

Pôles, GIANT Parlons-en !

Edito

Lynda Bensella,
Secrétaire générale
de l'UD-CGT Isère



Minalogic, Minatec, GIANT, se mettent en place dans une sorte de fuite en avant sans que les populations concernées et les salariés soient réellement consultés. Pourtant, il y a matière à s'interroger et discuter...

Pôle de compétitivité ou pôle de développement ?

Il faut sortir d'une vision « d'excellence » qui condamne à la compétition permanente, qui épuise les personnes et l'environnement. Nous voulons aller vers un monde de coopération, de partage des connaissances, de solidarités.

Droits sociaux au rabais ?

Le risque est grand de voir se constituer une zone de haute technologie avec de plus en plus de salariés et d'étudiants précaires, enchaînant les projets à durée limitée.

Démocratie ?

Ne laissons pas les experts et les directions décider seuls de notre avenir. Il faut gagner de nouveaux droits d'intervention pour les salariés et la population.

Contre la mise en concurrence généralisée au service d'intérêts de quelques uns, c'est tous ensemble que nous défendrons l'intérêt général.

Excellence, innovation, pôles de compétitivité : Pour quelle politique industrielle ?

- Les pouvoirs publics ont impulsé les pôles de compétitivité pour favoriser l'innovation des entreprises, en faisant travailler ensemble chercheurs et salariés des grandes entreprises sur des projets innovants.
- Les éventuels effets positifs sont vite annulés par les stratégies des grands groupes : si la recherche et développement se fait dans le pôle, le plus souvent la production se fait à l'étranger.
- L'effort de R&D des entreprises a été remplacé par des moyens et des aides publics, en affaiblissant la recherche publique. Tout cela, au nom de la politique d'excellence...

D'autres choix sont possibles, pour le progrès social et un développement humain durable. Les salariés avec leurs syndicats ont des propositions concrètes. Donnons-leur de la force !

Sommaire

Politique d'innovation ou Politique industrielle ?	p.2
Économie de la connaissance ou Service public ?	p.2
Précarité ou Nouveau statut du travail salarié ?	p.3
Gouvernance et experts ou Démocratie ?	p.4



Politique d'innovation ou Politique industrielle ?

De 2000 à 2008, la population active industrielle a diminué d'environ 500 000 emplois, et la part de l'industrie dans la population active est passée de 24% en 1980 à 14% en 2008.

C'est le résultat d'une politique de plus en plus axée sur le court terme, et la recherche de dividendes toujours plus élevés. Depuis 30 ans, le salaire moyen a doublé, pendant que le PIB était multiplié par 4 et le montant des dividendes versés aux actionnaires était multiplié par 13 ! Il n'y a pas de réflexion à long terme sur le meilleur moyen de répondre aux besoins des populations, en préservant les êtres humains et l'environnement. Aujourd'hui, il s'agit pour l'essentiel d'innover pour être devant, faire des « coups » qui permettent de rapidement réaliser des bénéfices importants. Au fond, c'est la transposition dans l'industrie de la spéculation.

Les logiques de rentabilité à court terme des grands groupes industriels font que les moyens publics de recherche ne viennent pas compléter l'effort de recherche interne mais viennent au contraire se substituer à celui-ci. De plus, aucune garantie n'est donnée quant aux lieux de production du résultat obtenu. Comment concevoir que des projets importants financés avec de l'argent public, comme par exemple les bornes pour recharger les véhicules électriques, ou la haute technologie pour les semi-conducteurs, aboutiraient à des productions majoritairement réalisées dans des pays à bas coût de main d'oeuvre ?

L'ancrage durable des activités de production dans les territoires est une condition du renouveau industriel. La production industrielle doit s'inscrire dans des filières, au sein desquelles on produit, détruit et recycle sur un même territoire. Cela exige la reconnaissance d'emplois qualifiés à tous les niveaux.



Économie de la connaissance ou Service public ?

Le service public de l'Enseignement supérieur et de la recherche a été profondément restructuré depuis 10 ans. Alors que les organismes de recherche nationaux comme le CNRS sont progressivement vidés de leur substance, l'Etat se désengage des universités en leur offrant une soi-disant autonomie, qui les contraint en réalité à trouver d'autres sources de financements, comme les fondations. On assiste parallèlement à la multiplication de structures de financement de la recherche sur appel d'offres, menant à un gaspillage d'énergie et de moyens.

Au travers des politiques d'excellence, du plan campus, la concurrence est généralisée et les moyens concentrés sur une poignée de grands pôles, essentiellement sur les thèmes liés aux intérêts des grands groupes industriels qui occupent une place accrue dans la gouvernance universitaire. Si les échanges et coopérations avec l'industrie sont nécessaires et utiles, l'innovation au profit de l'industrie ne peut pas être le seul objectif assigné à la recherche publique.

Des inégalités profondes se creusent entre les établissements, les étudiants, les personnels des différentes régions. Cette évolution se situe dans un mouvement plus vaste d'accumulation des moyens (services publics, infrastructures, industries...) sur quelques métropoles au détriment d'autres territoires qui tendent à se désertifier.

Il faut rompre avec le concept d'économie de la connaissance, défini en 2000 dans le traité de Lisbonne par l'Europe, généralisant la concurrence entre les universités.

Le savoir n'est pas une marchandise, mais un bien commun qui doit être transmis gratuitement au plus grand nombre, génération après génération, dans le cadre d'un service public de qualité.

Les populations doivent être capables de comprendre et d'analyser le monde qui les entoure. Cette transmission du savoir passe par une éducation de qualité allant de la maternelle jusqu'à l'enseignement supérieur. C'est à ce prix que le citoyen deviendra un acteur de la société et non un spectateur.



Précarité ou Nouveau statut du travail salarié ?

Alors que les missions confiées aux universités, au CEA, aux organismes de recherche sont toujours plus larges, les ministères de tutelle imposent le blocage des effectifs. Le désengagement de l'État induit une « course » aux ressources externes, une intensification du travail, et un accroissement sans précédent de l'emploi précaire.

L'essor de la recherche sur projets et des appels d'offres aggrave la situation en maintenant nombre de jeunes ingénieurs, techniciens, chercheurs dans une succession de contrats à court terme (de 1 à 3 ans), passant d'un employeur à l'autre sans aucune garantie de reprise d'ancienneté, de maintien de leurs droits...etc. La précarisation du travail, c'est également la perte des compétences et du savoir-faire dans les laboratoires.

Chez les partenaires industriels de nos pôles de compétitivité (ST, Schneider...), la précarité est tout aussi importante : externalisation, sous-traitance, CDD se multiplient ; prestataires de services, stagiaires, alternance sont de plus en plus utilisés pour des postes pérennes ; le chômage partiel devient un mode de gestion...etc.

Les nouvelles formes d'organisation du travail engendrent une nette augmentation de la souffrance au travail. Il faut, tout en fournissant un travail de qualité, être plus productif, remplir ses objectifs, publier plus, breveter plus, répondre aux appels d'offres incessants... Tel est le paradoxe qui alimente l'impression de mal faire son travail.

La précarisation des emplois fragilise l'ensemble des salariés, précaires comme stables. Et pourtant, elle devrait selon le MEDEF devenir la norme : « *La vie, la santé, l'amour sont précaires, pourquoi le travail échapperait-il à cette loi ?* » (Laurence Parisot, janvier 2010).

Comment imaginer que les salariés puissent travailler efficacement dans l'incertitude du lendemain ? Qu'ils soient du CNRS, du CEA, de ST Micro, d'HP, de Schneider, des PMI, des PME (Soitec, MicroOled, ..), qu'ils soient fonctionnaires, CDD, CDI, intérimaires, qu'ils soient en sous-traitance, les salariés ont besoin d'un statut social de qualité.

C'est pourquoi la CGT propose un Nouveau Statut du Travail Salarié :

- Une recherche, une industrie, un enseignement de qualité passent par de bonnes conditions de travail, par le développement d'un travail reconnu, ayant du sens, un travail utile à la collectivité, contribuant à répondre aux besoins de la société.
- Un salarié doit pouvoir garder ses droits tout au long de sa vie, quelle que soit sa situation (actif, en recherche d'emploi, en formation, changement d'employeur...), et avoir des perspectives d'évolutions dans le cadre d'une sécurité professionnelle.



Gouvernance et experts ou Démocratie?

Dans les universités comme au CNRS, chez ST, Schneider, HP, au CEA ou au CHU, un point commun : les différentes instances représentatives du personnel (Comité d'Entreprise, Conseil d'Administration, Comité Technique...) sont systématiquement mises devant le fait accompli pour tout ce qui concerne les grands projets stratégiques et structurants : GIANT, opération campus, pôles de compétitivité, PRES, projets IDEX, LABEX...etc. Pourquoi ? Parce que ces projets dépasseraient le périmètre de l'établissement et se traiteraient à plus haut niveau. Concrètement, les décisions sont prises en cercle très restreint (présidents d'université, directeur du CEA, du CNRS, dirigeants d'entreprises et de collectivités locales...).

Enfin, la gouvernance imaginée pour ces grands projets, sous prétexte d'efficacité, est « forte et resserrée », ce qui en français signifie sans élus du personnel ou des étudiants...

Dans l'enseignement supérieur et la recherche publique, les différentes réformes des dernières années ont fortement réduit la représentation des élus du personnel et des étudiants et ont ouvert la gouvernance à des personnalités censées représenter la société. De fait, dans la grande majorité des cas, ce sont les représentants du patronat. Ils ont une influence croissante sur les choix stratégiques et financent de multiples structures fonctionnant dans la plus grande opacité, comme les fondations.

Pas plus que les salariés, la population n'est associée à la définition de ces grands projets. L'organisation de pseudo-débats publics n'y change rien.

Répondre aux besoins de la société implique le développement de tous les territoires. Les populations avec les partis politiques, institutions, syndicats, associations, etc., doivent être associées aux choix stratégiques. Elles doivent pouvoir analyser la situation, les besoins, proposer des pistes de développement pour les territoires à différentes échelles (locale, régionale, nationale voire internationale).

Pour cela, des bases existent : Comités d'Entreprise, Conseils d'Administration des universités, CESER (Conseil Economique, Social et Environnemental régional), CTEF (Contrats Territoriaux Emploi Formation), mais ces instances ont des pouvoirs et des moyens insuffisants. Elles peuvent analyser, faire des suggestions, inciter, coordonner mais pas décider, entreprendre.

Il faut gagner de nouveaux droits de décision et d'intervention pour les salariés et pour les citoyens.

Contacts :

• COLLIRIF	contact@cgt-collrif-grenoble.org	
• CEA	cgt.grenoble@cea.fr	04 38 78 26 57
• CNRS	cgt@grenoble.cnrs.fr	04 76 88 11 68
• UJF et Grenoble INP	cgt@ujf-grenoble.fr	04 52 52 93 36
• UPMF Stendhal et IEP	cgt@upmf-grenoble.fr	04 76 82 43 46
• ST Microelectronics	cgt.stcrolles@gmail.com	04 76 92 64 56
• ST Grenoble	ufict-cgt.st@wanadoo.fr	
• Schneider	cgt.schneider@wanadoo.fr	04 76 57 97 32
• ILL	ortiz@ill.fr	04 76 20 78 95
• Union Départementale CGT	udcgt38@cgtisere.org	04 76 09 65 54

Vous pouvez retrouver ce document en ligne sur : www.cgt-collrif-grenoble

