche dans les universités, en particulier par la diminution de la charge d'enseignement et le développement de postes d'accueil dans les EPST. Il défend une politique

cohérente de l'emploi qui prend en compte l'ensemble des compétences mobilisées dans un projet de recherche, tant scientifiques que techniques, ce qui l'amène à défendre des créations de postes d'ITA et de IATOS et donc à rompre avec la politique menée dans les années 90 qui a abouti à supprimer près de 700 emplois d'ITA au CNRS. Il insiste sur la nécessité de prendre des mesures en faveur des jeunes chercheurs et ATER. Enfin, il préconise une évaluation des projets et un suivi de leur réalisation par les scientifiques.

**Toutefois, il assortit ces propositions, positives à notre sens, de recommandations que le SNTRS-CGT ne peut pas accepter :**

- La proposition de création d'un ministère de plein exercice de la Recherche, de l'Enseignement Supérieur et de l'Innovation nous semble souhaitable. Quel est alors le sens de celle d'une instance d'orientation stratégique, placée auprès du Premier Ministre ? Il faut certes mettre fin au pilotage de la recherche par le ministère, et redonner l'initiative aux scientifiques. Cette solution, sur le modèle du comité des sages placé dans les années 60 auprès du Premier Ministre pour émettre des avis sur les programmes de la DGRST, ne nous semble pas répondre à ce problème. Une ouverture plus grande du CSRT à la société civile pourrait jouer ce rôle d'avis sur la politique scientifique.

- Il est proposé que le soutien de base et les mesures incitatives soient répartis sur une base sélective. N'y a-t-il pas risque alors que soient privilégiés les courants dominants au détriment d'approches nouvelles ou de la veille scientifique ? Or l'une et l'autre sont sources de dynamisme.

- Certes, il est urgent d'améliorer les conditions de la recherche universitaire et de favoriser la mobilité entre EPST et Universités. Pour autant, le CIP reprend à son compte une partie des arguments du gouvernement en proposant de maintenir à un niveau constant l'emploi

statutaire dans les EPST et d'améliorer de manière significative les conditions qui rendent possibles la recherche dans les universités par un effort particulier de création d'emplois supplémentaires dans l'enseignement supérieur et de postes d'accueil pour les enseignants-chercheurs dans les EPST. Il en résulterait mécaniquement une baisse relative du rapport entre chercheurs statutaires et enseignants-chercheurs, comme le mentionne le pré-rapport. Celui-ci va même plus loin lorsqu'il reprend le vocabulaire maintes fois utilisé à l'encontre des chercheurs, celui de chercheur à vie. Le SNTRS-CGT s'est déjà exprimé sur ce terme : oui l'on peut être chercheur à vie, comme on peut être médecin, avocat ou enseignant à vie. Mais surtout, cette proposition appelle deux remarques. La première porte sur la méthode, que l'on peut qualifier de bureaucratique. Le développement de l'emploi dans tel ou tel segment du système de recherche public ne peut ni se décréter a priori ni s'appliquer de manière uniforme. Il doit résulter à la fois d'un travail de prospective scientifique établi sur la base d'un état des lieux, discipline par discipline notamment par les commissions du Comité National et d'une politique débattue dans les instances des institutions concernées. Cette réflexion doit partir des laboratoires, des lieux d'évaluation des disciplines scientifiques et des programmes interdisciplinaires. La seconde est relative à la conception qu'elle sous-tend : elle invalide de fait la notion de chercheur permanent et rejoint les rangs de ceux qui militent pour une mobilité

imposée entre fonctions. Là encore il s'agit d'un point de vue bureaucratique et fort inquiétant.

**Pour le SNTRS-CGT, des emplois supplémentaires doivent être créés pour des chercheurs statutaires dans les EPST dès 2005 et un effort tout particulier doit être consacré à la croissance des emplois dans les universités et à la réduction du nombre d'heures d'enseignements des enseignants et des ATER afin de leur permettre de se consacrer à leurs travaux de recherche.**

L'emploi scientifique et le budget de la recherche doivent faire l'objet d'une programmation pluriannuelle, seule manière de garantir la stabilité des programmes scientifiques et des personnes qui les conçoivent et les mettent en œuvre. Il importe enfin de redonner au laboratoire les moyens financiers et humains leur permettant de mener des programmes de recherche dans les conditions les meilleures tant du point de vue instrumentation que de celle du niveau de ses personnels et de mieux susciter leur capacité collective d'initiative dans l'évolution des disciplines. Enfin, la relance de la recherche industrielle ne peut être fondée sur le crédit impôt-recherche. Les fonds publics doivent être utilisés pour organiser des coopérations nouvelles entre recherche publique et recherche industrielle sur des programmes qui répondent à des besoins sociaux (santé, environnement, énergies, développement durable...). Ce sont pour le SNTRS-CGT les conditions d'une relance de la recherche publique.

# Document remis au Gouvernement le 29 Juin 2004 par le COMITÉ D'INITIATIVE ET DE PROPOSITION POUR LA RECHERCHE (CIP)

*Ce texte présente quelques dispositions en vue de la Loi de Finances 2005. Le Premier Ministre avait indiqué le 9 Mars la volonté du Gouvernement d'accroître le budget de la recherche d'un Milliard par an pendant trois ans, dans le cadre de réformes destinées à améliorer notre dispositif de recherche. Il a également indiqué qu'un projet de Loi d'Orientation et de Programmation de la recherche serait présenté au Parlement avant la fin de l'année 2004. A cet effet, après une large consultation de la communauté*

*nationale concernée par la recherche, le CIP remettra au Gouvernement un texte de propositions dans les premiers jours de Novembre 2004. A ce stade le CIP, après avoir consulté autant qu'il le pouvait, compte tenu du calendrier, les acteurs de la recherche, a indiqué en termes généraux quelques dispositions qui lui semblaient pouvoir donner un nouvel élan à la recherche de notre pays.*

\*\*\*\*\*

- **Composition du CIP**
- **Liste des personnes auditionnées par le CIP**
- **Composition des quatre groupes de travail du CIP et liste des personnes auditionnées par ces groupes**
- **Un milliard de plus pour la recherche publique civile en 2005**
- **Résumé des propositions du CIP**

\*\*\*\*\*

## Composition du Comité national d'initiative et de proposition pour la recherche scientifique

**Co-Présidents :** Étienne-Émile Baulieu, biologiste, Président de l'Académie des Sciences Édouard Brézin, physicien, vice-président de l'Académie des Sciences

**Membres :** François Ailleret, ancien DG d'EDF, membre du Conseil Economique et Social, Hervé Arditty, président X-Core, membre de l'Académie Technologies, Henri-Edouard Audier, chimiste, DR de recherches au CNRS, membre du CA du CNRS, Jean-François Bach, Professeur de médecine, membre de l'Académie des Sciences, Thierry Bodin, informaticien, projet Nereis (Aventis), Elizabeth Bouchaud, physicienne, CEA, Jean-Pierre Bourguignon, mathématicien, DR au CNRS, Directeur de l'IHES, Claude-Cohen-Tannoudji, prix Nobel de physique, membre de l'Académie des Sciences, Sylvain Collonge, électronicien, confédération des jeunes chercheurs, Hélène Combes, doctorante en sciences politiques, Pascal Degiovanni, physicien, CR au CNRS, ENS Lyon, Alain Fischer, Professeur de médecine, membre de l'Académie des Sciences, Jean-Paul Fitoussi, économiste, Professeur à l'Institut d'Etudes Politiques, Françoise Héritier, anthropologue, Professeur émérite au Collège de France, Marianne Lefort, DR à l'INRA, Jean-Claude Lehmann, Président de l'Académie des Technologies, Dir. de la recherche de Saint-Gobain, Jean-Marie Lehn, prix Nobel de chimie, membre de l'Académie des Sciences, Nicole Le Querler, Présidente de l'Université de Caen, Olivier Lespinet, bio-informaticien Maître de Conférences à Paris-Sud, Dominique Meyer, professeur de médecine, membre de l'Académie des Sciences, Bertrand Monthubert, mathématicien, Maître de Conférences à Toulouse, Christine Petit, biologiste, Professeur au Collège de France, membre de l'Académie des Sciences, Bertrand Pulman, anthropologue, Maître de Conférences, Philippe Rouvillois, Inspecteur Général des Finances, ancien AG du CEA, président honoraire de l'Institut Pasteur, Evelyne Serverin, juriste, présidente de la section 36 du Comité National, Daniel Steinmetz, chimiste, Ingénieur de recherche, Alain Trautmann, biologiste, DR au CNRS, porte-parole de « Sauvons la Recherche », Yannick Vallée, chimiste, Président de l'Université Joseph Fourier à Grenoble, Francis-André Wollman, biologiste, président de la section 27 du Comité National, Jean-Zinn Justin, physicien CEA.

## Liste des Personnalités auditionnées par le CIP

- 1 Avril** G. Mégie           Président du CNRS  
          B. Larroutrou       Directeur Général du CNRS
- 8 Avril** C. Margaria       Président de la Conférence des Grandes

- |                 |                                  |  |
|-----------------|----------------------------------|--|
|                 |                                  | Écoles   |
|                 | M. Reynier                       | Directrice de l'ENSAM                                    |
|                 | H. Biauasser                     | Directeur de l'Ecole Centrale de Paris                   |
|                 | A. Storck                        | INSA-Lyon  |
| <b>22 Avril</b> | J. Lesourne                      | Futuris  |
|                 | D. Randet                        | "  |
|                 | R. Barré                         | "  |
|                 | A. Bravo                         | "  |
|                 | T. Weil                          | "  |
| <b>29 Avril</b> | J.F. Bach                        | Académie des Sciences                                    |
| <b>12 Mai</b>   | M. Laurent                       | Vice-Président de la CPU                                 |
|                 | M. Kaplan                        | Commission recherche de la CPU                           |
| <b>3 Juin</b>   | M. Doneddu                       | CGT  |
|                 | E. Hayat                         | MEDEF  |
|                 | R. Louail                        | Confédération Paysanne                                   |
|                 | G. Aschieri, J. Fossey, M. Hérim | FSU"   |
|                 | J.L. Bidal                       | FNSEA  |
|                 | M. Guillou                       | Directrice générale de l'Inra                            |
|                 | P. Fleury                        | MSH-Caen   |
|                 | P. Hoffmann                      | EPHE   |
|                 | P. Grunberg                      | Directeur de la recherche de Sciences-Po                 |
| <b>17 Juin</b>  | L. Esterle                       | Directrice de l'OST                                      |
|                 | P. Kourilsky                     | Directeur de l'Institut Pasteur , co-auteur de "du Nerf" |
| <b>24 Juin</b>  | J.J. Gagnepain                   | Directeur de la Technologie, Ministère de la Recherche   |
|                 | B. Decomps                       | Commission Certification professionnelle                 |
|                 | J.L Beffa                        | Président Directeur Général de Saint-Gobain              |
|                 | A. Bugat                         | Administrateur Général du CEA                            |

## Groupe I : Place de la Recherche dans la Société

Responsable : Françoise Héritier

Membres du CIP François AILLERET, Hervé ARDITTY, Claude-COHEN-TANNOUDJI, Jean-Claude LEHMANN, Jean-Pierre DOZON, Pierre-Henri GOUYON Philippe HOFFMANN, Jean-Claude PICARD Roland SCHAER Georges WAYSAND

### Personnes auditionnées

Suzanne de CHEVEIGNE, DR CNRS, Sociologue, Christophe BONNEUIL Centre Koyré, Bernard CHEVASSUS-AU-LOUIS, Président du Museum, Maxime SCWARTZ, ancien DG de l'Institut Pasteur, Mme SABBAGH, INRA, AFSA, Marie-Angèle HERMITTE, juriste, Directeur d'Études EHESS, Danièle HERVIEU-LÉGER, sociologue des religions, Présidente de l'EHESS, Olivier ROY Directeur d'Études à l'EHESS, Jean-Paul WILLAIME, Directeur d'Études à l'EHESS, Pierre JOLIOT, ancien Pdt du Comité

d'Éthique du CNRS, membre de l'Académie des Sciences, Jean-Claude AMEISEN Comité d'Éthique de l'INSERM, Jean-Hervé LORENZI, ancien Conseiller du Premier Ministre, Dominique DONNET-KAMEL, Inserm, Claudine HERMANN Femmes et Sciences, Francine DEMICHEL, anc. DES, Joëlle WIELS, Maurice PINKUS, Maurice GODELIER, M. GODARD

## Groupe II : Organisation globale de la recherche publique

Responsable : Nicole LE QUERLER

Membres du CIP Marianne LEFORT, Alain FISCHER, Bernard PULMAN, Philippe ROUVILLOIS, Alain TRAUTMANN, Jean ZINNJUSTIN, Henri-Edouard AUDIER, Elisabeth BOUCHAUD, Thierry BODIN, Christine PETIT.

### Invités Permanents

Pierre NETTER, Pierre TAMBOURIN, Gérard EUDE, Christophe AGUITON, Bernard CARRIÈRE, Jacques LEVY, Eric HAYAT, Pierre GIRARD

### Personnes auditionnées

H. GUILLAUME, Inspecteur général des Finances, J.P. de SAINT MARTIN, Inspecteur des Finances, Pascal IRIS, Vincent COURTILLOT, ancien Directeur de la Recherche au Ministère, Bruno PEQUIGNOT, Sociologue, ancien Directeur scientifique adjoint SHS du CNRS, Alain ETCHEGOYEN, Philosophe, M. BERVEILLER, Attaché scientifique à l'Ambassade de France à Berlin, Pierre RICHARD, Chargé de mission auprès de la Commission des Moyens et Personnels de la CPU, Paul JACQUET, Président de l'Institut National Polytechnique de Grenoble, Michel LUSSAULT, Président de l'Université de Tours.

## Groupe III : Statut et Carrière des personnels de recherche,

Responsable : Yannick Vallée, président de l'Université Joseph Fourier (CIP)

### Membres du CIP

Étienne-Émile Beaulieu, Sylvain Collonge, Hélène Combes, Pascal Degiovanni, Fitoussi, Olivier Lespinet, Bertrand Monthubert, Daniel

Steinmetz, Yannick Vallée

### Invités permanents :

-Bruno Bost (guilde de doctorants), -Ivan Chupin (jeune chercheur), -Liliane Flabbée (CNRS), -Jean-Pierre Fondère (CNRS), -Michel Fortuné (snesup), Vincent Mignotte (CNRS),

### Personnes auditionnées :

Bernard Dormy (direction recherche), Gérard Besson (CPU), Francis Velain (CGT métalo), Yves Fau (direction recherche), Gérard Besson, Eric Esperet (CPU), Elisabeth de Turckheim (INRA), Valérie Becquet (sociologue).

## Groupe IV : Évaluation

Responsable : Francis-André Wollman (biologiste)

### Membres du CIP :

Jean-François Bach (biologiste), Jean-Pierre Bourguignon (mathématicien), Edouard Brezin (physicien), Dominique Meyer (biologiste),

### Invités permanents

Martin Andler (mathématicien), Antoine Compagnon (littérature), Bernard Levy (biologiste), Roger Maynard (physicien), Florence Weber (sociologue),

### Personnalités auditionnées

P.J. Benghozi (économiste, président de commission du CNRS), J. Bertoglio (biologiste, président de commission à l'INSERM), Y. Bizais (doyen de l'UFR médicale de l'université de Brest), M. Demazure (mathématicien, ancien membre du CNER, ancien président de la Cité des Sciences), P. Jacob (philosophe, DR au CNRS, directeur de l'institut Jean Nicod), M. Lefort (biologiste, directrice de département à l'INRA), J.F.Mela (mathématicien, ancien président de l'université Paris Nord, ancien chef de la MST), J.Y. Merindol (mathématicien, ancien président de l'université Louis Pasteur, membre du CNE), J. Pailhous (biologiste, président de commission du CNRS), G. Pijaudier-Cabot (SPI, directeur de la recherche à l'École centrale de Nantes), K. Schwartz (ancienne directrice de la recherche au ministère).

\*\*\*\*\*

# Un milliard de plus pour la recherche publique civile en 2005

## Constat et attendus

Le Conseil de Lisbonne en 2000 a été l'occasion pour les chefs d'État et de Gouvernement des Quinze d'affirmer leur volonté de faire de l'Europe à l'horizon 2010 la première économie mondiale basée sur le savoir. A cet effet le Président de la République et le Gouvernement se sont fermement prononcés, à plusieurs reprises depuis 2002, en faveur de la décision du Conseil Européen de Barcelone recommandant de porter à 3 % du PIB l'effort de recherche en 2010. Cela représente pour la France une augmentation de 40% de la dépense intérieure de recherche et développement (DIRD). Si cet effort était supporté par les seules entreprises privées, cela conduirait à un quasi-doublement de l'effort de recherche privé ; or, même si le secteur industriel se doit d'assumer ses responsabilités, les entreprises ont clairement exprimé l'impossibilité d'atteindre un tel résultat. L'objectif des 3% n'a donc de sens que dans le cadre d'un volume significativement accru de la dépense publique de recherche.

Les comparaisons internationales font de l'effort de recherche publique français l'un de ceux qui sont parmi les plus importants, après l'Allemagne, au sein de l'Europe. Mais la caractéristique de notre effort de recherche est de mener simultanément de front plusieurs grands secteurs, tels la recherche militaire, le soutien aux industries nucléaires, spatiales, aéronautiques. Ce qui reste pour la recherche de base des universités et des organismes

correspond à environ 0.6% du PIB, ce qui nous situe nettement en-dessous de nos

Si l'on imagine, pour fixer les idées, que l'objectif d'augmentation de 40% de la DIRD se partage également entre le public et le privé, cela se traduirait par une augmentation d'environ 7% par an du BCRD, c'est-à-dire près de 4Milliards € en trois ans. On voit donc que l'objectif annoncé par le Gouvernement de 3Milliards € en trois ans, s'il est absolument vital, reste encore en deçà des ambitions affichées. Ce n'est que par des mesures nouvelles que pourront notamment voir le jour de nouveaux pôles où formation de haut niveau, recherche de base et technologie interagissent. [A titre de comparaison mentionnons la décision du Canada qui a créé en 2004 un fonds de \$13 Milliards pour la recherche universitaire, avec 2 000 chaires de recherche nationale, en supplément du financement habituel de la R&D].

En réponse au mouvement des chercheurs du secteur public le Premier Ministre a promis pour 2005 un milliard de plus pour la recherche, sans préciser pour quel secteur. Des mesures pour le soutien de la recherche privée sont certes nécessaires. Il faudra trouver un ensemble de mesures réellement incitatives et ciblées sur des secteurs prioritaires, ce qui n'est pas le cas du crédit impôt-recherche actuel, bien trop indiscriminé, dont le montant devrait augmenter de 500 millions € en 2005. Mais pour la seule recherche publique, à laquelle la recherche privée doit s'adosser et sans laquelle cette dernière est vouée à sombrer, il faudrait investir

pour au moins un milliard de mesures nouvelles dès 2005. Avant de parler de mesures nouvelles, il faudra affecter des moyens au rattrapage d'un retard accumulé très important, comme le souligne le CSRT ( Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologique) dans son dernier avis (27 mai 2004) voté à l'unanimité: *»Pour les principaux EPST, la baisse très importante des CP dans le budget 2003 et leur maintien strict au niveau 2003 dans le budget 2004 conduisent aujourd'hui à d'importants manques de CP pour assurer le financement des actions engagées. Si des mesures ne sont pas prises dans le budget 2005, la mise en œuvre de la LOLF se traduira par une baisse notable des moyens et entraînera soit des annulations d'AP antérieures soit des prélèvements sur les CP 2006 pour pallier le défaut de couverture par des CP antérieurs, situations préjudiciables au moment où commencera à s'appliquer la nouvelle loi d'orientation et de programmation de la recherche qui devrait être votée à la fin de l'année 2004. Le CSRT demande au gouvernement de prendre, dès le budget 2005, les mesures nécessaires afin que les EPST ne soient pas pénalisés par la mise en œuvre de la LOLF en 2006, notamment au niveau des laboratoires, et qu'ils puissent donc honorer leurs engagements, au niveau national comme international et particulièrement européen.»*

**En plus de la remise à niveau des budgets des établissements de recherche et d'enseignement supérieur, il faut donc envisager un milliard dévolu à des mesures nouvelles.**

Remarque : La France consacre peu de moyens par étudiant à son enseignement supérieur : cela se constate à tous les niveaux lorsque l'on compare nos établissements d'enseignement supérieur à ceux de nos voisins. Seuls l'activité de recherche des universitaires et les moyens des universités pour la recherche sont directement pris en compte ici. Mais il faut prendre garde aux besoins directs liés à l'enseignement, dans le contexte de la mise en place de la réforme LMD, sans oublier l'entretien du patrimoine.

## Propositions de relance de la recherche publique

Les propositions qui suivent, élaborées à la suite de longues discussions impliquant de nombreux acteurs de la recherche, sont inspirées par une vision ambitieuse de la place de notre recherche et par un souci d'efficacité et de réalisme. Nous nous sommes efforcés de nous garder à la fois du conservatisme et du danger qu'il y a à proposer des options plus spectaculaires qu'efficaces. Au cours des dernières années, on a vu se succéder une série de nouveaux programmes, mis en place de façon dénuée de toute transparence, vite remplacés par d'autres, sans évaluation de l'efficacité du programme précédent. Les nouvelles fondations qui viennent d'être mises en place peuvent en constituer un nouvel avatar. Ce sont certes des mesures nouvelles, mais qui ne présentent pas a priori les caractéristiques requises pour pouvoir être efficaces.

D'autres mesures de réorganisation du système de recherche seront présentées en octobre, lors du Colloque qui clôturera les Etats Généraux au terme d'un processus de consultation et d'élaboration qui est loin d'être clos. Elles seront bien entendu beaucoup plus complètes que celles que nous sommes en mesure d'exposer aujourd'hui. Les propositions de réforme qui sont faites ici ne constituent donc nécessairement que les grandes lignes permettant de comprendre les propositions financières pour 2005.

### 1-Établissement d'un grand Ministère ainsi que d'une instance d'orientation stratégique couvrant l'Enseignement Supérieur, la Recherche et l'Innovation

Le développement indispensable des relations entre le monde de la recherche, celui de l'enseignement supérieur et le monde économique, nécessite l'établissement d'un ministère de plein

exercice de la Recherche, de l'Enseignement Supérieur et de l'Innovation. Par ailleurs, une Instance d'orientation stratégique, placée auprès du Premier Ministre, devrait être appelée à jouer un rôle important dans la définition de la politique de recherche, (programmes prioritaires, équilibres disciplinaires, grands instruments, etc.). Son rôle devrait être déterminant pour accompagner les réformes à mettre en place, et s'assurer que les principes qui les guident sont bien respectés.

### 2-Principes de répartition des moyens nouveaux

Il est proposé de donner la priorité au rétablissement de la compétitivité des laboratoires tant pour le fonctionnement que pour les équipements nécessaires à la recherche. En effet les quinze dernières années ont été marquées par une forte dégradation des moyens de recherche disponibles par chercheur. C'est pourquoi il faudrait que dans la progression des budgets 2005 et 2006, l'effort porte davantage sur les moyens : il conviendrait donc d'envisager un ratio de l'ordre de 60/40 entre moyens et emplois.

En ce qui concerne les moyens affectés aux laboratoires, une idée force est qu'il faut des mesures incitatives précises. Mais si ces dernières sont plaquées sur un système au bord de la faillite, du fait de l'étranglement budgétaire des dernières années, elles n'auront pas de fonction incitative et seront détournées pour simplement garder le système à flot. Il serait donc irréaliste et démagogique de cibler ces mesures incitatives sur les seuls projets nouveaux. Il faut prévoir une part très significative des crédits supplémentaires pour rétablir les finances des établissements de recherche afin que des mesures indispensables permettent de remettre l'appareil de recherche en état de marche acceptable. En ce qui concerne l'emploi, on mettra l'accent sur deux points : (1) Une revalorisation de l'emploi des jeunes pour renforcer l'attractivité des métiers de la recherche. (2) L'importance accrue accordée à la recherche des enseignants-chercheurs, notamment dans les créations d'emplois

### 3. Moyens de fonctionnement et d'équipement affectés à la recherche publique

Une fois effectué le rattrapage qui amènera le budget des établissements de recherche au niveau de 2002 et non pas de 2004, les moyens seront répartis entre soutien de base et mesures incitatives. Le soutien de base ne signifie pas un saupoudrage indifférencié, dès lors qu'il est accordé aux seules équipes et laboratoires contractualisés, sur la base de leur Soutien de base comme mesures incitatives seront répartis sur une base sélective et structurante pour aider à la mise en œuvre des mesures préconisées à l'issue des Etats Généraux de la Recherche.

Dans cette répartition, il faudra tenir compte :

- de choix disciplinaires, pour commencer à rattraper le retard d'investissement particulièrement marqué dans certains domaines comme les sciences de la vie.
- d'équipements lourds et mi-lourds collectifs (plates-formes, notamment pour les Instituts Fédératifs de Recherche), Maisons des Sciences de l'Homme, etc...
- de la nécessité d'encourager les coopérations public-privé, notamment avec les PME innovantes, par exemple via le FRT
- de programmes innovants inter-organismes et établissements d'enseignement supérieur
- de l'aide à la mise en place de pôles de compétence (politique de sites expérimentaux)
- du financement des équipes nouvelles (ATIPE, Avenir, certaines ACI)

Ces différents moyens devront permettre de donner des inflexions significatives, de manière souple et expérimentale, à des disciplines ou à des thématiques qui doivent trouver rapidement une place plus conforme à leur importance. Leur répartition sera faite en s'appuyant sur une évaluation dont les modalités devront être revues pour plus de transparence et d'efficacité, et qui fera

une large place au contrôle a posteriori.

La mise en œuvre de ces financements devra se garder de deux écueils. Il faudra éviter :

- de stériliser la recherche fondamentale par une définition trop étroite de thèmes prioritaires. Il faudra garder impérativement un espace significatif pour des appels à projets « blancs » innovants.
- de dépouiller les organismes de recherche et les universités des possibilités de mettre en œuvre une vraie politique de recherche (en particulier les financements sur projets doivent s'ajouter aux dotations de base, et non se substituer à celles-ci).

La plus grande partie du financement du Fonds National de la Science (FNS) devrait être transférée vers ces nouvelles actions incitatives (les missions du FNS étant désormais limitées à des actions telles que le déploiement de plates-formes technologiques). Des propositions d'organisation de ce mode de financement seront précisées dans le rapport final du CIP, mais quelques principes devront être pris en compte : il faudra mettre en place une structure légère (c'est-à-dire se gardant d'instituer une administration nouvelle), bien ancrée sur les organismes et les universités, destinée à définir et à mettre en œuvre une programmation ouverte à l'ensemble des organismes et universités. Ceci est particulièrement nécessaire dans des domaines comme les sciences de la vie.

A titre peut-être transitoire, pour l'année 2005, avant que les décisions d'organisation ne soient prises et actées, il semble nécessaire d'utiliser les organismes nationaux de recherche, en association avec les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, pour mettre en place ces appels à projets. Les décisions devront suivre un cahier des charges; plusieurs conditions doivent être obligatoirement remplies :

- les crédits dévolus à ce mode de financement seront délégués aux organismes de façon spécifique
- les appels à projets seront ouverts à toute la communauté nationale, en veillant bien à toucher l'ensemble des organismes et des établissements d'enseignement supérieur et de recherche
- le choix des experts français et étrangers chargés d'évaluer les projets, la sélection des projets retenus, et le suivi de leur réalisation, seront confiés à un comité de personnalités scientifiques dont la compétence est reconnue, associant les différents établissements qui sont acteurs du domaine concerné.

#### **a. Mesures spécifiques pour les jeunes.**

Il est clair que nos inquiétudes pour l'avenir tiennent beaucoup au déficit d'attractivité des carrières offertes dans notre pays pour les chercheurs et universitaires. Nous devons affronter la double concurrence (1) des autres branches d'activité du monde socio-économique qui ont pour effet de détourner, avant même de s'engager dans une thèse, beaucoup de jeunes doués et attirés par la science, (2) et des systèmes académiques étrangers, en Europe comme aux Etats-Unis, en termes de rémunération et d'accompagnement à la recherche. Au plan qualitatif les départs de chercheurs encore jeunes, mais qui ont déjà fait preuve de leur inventivité, est catastrophique pour notre pays.

Il est urgent de se donner les moyens de sortir de cette spirale négative, dont les effets se font sentir depuis une dizaine d'années. Il faut donc prévoir une combinaison de mesures :

une amélioration nette de la situation financière des doctorants (nombre et revalorisation des allocations de recherche), et de la couverture sociale (y compris cotisation retraite) des titulaires de « bourses » doctorales ainsi que des post-docs,

- une revalorisation des carrières, notamment en leurs débuts, suivant des modalités à préciser : suppression ou raccourcissement du temps de passage des premiers échelons, meilleure validation des services antérieurs, modification de la grille indiciaire, etc.

Améliorer l'attractivité de la recherche implique aussi une série de

mesures qui devront être proportionnées aux perspectives d'emplois stables:

- des postes d'ATER (en donnant à ceux-ci un demi-service d'enseignement pour un salaire plein), et de jeunes chercheurs contractuels (entre thèse et thèse +2), supplémentaires ,
- favoriser le retour des « expatriés », pour lesquels les aides au retour devraient être renforcées. - faire un effort considérable pour attirer les élèves et étudiants les plus brillants vers les carrières de recherche et d'enseignement supérieur. - Aider et favoriser l'emploi des jeunes docteurs dans le secteur industriel ainsi que dans la haute fonction publique

#### **b. Priorité, dans les créations d'emplois, aux mesures favorisant l'exercice de l'activité de recherche par les enseignants-chercheurs**

##### **Amélioration de la place de la recherche dans les Universités**

Une partie importante de l'enveloppe affectée à des mesures nouvelles pour l'emploi sera consacrée à un ensemble de dispositions permettant aux enseignants-chercheurs de faire de la recherche dans de meilleures conditions.

Les tâches des enseignants chercheurs se consacrant à la recherche sont réellement bien trop lourdes. En particulier les jeunes universitaires nouvellement nommés sont surchargés d'heures de cours, nouveaux par définition, au moment où ils doivent souvent mettre en place une activité de recherche intensive après leur recrutement. Il est donc nécessaire que leurs premières années de carrière soient accompagnées de décharges de service importantes afin de leur permettre d'exercer pleinement leur mission de recherche. Il faut également que les horaires d'enseignement de tous ceux qui se consacrent (ou souhaitent se consacrer) à une recherche significative soient réduits, que les enseignants-chercheurs aient la possibilité d'avoir des périodes de détachement à temps plein, ou à mi-temps, dans un organisme de recherche, et disposent au cours de leur carrière d'années sabbatiques. La création, dans les EPST, d'un nombre important de postes d'accueil pour les enseignants-chercheurs (avec remplacement automatique de ces derniers) constituera un levier efficace pour permettre aux enseignants-chercheurs d'exercer réellement leur double métier.

Cette ambition n'a de sens que si elle est accompagnée d'une véritable évaluation des enseignants-chercheurs dans la pluralité de leurs tâches. Cette politique, indispensable et reconnue dans tous les pays où la qualité de la recherche universitaire est fortement encouragée, n'est possible qu'à deux conditions :

- des créations de postes d'enseignants-chercheurs plus nombreuses sur des critères de recherche. Cela implique que l'évaluation de la recherche soit explicitement prise en compte dans le nombre et la définition des postes d'enseignants-chercheurs ouverts aux concours. et que les recrutements privilégient les critères de recherche. Les normes fondées exclusivement sur le nombre d'étudiants (San Remo) ignorent la mission de recherche des universités.

- la mise en place de carrières diversifiées au sein des universités (qui se traduiraient aussi par une compensation par d'autres activités des services des universitaires qui ne se consacrent ni à la recherche, ni aux tâches administratives communes).

##### **Enseignement supérieur et organismes**

Le volume total des emplois dans l'enseignement supérieur et les organismes doit donc augmenter pour tenir compte de ces objectifs de recherche. Ceci néanmoins doit se faire de manière diversifiée entre organismes et universités. Dans un premier temps, pour 2005, nous proposons que le nombre de chercheurs statutaires des organismes soit maintenu constant. En dehors des personnels de soutien (discutés plus loin), toutes les créations de postes statutaires se feront pour des MC dans les universités, et pour des postes dans les EPST réservés à des périodes de

détachement total ou partiel d'universitaires, après évaluation rigoureuse des dossiers. L'équilibre souhaitable, dans les EPST, entre le nombre de postes de chercheurs statutaires et celui de postes d'accueil pour universitaires sera ajusté progressivement, dans les années suivantes. Ce pourrait être une des responsabilités de l'instance d'orientation stratégique évoquée plus haut de faire évoluer ce point d'équilibre, qui pourrait être différent suivant les disciplines.

On s'engagerait ainsi dans une politique dans laquelle sans diminuer, voire en augmentant le nombre d'emplois statutaires de chercheurs, ainsi que la possibilité pour les chercheurs et les enseignants-chercheurs de passer volontairement d'une fonction prédominante à une autre au cours de leur carrière, on diminuerait progressivement la proportion de chercheurs à temps plein à vie. Il importera que les Etats Généraux fassent des recommandations précises à ce sujet.

La mise en place d'une politique de recherche demande, chaque fois que l'on engage un nouveau chercheur ou un nouvel enseignant-chercheur, que l'on crée autour de lui un véritable environnement de recherche, en accompagnant ce poste nouveau des ITA et/ou IATOS de recherche indispensables, de postes d'ATER, d'emplois post-doctoraux, d'allocations pour doctorants, afin de lui donner toutes ses chances de succès.

Il y a globalement dans les organismes de recherche et les

universités françaises trop peu de soutien par chercheur ou par enseignant-chercheur : au lieu de pouvoir se consacrer à leur recherche, ces derniers passent une partie déraisonnable de leur temps à des tâches qui devraient être effectuées par un personnel spécialisé. Il faut créer un équilibre des fonctions dans les équipes en apportant le soutien nécessaire aux chercheurs et enseignants-chercheurs.

Le développement de notre recherche, ici visé, ne serait pas compatible avec une diminution du volume total de l'emploi scientifique public (établissements d'enseignement supérieur plus organismes). Les mesures visant à redonner du temps de recherche aux enseignants-chercheurs les plus actifs dans ce domaine, et tout particulièrement les jeunes universitaires, devraient être accompagnées des créations d'emploi corrélatives. Dans une période de forts départs à la retraite, la situation ainsi créée pour les jeunes devrait devenir nettement plus favorable que celle qu'ont connue les générations antérieures. De surcroît l'indispensable mise à niveau des carrières, depuis les doctorants jusqu'aux grades élevés, la nécessité d'accroître le personnel technique (ingénieurs et techniciens), devront être budgétisées. L'ensemble de ces mesures qualitatives et quantitatives concernant l'emploi nécessiteraient de l'ordre de 400 millions d'€.

\*\*\*\*\*

## Résumé des propositions du CIP

Le CIP expose dans le texte qui suit pourquoi il est vital pour notre pays de faire dès 2005, un effort majeur d'investissement dans la recherche. Toutes les grandes nations ont en effet analysé l'importance stratégique du système de formation supérieure et de recherche qui, au-delà de son importance culturelle, conditionne chaque jour davantage l'innovation, clé du succès de leur économie. Il est donc urgent de combler le retard important accumulé dans notre pays en ce domaine. Les propositions de réforme qui sont faites constituent les grandes lignes permettant de comprendre les propositions pour le budget 2005. Leur contenu exact sera précisé à l'issue des Etats Généraux qui remettront leurs conclusions fin octobre 2004.

1. La crise de la recherche en 2004 a été provoquée par un étranglement progressif de l'appareil de recherche, touchant les moyens des laboratoires comme les personnels. Il n'y aura pas de réforme possible du système de recherche sans qu'y soient affectés les moyens promis de longue date. Quelles que soient des difficultés budgétaires indubitables que connaît actuellement notre pays, le milliard d'euros supplémentaires pour la recherche publique, en 2005, est un investissement absolument crucial pour la recherche et, demain, pour l'économie du pays.

2. La répartition de ces moyens, au service d'une politique de recherche ambitieuse, pourrait nécessiter le réaménagement d'instances de gouvernement (Grand Ministère de la Recherche, de l'Enseignement Supérieur et de l'Innovation, Instance d'orientation stratégique).

3. Dans la progression des budgets 2005 et 2006, il conviendrait d'envisager un ratio de l'ordre de 60/40 entre moyens et emplois, afin de donner une priorité au rétablissement de la compétitivité des laboratoires et des équipements nécessaires à la recherche, qui ont été très malmenés ces dernières années. Il faut donc

prévoir des moyens très significatifs pour que les établissements de recherche puissent prendre les mesures indispensables permettant de remettre l'appareil de recherche en état de marche.

4. Des mesures incitatives précises doivent compléter le soutien de base affecté aux laboratoires. Elles viseront d'une part à favoriser l'émergence de projets sur thèmes libres, à l'initiative des chercheurs, et d'autre part permettront la mise en œuvre de thèmes considérés comme prioritaires. Il faudra concevoir une structure mieux adaptée que le FNS pour l'attribution des moyens incitatifs.

5. Evaluation : Le soutien de base comme les mesures incitatives seront répartis sur une base sélective à des équipes et laboratoires évalués rigoureusement. Des propositions en vue d'améliorer l'organisation de l'évaluation seront formulées à l'issue des Etats Généraux de la Recherche.

6. L'attractivité des métiers de la recherche, et donc son avenir, exigent un ensemble de mesures visant notamment à améliorer la situation des jeunes chercheurs (doctorants, post-doctorants, ATER) et enseignants-chercheurs. Les recrutements de chercheurs et d'enseignants-chercheurs seront efficaces s'ils sont systématiquement accompagnés de recrutements d'ITA et de IATOS, et de moyens permettant l'installation et le lancement de nouveaux projets.

7. L'activité de recherche des enseignants-chercheurs doit être encouragée et, après évaluation, soutenue, ce qui implique un allègement notable de leur charge d'enseignement. L'allègement ne peut être mis en œuvre que par des recrutements universitaires complémentaires spécifiquement

**Document adopté par le CIP le 24 juin 2004**

# LA SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE : UNE UTOPIE RÉALISTE

Note de JEAN-CHRISTOPHE LE DUIGOU

Publiée sur le site d'IMPACT 2007 (<http://www.impact2007.org>)

**SYNTHÈSE DE LA NOTE :** Le chômage, les mutations industrielles et la mondialisation financière ont transformé le monde du travail et fragilisé le statut du salariat. Celui-ci doit donc être repensé pour s'adapter aux évolutions économiques tout en assurant de nouveau la protection du salarié. Le droit à l'emploi s'inscrirait alors dans une vision nouvelle du travail impliquant la reconnaissance d'un droit à la mobilité professionnelle, l'organisation d'une carrière diversifiée et la définition de formes de travail complémentaires. Pour articuler ainsi marché du travail et protection sociale et en faire évoluer le contenu, Jean-Christophe Le Duigou dresse ici les grandes lignes d'un ambitieux projet de « sécurité sociale professionnelle » que la gauche politique et le mouvement syndical pourraient approfondir dès maintenant.

L'architecture de cette sécurité sociale professionnelle s'appuierait sur les principes suivants :

- Protection du salarié dans toutes les situations de rupture de son intégration professionnelle avec :
  - Rattachement des droits non plus à l'emploi exercé mais au salarié en tant qu'individu porteur de droits
  - Exceptionnalité de la rupture du contrat de travail même si la rémunération du salarié n'est plus assurée par l'entreprise
- Facilitation de l'accès à la formation continue par le regroupement des structures actuelles dans un nouveau service public cogéré par les organisations syndicales et les organisations professionnelles
- Réforme du mode de contribution des entreprises encourageant les comportements vertueux
- Suivi individualisé des employeurs et des salariés alliant des formes de soutien efficace à des contrôles et des sanctions

## LA SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE : UNE UTOPIE RÉALISTE

La « nouvelle question sociale » est aujourd'hui essentiellement abordée au travers du problème de l'exclusion. Le développement d'une importante population marginalisée, socialement « désaffiliée » pour reprendre l'expression de Robert Castel<sup>1</sup> est en effet un grand problème. La France compte durablement 3 millions de chômeurs. Au total, 5 à 6 millions de personnes sont écartées d'un vrai travail ou se trouvent aux frontières de l'emploi tantôt sur un emploi précaire, tantôt au chômage. De plus en plus, cette mise à l'écart tend à devenir durable et structure les comportements et les situations. Cette situation est bien sûr insupportable. Mais elle ne fait pas oublier les millions d'autres salariés qui, bien que titulaires d'un CDI, sont soumis à des contraintes de plus en plus dures, travaillent sur des emplois peu motivants, vivent des conditions de travail matérielles et morales en complet décalage avec le niveau de développement social que nous avons atteint. C'est l'ensemble du travail qui est « malade » pour reprendre l'image d'Yves Clot. Politiques publiques et gestions patronales n'ont de cesse de vouloir faire rentrer de force ces millions de travailleurs dans la norme d'emploi qui s'est peu à peu développée au lieu de réfléchir aux dérives du modèle qui explique et les situations d'exclusion et le mal-vivre au travail. C'est ce travail dans son ensemble qu'il faut « soigner » si l'on veut lui redonner sens et dégager de réelles perspectives d'emplois pour toutes les personnes.

**C'est donc le travail et l'emploi, ensemble, qui font problème.** Ils nous font problème parce qu'à la fois ils paraissent centraux et qu'en même temps ils semblent de plus en plus échapper à nos prises. Les politiques de gauche comme de droite sont pour le moment en échec. La priorité qu'ils affichent tous en faveur de l'emploi semble prendre en compte les attentes de ceux qui n'ont pas de travail. Mais le « retour au travail » est globalement un échec. Finalement, cette apparente primauté à l'emploi occulte les graves difficultés que rencontrent tous ceux qui ont du travail. **La question du contenu du travail comme celle d'un nouveau plein emploi demeure dans l'ombre.** Tantôt sous la pression du MEDEF, le discours se focalise sur les pénuries supposées de main-d'œuvre laissant entendre que l'on est avant tout confronté à un problème de désajustement de l'offre et de la demande d'emplois ; tantôt les gouvernements mettent en avant l'objectif de « cohésion sociale ». **Pendant ce temps, le patronat poursuit sa réorganisation du marché du travail.** Le sentiment d'« insécurité sociale » que la CGT a contribué à révéler, persiste et

s'approfondit. Une nouvelle fois enjeux sociaux et choix économiques semblent dissociés. Cela est particulièrement grave alors que les débuts de la révolution informationnelle comme les aspirations profondes des travailleurs de toutes catégories appellent des transformations positives du travail et des règles et institutions sociales. Le contrat de travail est aujourd'hui fragilisé. Il demeure cependant au cœur de la construction sociale. **Au lieu et place d'un effacement progressif qui consacrerait la « reféodalisation » des relations sociales, il a besoin de s'enrichir de nouvelles dimensions.**

L'intervention des salariés peut-elle contribuer à faire émerger ce nouveau modèle de travail et d'emploi alors que la pression patronale se fait plus forte ? Telle est sans doute la vraie question que doivent se poser syndicalistes et salariés.

### LE TRAVAIL VARIABLE D'AJUSTEMENT

Il est indispensable de revenir sur le plein-emploi d'après guerre et le modèle salarial qui l'a accompagné. Souligner « ses apports considérables », comme le fait Bernard Friot, est justifié<sup>2</sup>. Cela ne doit pas nous interdire d'en mesurer les limites. Quels que soient ses acquis – et ils sont importants – on ne peut les sacraliser. D'abord il ne s'agissait que d'un plein-emploi partiel : il laissait de côté des millions de femmes ; il ne concernait pas le monde rural pourtant si important ; il s'accommodait enfin de l'exploitation du tiers monde et du sous-emploi de centaines de millions de personnes sur la planète. Ensuite il s'est montré très fragile dès que sont apparues les premières manifestations de la crise à la fin des années soixante : précarisation, marginalisation, stress, pressions morales, exclusion se sont amplifiés et ont abouti via ce que Christophe Dejours appelle une sorte de « guerre saine » à une véritable mise en cause de l'intégrité physique et morale d'une partie importante du salariat<sup>3</sup>.

Le contrat de travail pour le secteur privé et les statuts pour le secteur public traduisaient un premier dépassement d'une conception de la force de travail comme simple marchandise. Le contrat de travail à durée indéterminée a survécu et a permis aux salariés depuis vingt ans de résister à la forte pression des critères financiers. Mais le CDI est lui-même touché par les politiques de réduction d'effectifs de grande ampleur qui s'accumulent. Ce modèle de gestion de l'emploi est aujourd'hui en crise comme

<sup>2</sup> Puissances du salariat, Bernard Friot, La Dispute, 1998.

<sup>3</sup> Souffrance en France, Christophe Dejours, Éditions du Seuil, 1998. « On ne dit pas que la guerre économique est « sainte » mais on chuchote parfois qu'elle est une « guerre saine », p. 10.

<sup>1</sup> Métamorphose de la question sociale, R. Castel, Fayard, 1995.

l'atteste la permanence d'un niveau élevé de sous-emploi et le blocage de toute dynamique salariale. Cette mise en cause conduit à se réinterroger sur les conditions de l'insertion de ce modèle social dans l'ensemble du modèle économique de croissance d'après-guerre, sur ce qui a fait son succès. Mais sur ce que sont aussi, aujourd'hui, ses limites.

**Arrêtons tout d'abord de prendre la question de l'emploi et du travail hors de son rapport au capital. Le point de départ de toute réflexion est relativement simple quoique souvent oublié : les flux et reflux de l'emploi, les conditions de travail sont largement déterminées par les mouvements du capital engagé dans la production et les services.** Jean Breteau, Secrétaire de la Fédération CGT de la Métallurgie, avait dans les années soixante une formule lumineuse : *«Toujours plus de production en moins de temps, avec moins de salariés pour plus de profits»*. Cela posé, ce n'est qu'ensuite qu'apparaissent *«les analyses concurrentes»*<sup>4</sup> prônant l'adaptation systématique aux réalités économiques ou entendant réagir plus ou moins fortement à ce diktat économiste. Pour les libéraux, il faut aller plus loin : un coût du travail excessif pèse sur la rentabilité des entreprises ; il faudrait poursuivre la politique de flexibilisation et de pression sur les rémunérations. Pour les macro-économistes néo-keynésiens, il s'agirait d'abord d'une crise de la politique économique trop restrictive à la fois pendant les dix ans qui ont correspondu au processus d'entrée dans la monnaie unique et ensuite faute d'un gouvernement économique de l'euro. Un troisième courant, d'inspiration marxiste, évoque une crise d'efficacité du capital, crise structurelle qui ferait peser des contraintes financières insupportables alors que pointe le début d'une nouvelle révolution technologique.

Si la confrontation est vive entre ces trois écoles, il n'en reste pas moins qu'une majorité de spécialistes privilégie toujours une approche en terme de *«coût du travail»* et de *«flexibilité»*. Travail, emploi et rémunération représenteraient toujours aux yeux des experts, les principales variables d'ajustement.

**Aussi pour l'instant, est-on face à une contradiction. La nécessité de tracer des voies nouvelles pour le travail et l'emploi s'impose comme le soulignent les diagnostics les plus élaborés. A Paris, à Bruxelles, on parle de *«nouvelles règles»* et de *«nouvelles régulations»* ; on évoque le terme de *«flexi-sécurité»*, venu il y a quelques années des Pays-Bas<sup>5</sup>. Mais le débat public continue à s'inscrire dans *«ce mouchoir de poche du coût du travail»*<sup>6</sup>. Cette contradiction ne relève pas seulement du débat théorique. Elle peut inquiéter à juste titre les salariés qui sont soumis à des pressions fortes et les inciter à camper sur une stratégie purement défensive : autant défendre les acquis, puisque toute évolution est risquée.**

Il est pourtant impossible de s'enfermer dans cette vision qui, quelles que soient les belles batailles de résistance, amène inmanquablement aux arbitrages antérieurs : modération salariale, partage du travail, aides publiques massives aux entreprises et limitation des allocations chômage. Camper sur le statu quo n'empêche pas les reculs et occulte la question du travail, de sa place dans le développement économique ainsi que des conditions nécessaires de son plein épanouissement et de sa dynamique. Il ne s'agit pas pour autant de regarder naïvement les évolutions possibles. **Pour être pertinente, une problématique offensive a besoin d'articuler travail, salaire et emploi de manière**

**nouvelle.**

Les mécanismes qui, depuis plus de cinquante ans, assuraient le lien entre ces trois dimensions ne fonctionnent plus. Le salaire est structurellement déconnecté de la productivité et ses ajustements se font au gré des rapports de force dans les entreprises. L'augmentation du SMIC du 1<sup>er</sup> juillet est par des millions de salariés la seule augmentation salariale de l'année. Les mutations technologiques ne sont intégrées ni dans les stratégies sociales ni dans les négociations. La masse salariale a structurellement reculé dans la richesse nationale. La demande finale en produits et services est insuffisante, ce qui pèse sur les débouchés. Le crédit et les finances publiques ont perdu leur assise salariale dynamique. Les déficits de la Sécurité sociale s'enchaînent et s'aggravent ; la solidarité s'étiole ; les salariés sont mis en concurrence dans une économie plus extravertie qu'ouverte sur l'extérieur. Ces désajustements entretiennent le marasme et la faible croissance. Mais la crise est plus profonde. Elle est quasi anthropologique. C'est *«la fiction économique d'un travail détachable de la personne du travailleur»* qui s'effondre<sup>7</sup>.

Dès lors tout effort de prospective souffre de ces contradictions non traitées. Nombre d'experts insistent justement sur le fait que *«la baisse prévue de la population active sera insuffisante pour assurer un retour au plein-emploi»*<sup>8</sup>. L'idée selon laquelle il faudrait la compléter par des mesures de répartition du travail est biaisée. C'est toute l'ambiguïté d'une approche de la RTT qui s'est donnée l'objectif d'un *«partage du travail»* qui ne pouvait pas aller dans cette conception sans un partage des revenus. La réduction du temps de travail et les négociations qui l'accompagnent peuvent être à l'inverse des occasions d'innover, notamment en cessant de considérer le travail comme une ressource comme une autre et en la mettant au centre de la recherche d'un nouveau type d'efficacité. La croissance a besoin d'être confortée et soutenue car elle a été depuis plusieurs années avant tout tirée par la demande extérieure. Mais *«la croissance économique et le plein-emploi de demain ne seront pas ceux d'hier»*, écrit justement Robert Salais<sup>9</sup>. La croissance est une condition nécessaire mais pas suffisante du retour au plein-emploi. Elle doit s'intégrer dans une politique de développement, ce qui invalide beaucoup de choix de gestion des entreprises : la recherche effrénée d'une intensification du travail, le rejet de salariés vers le chômage, l'abandon d'activités, le recours à des modes de production prédateurs de l'environnement... À l'opposé, productions nouvelles dans l'industrie, développement de services nouveaux, efforts de qualification et de formation, mobilisation de la recherche, peuvent être la source de centaines de milliers d'emplois nouveaux. A condition de s'appuyer résolument sur les ressorts humains et la dynamique du travail !

#### L'AUTONOMIE DE LA NORME SOCIALE

La norme sociale est souvent vilipendée parce que *«juridique»*. Nombre d'experts du patronat n'ont de cesse que de la ramener à une dimension technique, elle-même justifiée par son efficacité. La norme juridique au contraire tire sa légitimité d'un certain nombre de valeurs et vise à peser sur des choix économiques et de gestion de manière à rendre la société plus conforme à une série d'aspirations collectives. **L'autonomie des règles sociales est donc essentielle.**

La réflexion et le débat sont difficiles à mener. Les salariés ont dû battre en recul et il a fallu faire face à la *«refondation sociale»* initiée par le MEDEF. Le rêve libéral est celui d'une *«désalarisation*

<sup>4</sup> *«Chômage l'affrontement des modèles»*, Jacques Freyssinet dans *L'économie repensée*, Editions Sciences humaines, 2000, p.221.

<sup>5</sup> *L'avenir du travail*, Cahiers de la cellule de prospective de la Commission européenne, Editions Apogée, 1999.

<sup>6</sup> *Demain l'emploi*, Jean-Christophe Le Duigou, Roland Le Bris, Éditions de l'Atelier, 1998.

<sup>7</sup> *Au-delà de l'emploi*, Alain Supiot, Flammarion, 1999, p. 101.

<sup>8</sup> *«Papa boom et plein-emploi»*, Jean-Luc Proutat, *Conjoncture Paribas*, décembre 1999.

<sup>9</sup> *Contribution à l'atelier de travail» Capacités, inscription territoriale du travail et dialogue social»*, Robert Salais, WZB, Berlin, 7-8 janvier 2000.

massive» permettant de court-circuiter les obligations collectives de l'employeur. On assiste bien à ce détricotage du droit du travail dans différents secteurs : ceux du bâtiment, des transports à un bout, ceux des services de haute technologie (informatique, communication...) à l'autre extrémité. Mais l'offensive essentielle est plus oblique. Elle emprunte la voie de la flexibilité tous azimuts. Le droit du travail est inappliqué y compris dans de grandes formes. Des formes légales sont perverties et mises au service de la politique de réduction des coûts via l'externalisation et la sous-traitance. L'électronique, le secteur agro-alimentaire, les banques ont largement mobilisé ces techniques. L'entreprise peut ainsi utiliser les salariés sans avoir à supporter la contrainte du statut salarial.

**Pour ces raisons, le système de relations sociales est largement bloqué.** Mais ce blocage ne date pas de la dernière période et plus particulièrement de l'affrontement entre le gouvernement et le patronat sur la réduction du temps de travail. Si l'on examine les relations sociales ces vingt dernières années, on peut parler « d'un système à bout de souffle »<sup>10</sup>. La dépréciation du long terme et de l'avenir sous la pression des exigences de la rentabilité a modifié les comportements et fermé la possibilité de compromis de progrès.

On ne peut donc plus se cantonner à une perspective de simple relance du « dialogue social » à la mode ancienne. **Trois questions nouvelles prennent une importance décisive :**

– se pose d'abord un problème d'objectif. Ce n'est pas au moment où la circulation de capitaux est totalement libre et où les actionnaires ont la possibilité de réduire les risques pris, qu'il faut réduire les droits des travailleurs. Les évolutions du travail et des technologies ont pour conséquence de mettre l'individu et le travail au cœur du dispositif de recherche d'efficacité. Il faut donc protéger les capacités humaines. Relancer positivement la négociation sociale suppose un affrontement avec la logique financière et la rentabilité. La « compétitivité » ne peut pas être le cadre de la réforme des systèmes sociaux et politiques alors que nous rentrons dans une « nouvelle civilisation informationnelle »<sup>11</sup> ;

– il y a ensuite la question du statut des « acteurs ». L'autonomie des « partenaires sociaux » si souvent évoquée est un leurre si n'existent pas les conditions d'une autonomie des salariés. C'est une raison supplémentaire qui justifie le besoin d'une véritable démocratie sociale et d'une évolution des règles de légitimation des acteurs sociaux. C'est ce qu'a contribué à poser le débat récent sur la représentativité syndicale ;

– il faut enfin s'interroger sur le contenu : il faut prendre les problèmes dans toute leur ampleur, dans une perspective de développement économique et social durable ; il y a bien un nouveau système à construire ; il implique de nouvelles logiques de solidarité. Il ne se réduit cependant pas à celui bien étroit de la « cohésion sociale ». Le problème n'est pas que redistributif car il doit s'attaquer à la manière dont se crée la richesse donc à la place du travail. Il s'agit moins de trouver un hypothétique équilibre entre l'économique et le social, que de créer les conditions d'une dynamique des emplois, des innovations technologiques et la sécurité collective nécessaire pour accompagner une nouvelle projection sur l'avenir. Une croissance durable suppose de faire de nouveaux paris. Cela ne justifie pas les solutions libérales mais appelle des initiatives pour reconstruire « de nouveaux cadres de sécurité pour l'action collective »<sup>12</sup>.

**Il n'est pas question d'ignorer la contrainte de compétitivité des entreprises.** L'idée « d'interdiction des licenciements » est de ce point de vue ni réaliste ni utopique. Sa mise en œuvre se

retournerait très vite contre les salariés. Il faut être beaucoup plus ambitieux. Il faut assurer une vraie rupture avec la déflation, ce qui suppose de s'attaquer à la croissance financière et de créer les conditions d'un nouveau type de productivité et de partage des coûts. La question des débouchés est elle-même incontournable. Peut-on y répondre par le seul mot d'ordre « abaissement du temps de travail sans diminution de salaire » en ignorant l'enjeu d'une nouvelle conception sociale et sociétale ? Ne devient-il pas possible « d'identifier l'intérêt des travailleurs à un intérêt général »<sup>13</sup> ? L'enjeu est de conforter des normes collectives, d'empêcher qu'elles ne soient absorbées par celles du privé et de la rentabilité et de leur donner une portée nouvelle. La gestion de l'emploi et du marché du travail ne peut être placée sous la tutelle des entreprises et de leurs besoins immédiats. N'est-on pas aujourd'hui en capacité d'apporter des innovations du même type que celles qui ont conduit à la mise en place des conventions collectives par le passé ?

Le patronat considère que les rigidités du marché du travail sont à l'origine du chômage, alors que c'est le chômage qui crée lui-même des rigidités et un manque de mobilité des salariés. Nous avons la possibilité de développer un nouveau champ de garanties sociales, afin de faire barrage à la précarité du travail, aux risques de licenciement et à l'exigence de flexibilité de la part des employeurs. Ces objectifs devraient être les thèmes centraux d'une véritable « refondation du contrat de travail » débouchant sur un « nouveau statut du travail ».

### UNE SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE

De la dévalorisation actuelle du travail et des travailleurs, certains tirent la conclusion que la relation salariale qui marque nos sociétés depuis un siècle et demi ne pourrait avoir été qu'une courte transition essentiellement liée à la révolution industrielle. Le degré de développement acquis ne nécessiterait plus le travail de tous et il faudrait privilégier les formes d'activités non salariales avec pour corollaire la mise sur pied d'un revenu social qui serait garanti à chaque citoyen qu'il travaille ou pas.

Attention à cette illusion qui peut vite provoquer une dérive dangereuse. Nous ne sommes pas dans des sociétés d'abondance où l'on pourrait concevoir que seule une minorité travaille et cotise alors qu'une majorité en serait dispensée. Plus grave, est la vision du travail que véhicule cette approche. Le travail est bien sûr une contrainte. Mais la contrainte qu'il représente est aussi source d'intégration et de solidarité. La mission du syndicalisme a été d'avoir construit étape après étape un statut plus favorable et plus protecteur pour l'ensemble des travailleurs. Le risque est grand de jeter le bébé avec l'eau sale du bain.

On ne peut accepter aujourd'hui d'être ramené à monnayer l'apport des travailleurs les plus qualifiés et à négocier quelque compensation vers la masse des moins protégés entérinant ainsi l'éclatement du salariat.

**Nous ne voulons plus bâtir des systèmes de protection à dominante corporatiste couvrant prioritairement telle ou telle profession et laissant les autres catégories de salariés dans le besoin.**

Non. Les défis sont tout autres.

L'intégration dans un véritable emploi devient un objectif central et non plus second et subordonné, le développement de nouvelles activités doit solidariser générations, groupes sociaux, professions..., la rupture culturelle oblige à repenser les rapports entre le social et l'économique, au travers d'une nouvelle approche de l'organisation du travail et des gestions. Le salarié veut être responsable, maître de l'organisation de sa vie dans des relations

<sup>10</sup> *Les relations sociales année zéro*, Gérard Adam, Bayard Éditions 2000.

<sup>11</sup> *Entreprise et Société*, Jean Lojkine, PUF, 1998, p.25.

<sup>12</sup> Jean-Christophe Le Duigou, Roland Le Bris, o. c.

<sup>13</sup> « La cause de l'emploi », Claude Didry et Luc Tessier, *Travail et Emploi*, n°69, 1996.

sociales assumées. Il cherche de nouvelles motivations. L'objectif d'une pleine utilisation des capacités humaines est la condition d'une avancée vers le plein-emploi. Création d'emplois et nouvelle efficacité des emplois existants devraient déboucher sur un élargissement équilibré de la demande et un « nouveau type de productivité »<sup>14</sup>.

**Il faut donc inscrire le droit à l'emploi dans une vision nouvelle du travail impliquant la reconnaissance d'un droit à la mobilité professionnelle, à l'organisation d'une carrière diversifiée, à la définition de formes de travail complémentaires.** On dépasse ainsi la seule relation classique du travail reconnue dans le contrat salarié-employeur, comme l'approche, à dominante libérale, du « *contrat d'activité* » qu'a essayé de reformuler Jean Boissonnat<sup>15</sup>.

Il ne s'agit pas « d'encourager une économie de loisirs » avec un travail plus faiblement rémunéré comme le pense l'économiste britannique James E. Meade<sup>16</sup>. La question du temps de travail se pose de manière nouvelle. Réduire le temps de travail est encore indispensable pour toutes les professions pénibles. Mais l'objectif général n'est-il pas désormais de faire la chasse à la pénibilité ? Au-delà, il s'agit de permettre pour les salariés le développement de nouvelles activités, une maîtrise nouvelle de leur cycle de vie, l'accroissement de leur responsabilité, de leur indépendance et de leurs capacités d'intervention dans le travail et la gestion.

**Il faudrait pour gérer ces formes d'activités, de rémunération et de carrière créer de nouvelles formes institutionnelles exprimant cette socialisation plus large des droits et des responsabilités. C'est le sens de la proposition CGT d'une « sécurité sociale professionnelle » qui vise à articuler de manière nouvelle marché du travail et protection sociale et par-là à en faire évoluer le contenu.**

« Face à l'arme souveraine de la dissolution du contrat de travail et la mise au chômage dont disposent les entrepreneurs »<sup>17</sup>, il ne s'agit pas seulement de revendiquer de bonnes indemnités pour les chômeurs. Il faut reconnaître un véritable droit à l'intégration dans l'emploi et l'organiser en articulation avec une démarche visant à développer l'emploi en qualité et quantité.

Les formes juridiques actuelles (conventions collectives, droit du travail...) comme les politiques publiques, a fortiori lorsqu'elles sont détournées, ne garantissent ni l'accès à l'emploi, ni l'égalité entre les différentes catégories de travailleurs, ni les solidarités entre générations et territoires. L'enjeu d'une intégration pour tous est désormais crucial.

**Organisation de nouveaux droits (mobilité, permanence de la rémunération, accès à la formation, couverture sociale...) et partage des coûts correspondants entre les employeurs sous forme d'une transformation du mode de contribution des entreprises au financement de la protection sociale et de la formation, pourraient constituer les bases d'un nouvel ordre public social.**

**L'architecture de cette sécurité sociale professionnelle peut s'appuyer sur sept principes :**

**a) Il s'agit tout d'abord de protéger le salarié dans toutes les situations de rupture de son intégration professionnelle.** Or, ce sont chaque année 5 millions de personnes soit près d'un salarié sur 4 qui sont concernées par une telle rupture, qu'elle soit volontaire ou qu'elle soit subie. Il s'agit de mieux garantir le salarié lorsqu'il change d'emploi, lorsqu'il est menacé de licenciement ou

qu'il quitte le chômage, lorsqu'il entame ou termine une formation, lorsqu'il part à la retraite ou en préretraite, lorsqu'il opte ou sort d'activités non rémunérées (congé parental, bénévolat, congés sabbatiques...);

**b) Il faut pour cela reconnaître des droits attachés aux salariés.** Aujourd'hui, l'essentiel des droits sociaux est relié à l'exercice d'un emploi. Quel le salarié vienne à perdre cet emploi et il devient vite un travailleur sans droit couvert d'abord par des mécanismes d'assurance puis par des systèmes d'assistance. Les droits divers acquis par le salarié doivent être transférables : droit à la formation ; reconnaissance des qualifications et des compétences ; ainsi que certains avantages sociaux et les comptes épargne-temps ;

**c) La rupture du contrat de travail doit être exceptionnelle.** Le salarié doit maintenir le plus longtemps possible le lien avec son entreprise si possible jusqu'à ce qu'il ait retrouvé un autre travail équivalent. Bien entendu, la rémunération ne serait plus à la charge de l'employeur, mais celui-ci devrait continuer à aider le salarié à retrouver un emploi ;

**d) L'accès à la formation a besoin d'être facilité,** ce qui suppose de regrouper dans le cadre d'un nouveau service public géré par les organisations syndicales et les organisations professionnelles, l'ensemble des outils actuels de formation continue.

Ce système permettrait une large mutualisation des coûts correspondant à l'objectif de formation, de mobilité et d'intégration dans l'emploi ;

**e) Une politique d'éradication des causes de vieillissement prématuré au travail devrait être mise en place.** Il ne s'agit pas seulement de s'occuper de « l'emploi des seniors » mais de créer les conditions d'une bonne santé pour les travailleurs. Plus aucun salarié ne doit voir son espérance de vie raccourcie par de mauvaises conditions de travail ;

**f) La réforme du mode de contribution des entreprises est indispensable pour sortir d'une pure logique d'assurance qui permet aux employeurs les moins vertueux de reporter sur les autres les coûts liés à leur comportement.** La CGT propose de transformer la contribution patronale aux institutions sociales (Sécurité Sociale et UNEDIC) sur la base d'une double modulation des cotisations permettant notamment de tenir compte de leur gestion de l'emploi et du travail ;

**g) Ce système beaucoup plus protecteur devrait s'accompagner d'un suivi individualisé des personnes employeurs et salariés alliant des formes de soutien efficace à des contrôles et sanctions pour tous ceux qui n'accepteraient pas de respecter les règles.**

Cette nouvelle sécurité sociale professionnelle ne peut se gagner par une uniformisation décrétée des règles. Par contre l'ensemble de ces dispositifs pourrait constituer une sorte de socle spécifique commun à tous les salariés et articulant les différentes formes de droit (droit social, droit civil, droit commercial). Cette construction nouvelle permettrait de préserver les spécificités de chaque catégorie juridique dont le Contrat à durée indéterminée qui reste la référence, tout en entamant un dépassement de leurs limites face à l'exigence de la lutte pour l'emploi. Les principes des acquis antérieurs seraient garantis. Mais en même temps on pourrait amorcer leur réorganisation et leur transformation. Il s'agit de passer « d'une protection passive contre le risque social à une sécurité active face à l'aléa économique »<sup>18</sup>.

Cela appelle un nouveau type d'intervention du mouvement syndical avec toutes les composantes du mouvement social. L'objectif est de redéfinir à la fois les contenus de la solidarité et les conditions d'une nouvelle croissance. Un nouveau modèle de travail et d'emploi est bien en gestation.

<sup>14</sup> *Travail et communication*, Philippe Zarifian, PUF, 1996.

<sup>15</sup> *Le travail dans 20 ans, Rapport du Commissariat Général du Plan*, Odile Jacob, 1995.

<sup>16</sup> *Retour au plein-emploi*, James E. Meade, *Economica*, 1996, p.15.

<sup>17</sup> *Un nouveau contrat de travail*, Bruno Trentin, *Droit Social*, n°5, mai 1999, p.472.

<sup>18</sup> « Pour un nouveau plein-emploi », *Compte rendu de la journée d'étude du Centre confédéral d'études économiques et sociales, CCEES-CGT, juin 2000.*