

Cadres INFOS

Bulletin périodique de l'UGICT-CGT - N° 680 - 21 mars 2011

● **Éditorial**

Ni devant, ni derrière, mais ensemble !

A l'instar du mouvement contre le CPE, qui a été le refus de la précarité organisée dès l'entrée d'un jeune dans la vie professionnelle, les jeunes dans la bataille sur les retraites ont, une fois de plus, démontré leur lucidité. L'âge de départ à la retraite repoussé à 62 ans aura effectivement pour effet de précariser un peu plus l'entrée des plus jeunes dans le monde du travail. Cela ne fera qu'accroître le déclassé dont ils sont déjà victimes, au final de la précarité pour tous. Alors de cette société là, ils n'en veulent pas. Et ils ne sont pas les seuls. Partout dans le monde des voix s'élèvent, des poings se lèvent. La résignation se transforme en revendication. Un monde plus juste avec une meilleure répartition des richesses, c'est possible. Et, un peu partout dans le monde les jeunes nous rappellent que rien n'est inéluctable. Alors, ni devant ni derrière, mais avec. Avec tous ces jeunes nous pouvons changer le monde, transformer celui du travail ! A sa petite échelle, mais non des moindres, le congrès de l'Ugict sera justement ce temps fort de débats où, l'objectif est de donner toute leur place aux jeunes. Pas pour faire du jeunisme, mais au contraire, puisque le congrès se déroule à Vichy, ville thermale, pour se donner les moyens d'une cure de rajeunissement sans précédent au syndicalisme des ingénieurs, cadres et techniciens de la CGT. L'espoir est dans notre jeunesse, sachons donc lui donner toute la place qu'elle mérite !

Laurent Gaboriau,
Membre du Bureau de l'Ugict-CGT

Congrès de l'Ugict-CGT : un site dédié avec les documents accessibles à tous

Pour aider à la préparation de son congrès qui aura lieu du 29 mars au 1^{er} avril au Palais des congrès « Opéra » de Vichy, l'Ugict-CGT a mis en place un site dédié :

www.congres.ugict.cgt.fr

Vous y trouverez :

- le projet de document d'orientation ;
- le bilan d'activité ;
- des vidéos sur les enjeux du congrès, les enseignements du mouvement social, les ICT et la syndicalisation, les jeunes diplômés, le management, l'organisation spécifique ;
- des documents complémentaires sur les thèmes abordés ;
- la possibilité d'adresser des contributions.

● **ÉDITO**

*Ni devant, ni derrière,
mais ensemble !*

● **COLLOQUE JEUNES SALARIÉS ET SYNDICALISME**

*Les syndicats sont-ils
archaïques ?*

● **RECHERCHE**

*Avec le Campus Paris Saclay,
la machine est en route !*

Les syndicats sont-ils archaïques ?

Aborder la question des jeunes et du syndicalisme c'est un peu l'angoisse de la page blanche pour l'écrivain. Les idées sont là, mais se bousculent. Entre les aprioris, les idées reçues de l'idéologie dominante, les moments de mobilisation et les sondages contradictoires, l'attitude des jeunes face au mouvement syndical reste difficile à cerner. C'est pourquoi, il faut déconstruire la notion de jeunesse avant d'aborder ses rapports au syndicalisme. Les difficultés de la problématique sont questions de méthode et d'approche. C'est ce qui ressort du colloque commun organisée par la CGT et la FSU, le 9 février dernier.

De quelle jeunesse parle-t-on ? Celle de la génération dite Y diplômée, accro aux technologies de la communication, décomplexée ? Celle des étudiants-salariés qui courent les petits boulots ? Celle des « zones sensibles », c'est-à-dire des ghettos de la République ? Nathalie Moncel, du Centre d'études et de recherche sur les qualifications (Cereq) apporte une première explication « *Le Cereq s'intéresse aux débutants dans le monde du travail, une jeunesse hétérogène sortie à 21, 25 ou 29 ans de la scolarité* ». Les trois quarts des jeunes sont en emploi, mais la sélection est forte et les diplômés de plus en plus discriminants, sans oublier le genre, l'origine sociale et géographique. Le taux d'emploi est de 90 % trois ans après la sortie du système éducatif pour les diplômés et à 70 % pour les sans diplômes. Cependant, 17 % des jeunes ils quittent sans diplôme, 20 % pour le supérieur (2/3 en CDD ou intérim à 3 ans, contre 80 % de CDI à Bac + 5, 70 % à Bac + 2). S'il existe effectivement une période de précarité, les recrutements restent massifs. En effet, les jeunes salariés sont porteurs de nouvelles formes de précarité et des nouvelles normes de qualification, mais en même temps ils subissent le déclassement. Les salaires des Bac + 2 restent aux environs du Smic. D'autres indicateurs, non moins significatifs, apparaissent : 40 % connaissent des jours de chômage, 40 % n'ont qu'un seul employeur, 10 % restent éloignés de l'emploi. Quant à la génération Y, elle ne représente que 6 % de la cohorte étudiée par le Cereq. Enfin, toujours selon le même

organisme, les jeunes sont satisfaits de leur situation professionnelle et optimistes, (entre 90 et 70 %), mais entre 30 et 40 % s'estiment sous-payés par rapport à leurs compétences. « *Des écarts plus importants concernent les perspectives et les priorités de ces mêmes jeunes* », constate Nathalie Moncel, « *les moins diplômés espèrent, avant tout, trouver un travail stable. Pour les jeunes ingénieurs, en revanche, la priorité est de concilier vie familiale et vie professionnelle. Le niveau de rémunération n'intervient qu'en 3^{ème} ou 4^{ème} position de leurs attentes* ». Cette jeunesse hétérogène est aussi l'objet de fantasmes et de préjugés, dans un pays où la méfiance est devenue l'idée force. *Les Inrockuptibles* titraient d'ailleurs récemment : « *le pays qui n'aime pas les jeunes* ». Toutes les institutions, y compris les syndicats, traînent des pieds dès qu'il s'agit de leur confier des responsabilités. Ce blocage des aînés témoigne d'un refus certain de se remettre en cause, aussi bien dans ses pratiques que dans ses axes stratégiques. Mais à l'opposé de la thèse soutenue par le sociologue Louis Chauvel⁽¹⁾, il serait absurde d'y voir une guerre des générations où les papy-boomers opposeraient une résistance féroce à leur progéniture, pour conserver leurs postes et les prérogatives qui vont avec. Michel Vakaloulis, sociologue et maître de conférence en sciences politiques à Paris VIII, auteur d'une enquête sur les jeunes salariés et les jeunes diplômés menée à l'initiative de l'Ugict-CGT et de l'Urfi-CGT, énonce une question primordiale : « *Que signifie avoir 20 ans dans le*

contexte actuel et qu'on a pas connu les 30 glorieuses, l'emploi stable, l'idée de faire carrière dans une seule entreprise, dans une crise qui a démarré depuis une trentaine d'années ? » Posée sous cet angle, la problématique ne peut qu'interpeller les responsables syndicaux, dans leur façon d'appréhender la projection de leur propre vécu sur la réalité immédiate. « *La jeune génération est exigeante pour son avenir professionnel et son devenir social, constate-t-il. Toute une série de préjugés existent : ils sont individualistes, apolitiques, indifférents aux formes d'engagement politiques traditionnels, réfractaires à l'action collective, carriéristes... Certains prennent des tendances pour en faire une extrapolation abusive. Toutes ces considérations sont erronées* » assure Michel Vakala-

loulis. Il pointe, en outre, la crise en élément perturbateur. « *On lui [cette génération] a toujours dit qu'elle aurait énormément de problèmes pour s'insérer sur le marché de l'emploi et la montée en puissance de la crise s'accompagne de la prise de conscience que le système économique marche sur la tête et que tout ce que disaient les organisations syndicales se vérifie, argumente-t-il. Une situation qui implique des logiques contradictoires ou se mobiliser ou se replier sur soi* ». Pour lui, les jeunes ont un regard ni candide, ni apocalyptique qui se construit dans la confrontation avec l'expérience de la précarité. Ils réalisent que l'entreprise fonctionne dans un espace économique instable sans vision à long terme. Si leur regard vis-à-vis de l'entreprise est pragmatique, critique et désillusionné, ils s'y engagent franchement pour accomplir certaines valeurs professionnelles ou acquérir de nouvelles compétences. « *Le rapport des jeunes salariés à l'entreprise se caractérise par une précarisation affective du sentiment d'appartenance* » affirme le chercheur. Il revient sur la question de l'individualisme et de l'individualité, un phénomène social complexe qui tient à l'arbitrage entre l'investissement pour la carrière et la vie sur d'autres aspects : sociale, individuelle et le sens de l'engagement en dehors même de la sphère du travail. L'individualisme que l'on reproche aux jeunes, leur investissement dans le travail, développe-t-il, n'est ni de l'égoïsme, ni du carriérisme, mais traduit des aspirations d'autoréalisation individuelle, « *au-delà de l'individualisme marchand post*

L'individualisme que l'on reproche aux jeunes, leur investissement dans le travail, n'est ni de l'égoïsme, ni du carriérisme, mais traduit des aspirations d'autoréalisation individuelle.

moderne véhiculé par l'imaginaire publicitaire, la concurrence autour du superflu. L'envie de s'épanouir professionnellement n'est pas révélatrice d'un individualisme concurrentiel forcé générationnel ».

Pour Michel Vakaloulis, c'est à partir de cet élément que prennent forme les luttes pour la reconnaissance de la dignité, de la qualification, des aptitudes que l'on acquiert progressivement. On peut donc comprendre que les luttes soient indexées à des valeurs symboliques. Les bas salaires signifient pour cette jeunesse une non reconnaissance, du mépris.

« La question de l'engagement commence avec l'idée de s'engager à accomplir certaines valeurs, d'abord celle du travail bien fait au sein de l'entreprise. Il faut que les syndicalistes comprennent ce point-là, pour qu'ils puissent toucher cette propension des jeunes à vouloir s'engager ».

Diverse, engagée sur la valeur travail, les grandes causes, mais non syndiquée la jeunesse, les jeunes perçoivent pourtant le mouvement syndical comme un contre-pouvoir dans l'entreprise, bien qu'eux aussi s'en méfient imprégnées des idées reçues, largement véhiculées par l'idéologie dominante. Le syndicalisme est-il archaïque, s'interroge un jeune étudiant ?

Jean-Daniel Levy, d'Harris Interactive, agence d'enquête d'opinion, tente d'apporter un éclairage : « Sur dix jeunes, indépendamment de leur situation, cinq ou six font confiance aux organisations syndicales. Il existe donc bien une attente de la part de la jeunesse et rien ne permet de dire que les jeunes sont individualistes » constate-t-il appuyant ainsi le point de vue de Michel Vakaloulis. « Ils n'ont pas de structuration politique et le syndicat leur apparaît rigide. Ils ne s'intéressent pas moins au débat politique et lorsque le collectif peut agir, ils y vont franchement. Ils se retrouvent pour être ensemble, mais n'oublient pas pour autant la finalité, comme ce fut le cas pour la lutte contre le CPE » continue Jean-Daniel Levy. Et on peut ajouter leur mobilisation sur la retraite, où « ils ne sont pas venus pour faire nombre, mais sur le fond ».

Selon lui, dans le monde du travail apparaissent des conflits générationnels qui n'existaient pas. Les jeunes vivent au présent et veulent des réponses immédiates, alors que les plus anciens inscrivent leurs revendications dans un temps plus

C'est le mode de fonctionnement du syndicalisme qui est interrogé et la réponse à cette interrogation contient l'enjeu, c'est-à-dire l'avenir du syndicalisme.

long. C'est le mode de fonctionnement du syndicalisme qui est interrogé et la réponse à cette interrogation contient l'enjeu, c'est-à-dire l'avenir du syndicalisme. Le syndicalisme, tel qu'il se pratique, est-il un prêt à penser ? Bride-t-il la communication ? Ils ne semblent pas le penser, avance Jean-Daniel Levy, mais ils espèrent une communication plus horizontale que verticale. Dans leurs luttes, les syndicats les ont aidés par leur expertise. Lorsqu'ils ont pu compter sur les organisations, ils revisitent positivement leur regard sur les organisations syndicales. Cependant, le passage à l'engagement sur le long terme reste un vrai défi pour les organisations. Un peu partout des expériences sont tentées pour assurer la relève générationnelle. Ces initiatives connaissent des succès inégaux. Sophie Bérout, maître de conférences en sciences politiques à Lyon I, revient sur ces exemples « La faible syndicalisation et son capital de confiance ne sont pas une spécificité française. Les organisations puissantes, en Europe, connaissent la même situation. Les difficultés sont structurelles ». Pour la France, elle attribue le problème central aux conditions d'emploi et aux types d'emploi : jeunes peu qualifiés, étudiants, jeunes diplômés, tous vivent une précarité à des degrés divers qui rend difficile le rapport au syndicalisme. « Les précaires pensent d'abord à la recherche d'un emploi pérenne et remettent à plus tard le contact avec les syndicats. Mais le vécu de la précarité est une position transverse qui peut être un point d'appui pour le syndicalisme » analyse Sophie Bérout.

Quelles sont les démarches mises en œuvre par les organisations vers les jeunes générations ? Une enquête de la Confédération européenne des syndicats (CES) note que toutes les organisations ont adopté des structures jeunes. Ces dispositifs ne suffisent pas et voici quelques expériences :

- ⇒ Proposer une cotisation réduite. Pour les jeunes étudiants ou salariés.
- ⇒ Proposer une double affiliation à la fois étudiante et salariée.
- ⇒ Engager des campagnes spécifiques hors des lieux de travail : lieux de vie, centre commerciaux, festivals, concerts etc.
- ⇒ Une adhésion envisagée dans un temps de sensibilisation. Affiliation gratuite, aide juridique. Campagne de fidélisation. Idée de services. Campagne d'action spécifique avec des ressources dédiées.
- ⇒ Campagne spécifique thématique comme, en Espagne avec les 1 000 euros. Campagne vers la précarité.

Comment les jeunes vont-ils rester dans le syndicalisme ? Il faut raisonner en terme de génération, pas seulement en terme d'âge. Comme le suggère Michel Vakaloulis, « On ressemble plus à son époque qu'à son père ».

Il peut exister des tensions entre leur engagement et la façon dont les responsables voudraient les voir investir les rôles syndicaux, c'est-à-dire reproduire leur propre pratique militante alors qu'ils revendiquent une part d'autonomie dans l'engagement et ne veulent pas reproduire des rôles.

Laissons la conclusion à Fabrice Hallais militant Ugict à la BNP : « On va vers les salariés. Les jeunes sont très demandeurs d'infos. On part de ce qu'ils vivent et on les défend. Aujourd'hui, notre syndicat est très jeune, les militants utilisent Facebook, les sms, le mail. Nous n'avons pas de « collectif jeunes » parce qu'on considère que le collectif jeune, c'est le syndicat. Ils sont très concrets, ils ne veulent pas entrer dans le moule de l'entreprise, ni du syndicat. Ils veulent vivre leur vie extra professionnelle. Il faut les écouter et les soutenir. Et ça marche (300 adhésions), mais ils agissent comme si nous étions éternels. Avec la loi sur la représentativité syndicale, il faut se battre tout de suite avec eux et leur faire comprendre qu'ils ne seront pas des spectateurs ». ■

Pour la France, elle attribue le problème central aux conditions d'emploi et aux types d'emploi : jeunes peu qualifiés, étudiants, jeunes diplômés, tous vivent une précarité à des degrés divers qui rend difficile le rapport au syndicalisme.

(1) Louis Chauvel, spécialiste de la « fracture générationnelle ». Membre honoraire de l'Institut Universitaire de France, auteur de « Le Destin des générations : structure sociale et cohortes en France du XX^e siècle aux années 2010 » (PUF, 2010).

Avec le Campus Paris Saclay, la machine est en route !

Malgré les nombreuses critiques, dont la plupart viennent des chercheurs syndiqués ou non, le gouvernement poursuit sa course dans ses projets de restructuration de la recherche. Après un temps d'appropriation par les établissements de recherche et d'enseignement supérieur, le projet de Fondation de Coopération Scientifique du Campus Paris Saclay devient réalité. Les statuts de la Fondation ont été approuvés par les Conseils d'administration des 20 partenaires fondateurs depuis le mois de janvier de cette année. Son nouveau Conseil d'administration a tenu sa première réunion le 2 février dernier.

Les projets de cette Fondation sont pharaoniques, car en plus des déménagements de plusieurs grandes écoles d'ingénieurs comme l'École Centrale de Paris, Agro Paristech, Mines Paristech, ENSAE l'ENS Cachan, la Fondation prévoit le déménagement de l'Université Paris d'Orsay depuis la vallée vers le plateau de Saclay. Le budget initialement prévu de 2 Mds d'euros s'élèverait plutôt à 5 Mds à mesure que s'affine en particulier le coût du déménagement de l'Université.

Mais l'objet et les missions de la Fondation ont de quoi inquiéter le monde de la recherche et de l'enseignement supérieur.

« Elle a pour objet la définition et la mise en œuvre d'une stratégie commune de coopération pour développer la recherche, la formation à tous les niveaux et l'innovation sur le campus, contribuer au progrès des connaissances et répondre à des questions sociétales en respectant le principe de subsidiarité avec les établissements et organismes qui y participent. Elle portera le périmètre d'excellence de l'initiative d'excellence présentée dans le cadre des investissements d'avenir ». (Extrait des statuts).

Jusqu'à présent la mise en œuvre des stratégies était l'affaire des établissements. L'aspect coopératif était porté par des laboratoires communs ou unités mixtes de recherche. Même si, avec précaution, le respect du principe de subsidiarité est mis en avant, il n'en demeure pas moins que cette fondation se voit attribuer des prérogatives qui étaient du ressort des établissements. Et du reste que reste-il aux établissements si la Fondation doit développer la recherche, la formation à tous les niveaux et l'innovation ? On peut craindre que ce ne soit plus que tout ce qui ne rentre pas dans le périmètre des initiatives d'excellence, c'est-à-dire là où les financements et les crédits sont les plus incertains.

« ... elle a notamment pour mission :

⇒ d'assurer la conduite ou la coordination de toutes les actions, relevant de sa compétence et contribuant à la mise en place du « campus Paris Saclay » et d'assurer la gouvernance commune de toutes les fonctions et moyens partagés entre ses membres ;

⇒ de mettre en œuvre les stratégies scientifique, de recherche, de formation et d'innovation communes définies par les parties prenantes du campus ;

⇒ d'attirer des moyens complémentaires pour renforcer l'interactivité scientifique et le rayonnement international du campus, permettant d'attirer d'excellents scientifiques et étudiants étrangers ;

⇒ de piloter la réponse aux projets collectifs, notamment ceux relatifs aux investissements d'avenir, qui seront menés dans le cadre du « Campus Paris Saclay » par tout ou partie des signataires du projet et, le cas échéant, les gérer en liaison avec les organismes responsables de l'aménagement et du développement économique du territoire pour les actions relevant de leur domaine de compétence. »

(Autre extrait des statuts de la FCS). Ces missions de la Fondation, précisent les choses et lui permettent non seulement de faire sortir des organismes et établissements partenaires un certain nombre de projets de recherche, mais en plus d'en capter la totalité du pilotage et ce, sans intervention possible d'instances représentatives des personnels.

En effet, seulement 8 représentants des enseignants-chercheurs, chercheurs, enseignants et personnels assimilés sont prévus dans « l'assemblée », elle-même composée de 60 membres. Deux représentants seulement sont prévus dans le Conseil d'administration qui compte 14 membres. Pourtant la Fondation ne se considère pas comme un établissement et ne disposera pas d'instance représentative des personnels.

Les organismes et établissements partenaires pourront donc transférer une partie de leurs activités, qui échapperont ainsi à ce qui reste de contrôle et de participation démocratique dans les instances représentatives du personnel.

La Fondation a un an pour procéder à la désignation des représentants d'une partie seulement des personnels concernés. Elle s'oriente vers une élection indirecte par un collège de « grands électeurs » pour l'assemblée et une élection par les

8 représentants à « l'assemblée » pour le Conseil d'administration. Des militants syndicaux notamment CGT et FSU ont d'ores-et-déjà émis des protestations tant sur la faiblesse de représentation que sur le mode de désignation.

La CGT et son Ugict ont été amenées à émettre de vives critiques tant sur la forme que sur le fond à propos de ces Fondations et de la stratégie gouvernementale qui sous-tend leur création, mais il serait dommage de laisser faire et ne pas se donner les moyens d'intervenir pour faire valoir les revendications de tous les personnels de la recherche qui verront, à n'en pas douter, les conditions d'exercice de leurs métiers fortement impactées par cette nouvelle organisation.

A un autre endroit des statuts, il est écrit :

« La Fondation peut par ailleurs :
⇒ recruter et gérer, pour ses missions propres, des personnels qui seront notamment accueillis dans les unités de recherche relevant des membres fondateurs et impliqués dans les activités de la fondation, selon les modalités qui sont définies dans le règlement intérieur... »

(Autre extrait des statuts de la FCS) Cette « cerise sur le gâteau » met la Fondation en situation de se substituer quoi qu'elle en dise aux établissements et organismes qui la composent pour fournir des chercheurs et enseignants hors statuts et sans contrôle social. C'est sans doute une des dispositions les plus dangereuses et emblématiques, quand on sait l'acharnement du gouvernement et du Medef à se débarrasser de tout ce qui peut ressembler à des emplois statutaires. A n'en pas douter, il nous faudra bien se donner tous les moyens d'intervention pour imposer des statuts pour ces personnels qui ne soient pas en concurrence avec ceux des organismes et établissements. ■

Des militants syndicaux notamment CGT et FSU ont d'ores-et-déjà émis des protestations tant sur la faiblesse de représentation que sur le mode de désignation.