



## Avis de la Confédération Générale du Travail

---

### **Objet : sollicitation du Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie sur**

### **"La contribution des docteurs aux enjeux culturels, scientifiques, économiques et sociaux" dans la société française**

#### **Introduction**

Plusieurs aspects du développement des connaissances depuis quelques décennies ont modifié en profondeur la place et le rôle de la recherche dans notre société.

Le développement considérable des sciences et des technologies aujourd'hui est tout à la fois un couplage plus resserré entre science et technique, entre nature et technologie, entre recherche et industrie. Des rapports plus étroits interviennent entre la réalité sociale (les besoins, l'impact sur l'environnement...) et les intérêts économiques. Il engendre aussi des engrenages démultipliés, délocalisés, qui solidarisent tous les secteurs d'activités. Les connaissances, celles des sciences humaines et sociales et celles de la matière, les techniques, l'industrie, l'agriculture, la santé, l'éducation, l'économie, la politique, retentissent de manière accélérée sur toute la société. Elles ont permis dans un passé récent des améliorations très importantes des conditions de vie, mais elles peuvent aussi aujourd'hui entraîner des interrogations, des inquiétudes, voire des peurs dans la société civile, notamment en ce qui concerne la maîtrise des équilibres écologiques. Ces dernières ont mis partiellement en cause la notion de progrès scientifique et technique.

Cette évolution place notre société devant des défis majeurs nouveaux, d'autant plus urgents qu'elle est traversée par une crise profonde qui pèse sur le salariat dans son ensemble et plus largement sur tous les citoyens. L'accroissement du chômage, la baisse du pouvoir d'achat, la remise en cause de la protection sociale et du rôle des services publics aggravent les difficultés à surmonter pour gérer les très grandes mutations technologiques qui ne manquent pas de bouleverser la vie de tout un chacun.

Dans ce contexte, la recherche, les potentialités positives qu'elle révèle, peuvent fournir des clés pour résorber le chômage et nous engager vers un nouveau développement durable et humain. La place et le rôle des chercheurs, principalement des "**docteurs**", dans notre société, est devenue une question nouvelle, inédite de par son importance.

# 1 La place des "docteurs" dans les grands enjeux de notre temps

On peut comprendre aisément qu'en tant que vecteurs de la recherche, les docteurs ont un rôle spécifique à jouer dans les défis de notre temps. Ils sont au cœur des questions, de la démocratie participative entourant les choix technologiques et scientifiques, des rapports nouveaux à construire entre la recherche et la production, de la qualité de l'enseignement supérieur, du rôle de la coopération à tous les niveaux dans la dynamique d'un nouveau développement et de l'évolution du statut du travail dans la société.

## La démocratie et le choc culturel prévisible

L'évolution des sciences et des technologies affecte notre vision du monde et de nous-mêmes. Par leurs travaux de recherche, pour soutenir leur thèse d'abord, mais aussi tout au long de leur carrière, les docteurs apportent une contribution significative à l'élaboration des savoirs, à leur diffusion et à leur développement. Ils rendent possible, jour après jour, une meilleure connaissance du monde et en facilitent une compréhension accrue de son fonctionnement.

Mais ces créateurs et concepteurs explorent de nouvelles voies, transgressent les modes et les certitudes, innovent et recherchent sans cesse, sans crainte du temps passé. Les distinctions traditionnelles qui sont les repères de notre culture s'estompent. Les grands partages entre *homme* et *nature*, *homme* et *machine* sont mis à mal.

Peut-on raisonnablement penser que ce choc culturel peut s'assimiler sans, voire contre, la participation des femmes et des hommes qui vivent cette époque ? Les connaissances apportées par les sciences humaines et sociales montrent qu'il est indispensable que les hommes soient les acteurs de leur transformation.

Or, l'engrenage évoqué précédemment est de plus en plus présenté comme une fatalité qui ne laisse aucune place à la maîtrise sociale du développement technologique. Face à une logique libérale de compétitivité orientée vers la rentabilité économique, la CGT considère que ce nouveau contexte impose et crée les conditions d'un changement radical des rapports qui existent entre les sciences, le développement technologique et la société. Au travers de lieux de concertation, de participation, de pouvoir, les salariés et plus largement les citoyens doivent pouvoir être informés des enjeux qui sont au centre des développements technologiques. **Les docteurs sont au cœur de cette information qui permettra aux citoyens de choisir les voies de la réconciliation entre la politique, la nature et la technique.** Ainsi les conditions pour recréer la confiance dans la possibilité d'une maîtrise sociale du progrès seront réalisées.

## Les rapports entre la recherche et l'industrie

Les délais qui séparent une découverte de sa traduction dans la production se sont rapprochés de telle sorte qu'il est possible d'affirmer aujourd'hui que la recherche, y compris celle qui est dite "*fondamentale*", devient un des facteurs directs de la production, donc de l'efficacité et de la compétitivité du tissu industriel. Mais pour s'approprier les retombées de la recherche, la réalité industrielle doit s'accorder avec les exigences du travail scientifique et de son développement. Plusieurs aspects sont à souligner :

- Les orientations de la recherche ne peuvent pas être uniquement définies par les intérêts de l'aval industriel. Il convient de préserver dans la recherche la part non lucrative qui répond à ses besoins propres,
- la rentabilité industrielle est conçue à court terme, alors que les chercheurs s'inscrivent dans des perspectives de long terme,
- la pérennité de la production d'innovations est garantie par les avancées permanentes du front des connaissances que produit la recherche en amont. Les retombées industrielles des innovations dans l'industrie doivent en retour nourrir les moyens attribués aux efforts croissants de recherche. Les retours sur investissements doivent être partagés et gérés sur le long terme.

Il découle de ce qui précède que la propriété intellectuelle des innovations doit être partagée entre tous les acteurs qui mettent en œuvre les avancées de la science. **La place des docteurs dans la construction des nouveaux rapports entre la recherche et l'industrie est déterminante.**

#### L'enseignement

Les rapports entre le développement de notre société et la recherche ne sauraient se concevoir sans examiner les enjeux d'enseignement dans ce contexte historiquement nouveau. En fait, après la généralisation du niveau primaire au 19<sup>ème</sup> siècle et du niveau secondaire dans la décennie 1980, une nouvelle étape historique du système éducatif est ouverte. Nous entrons dans une période où la maîtrise sociale du développement scientifique et technologique nécessite que les études supérieures touchent un nombre toujours plus important de jeunes d'une part et d'adultes d'autre part dans le cadre de la formation continue. L'université, le CNAM et les autres organismes concernés doivent se donner les moyens de les accueillir en leur donnant le maximum de chance de réussite. **Les docteurs sont les principaux artisans de cet objectif décisif.**

#### La coopération

La réalité scientifique dans notre pays, en Europe et dans la mondialisation est confrontée à un développement important des exigences de coopération tout azimut. La communauté scientifique, face à des défis planétaires, à des contraintes budgétaires accrues, à un élargissement du front de la connaissance dans tous les domaines souhaite un renforcement de la coopération à tous les niveaux (entre les hommes, entre les entreprises, les universités et les organismes de recherche, entre les nations). Dans ce cadre, il convient de souligner l'importance de la coopération nord-sud et le rôle incontournable qu'y jouent les sciences humaines et sociales. Le choix de la coopération comme moteur du développement s'intègre dans les modes de fonctionnement naturels de la recherche. Toutefois, dans un monde devenu aujourd'hui multipolaire, la compétition est une réalité qui ne peut pas être ignorée. **Les docteurs sont des acteurs particuliers de cet équilibre coopération-concurrence qui doit préserver la place de la France, acteur important des défis actuels.**

#### Le travail

L'accroissement très important de la productibilité du travail depuis quelques décennies est le fruit du développement technologique. Ces avancées, si elles contribuent à mettre en œuvre de nouvelles technologies dans la production, transforment aussi le travail lui-même. Elles fournissent dans un même élan de nouveaux concepts, de nouveaux outils, de nouvelles méthodes pour travailler autrement. Hier, c'était à partir de l'expérience "*empirique*", explicitée peu ou prou par le savoir scientifique, que l'entreprise améliorait l'efficacité du travail. Aujourd'hui, la recherche permet d'envisager un autre avenir pour le travail, celui de la créativité, du travail d'équipe, le développement du sens des responsabilités, facultés indispensables pour mettre en œuvre les avancées technologiques. Plus que d'expliquer le travail, les sciences humaines et sociales permettent aujourd'hui de mieux le comprendre. Elles peuvent ainsi en multiplier l'efficacité. Avec le concours des salariés eux-mêmes à tous les niveaux, **les docteurs des sciences humaines et sociales sont au cœur de ce processus.** Il doit permettre à chaque salarié de ressentir dans la réalité productive cet adage : "*pour bien faire son travail, il faut d'abord l'aimer*".

Et les docteurs des sciences de l'homme et des sociétés, passées et actuelles (anthropologues, archéologues, ethnologues, historiens, philologues, philosophes, etc.), en permettant d'en savoir toujours plus sur nous-mêmes et sur ceux avec qui nous constituons et construisons l'humanité, sur notre dynamique et ce qui a fait ce que nous sommes, contribuent à l'émergence d'une prise de chacun sur son avenir.

Le développement technologique de ces dernières décennies n'a d'équivalent que celui des connaissances sur notre histoire : dans un cas comme dans l'autre, l'écart se creuse entre la réalité des connaissances et ce que la société en connaît et s'approprie. Il est socialement urgent de combler ce déficit et, par leur position scientifique et générationnelle, les docteurs de toute discipline sont aptes à y contribuer par une réelle valorisation des acquis de la recherche.

## 2 La nécessité d'un cadre attractif pour les docteurs

Face à ces défis du 21<sup>ème</sup> siècle qui placent la recherche au cœur des enjeux, nous devons construire pour les docteurs (qui sont déjà entrés dans la vie professionnelle) un cadre national attractif et cohérent, quels que soient l'université, l'organisme de recherche ou l'entreprise qui sollicitent leurs compétences. Plusieurs facteurs conditionnent l'attractivité de ce cadre.

### La place de la communauté scientifique dans le pilotage de la recherche

**Contrairement aux orientations de la politique suivie par le gouvernement, l'adaptation de notre système de recherche et d'enseignement supérieur aux enjeux doit s'appuyer sur, et non remettre en cause, la place de la communauté scientifique dans le pilotage de la recherche et dans son évaluation.**

### Reconnaître le diplôme, sa qualification et l'ensemble des qualifications et compétences acquises

Les politiques de recherche sont au cœur des stratégies de nouvelle croissance humaine et durable. La connaissance est affirmée comme un enjeu fort des prochaines décennies. Dans tous les pays, la recherche, les conditions de son dynamisme et ses métiers sont désignés comme des enjeux cruciaux par l'ensemble des acteurs politiques, économiques et sociaux.

Les éléments d'attractivité susceptibles de sensibiliser les docteurs sont nombreux et divers. Le domaine d'activité, l'image de la recherche dans le territoire concerné sont des aspects essentiels sans pour autant être décisifs. Les conditions de travail, la stabilité de l'emploi, les perspectives de carrières apparaissent tout aussi importantes. Or, dans cette conjoncture dominée par l'importance croissante de la recherche, il convient de clarifier en premier lieu les notions de qualification et de compétence.

La première se définit en rapport aux savoirs acquis. Elle reconnaît le niveau de connaissance obtenu dans l'enseignement supérieur. Il ne vient à personne l'idée de proposer que le titulaire d'un diplôme d'ingénieur ne soit pas reconnu comme tel. L'entreprise, l'organisme ou l'université, après une période d'essai définie dans les conventions collectives, reconnaît le statut d'ingénieur, c'est-à-dire son niveau de qualification, de savoir.

A l'inverse, on ne sait pas définir la notion de compétence. Elle fait référence à "être capable de " qui vient se superposer, voire concurrencer, le socle de connaissances qui fondent les qualifications. Elle repose aussi sur des conceptions différentes suivant qu'elle provient de l'offre (celle des doctorants, des jeunes docteurs et des docteurs plus expérimentés) ou de la demande (celle des entreprises). Issues de l'importance accrue que prend la connaissance dans notre société, certaines compétences clés pour les années à venir sont aujourd'hui reconnues par tous les acteurs du monde économique :

- scientifiques : la capacité d'analyse et la maîtrise des outils informatiques à haut niveau de technicité et la capacité à travailler en interdisciplinarité,
- de management : la capacité à développer un réseau, la culture d'entreprise, la capacité à gérer une équipe, à développer et conduire des projets,
- responsables : la capacité à prendre en compte la pertinence de la recherche et son impact sur l'environnement.

Ces capacités appartiennent à un domaine plus vaste que celui du savoir : celui de la culture issue d'une première expérience productive originale.

Le titre de docteur certifie plus qu'un niveau de savoir acquis et certifié par un master ou un diplôme d'ingénieur. La thèse constitue une véritable expérience professionnelle de haut niveau dans un domaine spécifique. Non seulement le docteur doit produire un manuscrit de qualité sur une recherche à l'état de l'art mondial, mais il doit publier ses travaux dans les meilleures revues et communiquer dans des colloques français et internationaux ... certains déposent des brevets et

tout cela en préparant leur employabilité. Tout titulaire du doctorat peut mettre immédiatement ses capacités au service d'un nouveau travail de recherche :

- capacité à formaliser de nouvelles problématiques et à cerner les investigations qui en découlent,
- capacité à réévaluer, critiquer, dépasser les acquis, habitudes, savoirs les mieux établis,
- démarche structurée, vérifiable, fondée sur la démonstration et la preuve dans des domaines peu ou pas du tout explorés ou connus.

Cette clarification de la formation des docteurs permet de mieux cerner ce qui doit être reconnu : en premier lieu la qualification liée au savoir, deuxièmement une expérience professionnelle complémentaire constitutive de la qualification, pointue dans un domaine restreint de la connaissance. Dans ces conditions, quelle place et quel rôle le docteur peut-il avoir dans l'entreprise, l'administration du territoire, les organismes de recherche et l'université ?

□ *La demande des entreprises vis-à-vis des docteurs est diverse, dépendant des cultures nationales dans une arène aujourd'hui mondiale<sup>1</sup>. Mais elle est paradoxale sous divers aspects. Le docteur doit en effet partager :*

- partager et protéger le fruit de ses recherches,
- conserver son niveau d'expertise et devenir un bon manager,
- rester concentré sur son projet de recherche et être en permanence ouvert sur le monde,
- être déterminé à atteindre ses objectifs et prêt à tout moment à renoncer à un sujet d'étude s'il n'est pas "*rentable*".

Les divers paradoxes de la demande des entreprises reflètent des réflexions insuffisantes, voire des contradictions structurelles. Ils peuvent handicaper tout à la fois l'attractivité de l'entreprise pour les chercheurs et le sens réel du travail des docteurs. Ils sont un frein à un investissement plus important des chercheurs dans les secteurs R&D des entreprises (et plus largement dans l'entreprise), car cette démarche limite ce à quoi et pourquoi ils sont formés : la capacité d'explorer, à vérifier, à remettre en cause les hypothèses considérées comme acquises, à en imaginer et en élaborer de nouvelles, les soumettre à la critique et tout ceci dans le cadre d'une confrontation large et permanente avec leurs collègues.

Les entreprises hésitent à embaucher les docteurs, parce que leur profil ne rentre pas dans les critères des grilles d'embauches, au mieux, elles sélectionneront les ingénieurs-docteurs. En sciences dites "dures", les docteurs possédant une thèse effectuée en entreprise via le dispositif CIFRE sont nettement plus avantagés que ceux qui l'ont faite en laboratoire universitaire, ils ont en effet acquis la culture d'entreprise en parallèle à leur travail de recherche, l'entreprise reconnaît leur expérience, la thèse représentant une pré-embauche!

Mais dans de nombreux autres cas, le docteur sera considéré comme surqualifié ou dérangent, voire inquiétant pour sa future hiérarchie dont la culture managériale ne la prépare pas à comprendre la démarche de la recherche.

La "*démarche compétences*" explique en partie la réticence culturelle des entreprises à embaucher des docteurs, des chercheurs, à la fois pointus sur quelques thématiques et ouverts à des problématiques plus larges que leur seule spécialité. Ces deux qualités qui poussent à "*problématiser avant de réaliser*", à "*fonder l'exactitude avant d'engager*", ne trouvent pas leur place dans "*la démarche compétences*". On comprend mieux dans ces conditions le penchant pour les entreprises à rechercher des ingénieurs censés être formés à cette exigence opérationnelle à partir d'une maîtrise technique et des savoirs scientifiques les mieux établis. La rivalité apparente entre chercheurs et ingénieurs n'a pas lieu d'être. Ils font des métiers différents, mais complémentaires.

---

<sup>1</sup> "*Les besoins en compétences dans les métiers de la recherche à l'horizon 2020*", Deloitte Conseil, synthèse de l'étude APEC, novembre 2010

Face aux demandes paradoxales des entreprises et la nécessité de respecter les caractéristiques spécifiques du métier de chercheur, la CGT considère qu'un effort important doit être consacré pour faire reconnaître et valoriser le doctorat :

- Tout d'abord, la reconnaissance généralisée du grade de docteur dans les conventions collectives et les accords professionnels constitue une première étape incontournable de reconnaissance de la qualification.
- Décliner le diplôme de docteur selon quelques classes de métiers leur ouvrant ainsi de réelles perspectives de carrière :
  - l'ingénieur de recherche qui met en œuvre non seulement les compétences spécifiques acquises en cours de thèse, mais poursuit son travail de recherche en apportant son potentiel d'innovation et de collaboration et assure le lien avec le secteur académique. Il pourra ainsi évoluer vers l'expertise ou le management de la recherche.
  - le chef de projet, l'ingénieur d'affaire, ..., qui, à l'expertise acquise lors de sa formation de chercheur, va associer des compétences *cibles* de l'entreprise pour se hisser au meilleur niveau du poste.
- Créer les conditions d'une rencontre, d'une concertation, mettant en parallèle le fort potentiel des chercheurs et la demande des entreprises : constitution de réseaux universitaires, organisation de forums thématiques par les écoles doctorales invitant les grandes entreprises mais aussi les PME des secteurs industriels et des services concernés, participation plus active des universités aux forums métiers des grandes entreprises, ..., plus prosaïquement, identifier les références communes entre une *fiche de poste* et un CV de docteur.

#### La demande de l'administration et des collectivités territoriales

L'administration et les collectivités territoriales sont de plus en plus souvent confrontées à des orientations apparemment contradictoires de développement industriel pour développer l'emploi et de préservation des équilibres écologiques régionaux. Ces deux aspects agissent dans le court terme, le moyen terme, voire le très long terme. Ils demandent des connaissances dans de nombreuses disciplines des sciences de la matière. Ils demandent un effort spécifique, à l'échelle du territoire, placé dans un cadre plus étendu, pour une connaissance historique des dynamiques de la formation des entités sociales et naturelles qui le constituent. Mais, ils exigent également une maîtrise des sciences humaines et sociales pour surmonter les difficultés rencontrées sur les chemins divers qui mènent vers un nouveau développement plus humain et durable. **Les SHS jouent un rôle déterminant dans la confrontation, aujourd'hui permanente, entre culture et société.**

Pour affronter ces enjeux récents et qualitativement nouveaux, les docteurs sont formés et maîtrisent les connaissances et les méthodes qui permettent de formaliser de nouvelles problématiques, de cerner les investigations en découlant, de réévaluer, critiquer, dépasser les acquis, habitudes, savoirs les mieux établis et d'évaluer l'impact des projets sur l'environnement social et écologique.

**La CGT considère que des actions identiques à celles préconisées pour les entreprises devraient être engagées dans l'administration et les collectivités territoriales. Elles permettraient d'éclairer le chemin vers des solutions satisfaisant les chercheurs tout en permettant à l'administration et aux collectivités territoriales d'intégrer des catégories de personnel qui leur sont indispensables.**

### □ *La demande du monde académique et de la recherche publique*

L'accroissement de l'effort de recherche d'un pays doit entraîner de facto l'augmentation des effectifs affectés à cet effort. Cette évidence est valable pour la recherche publique. Elle devrait se traduire par l'accroissement des effectifs de docteurs dans les universités et les grands organismes.

Or, dans le monde académique et la recherche publique, l'ensemble des études qui analysent la situation des jeunes docteurs débouche sur deux conclusions : des difficultés pratiquement insurmontables pour trouver rapidement un emploi stable, et son corollaire : **des durées de précarité dans la situation de post-doctorat injustifiables** compte tenu des défis que notre pays doit surmonter.

Cette précarité est la conséquence d'une volonté politique de limiter les emplois dans l'université et les organismes de recherche. La politique de l'excellence et la gestion de la recherche par projets (ANR) conduisent les jeunes docteurs à multiplier les CDD avant leur recrutement sur concours dans les filières (maître de conférence, ingénieur de recherche, chargé de recherche de 1<sup>ère</sup> classe et 2<sup>ème</sup> classe) des universités et des EPST. Le bilan social 2010 de l'INSERM indique que les années d'ancienneté post-doctorale des chargés de recherche admis varient de 3 à 14 ans (moyenne 7,7 ans) pour ceux de la classe 1 et de 3 à 7 ans (moyenne 4,6 ans) pour la classe 2.

Dans l'espoir d'un recrutement statutaire, le jeune docteur peut ainsi s'enfermer dans la discipline de sa thèse, en attente dans un laboratoire dont l'activité correspond à ses travaux de thèse. Cette situation qui le maintient en situation précaire, l'empêche également d'acquérir l'ouverture indispensable pour un recrutement hors du monde académique.

**Pour rendre attractives les études doctorales et permettre à notre pays d'affronter dans les meilleures conditions les défis qu'il doit surmonter, la CGT considère que l'instauration du principe, selon lequel un diplômé bac+8 ne doit être ni chômeur, ni subir une situation de précarité, doit entrer dans la réalité. Elle propose que :**

- **la situation de post-doc sous CDD avec garantie d'embauche doit permettre aux jeunes docteurs d'envisager diverses perspectives allant de la poursuite de ses travaux de thèse à une mobilité géographique ou professionnelle,**
- **les moyens permettant la mise en œuvre de ce principe soient négociés entre l'Etat et les écoles doctorales en liaison avec les orientations et la politique de l'ANR.**

### La valorisation du doctorat

Il est essentiel que la mise en œuvre des capacités des docteurs soit immédiate, dès l'embauche, au regard de la rapidité de l'évolution des connaissances et qu'elle se fasse dans des conditions propices de stabilité et de perspective de carrière. La précarité en début de carrière des jeunes chercheurs est un gâchis énorme pour la collectivité et les individus.

Par ailleurs, la mobilité recherchée par les chercheurs sera confortée quand elle sera sans risque de précarité et de chômage, soit par le maintien du statut d'origine du docteur, soit par la mise en œuvre de passerelles concertées et négociées entre les différents statuts existant dans notre pays. Ces conditions conforteraient les libertés professionnelles, garantiraient les rémunérations et l'emploi.

**Notre société, marquée par le progrès des connaissances, doit montrer qu'elle reconnaît ceux qui sont à la source des savoirs scientifiques. En conséquence, la CGT considère que :**

- **les statuts doivent être préservés et étendus dans tous les organismes de recherche,**
- **des passerelles doivent être négociées entre les partenaires sociaux afin de favoriser une mobilité volontaire des chercheurs, sans risque concernant l'emploi et les déroulements de carrière, dans un cadre national, européen, international.**

**Des cadres doivent être établis pour l'échange de chercheurs confirmés entre organismes publics et entreprises privées, valorisant cette possibilité de mobilité et ouvrant d'autres perspectives de carrière.**

### Des difficultés à surmonter

Toutes les réformes de notre système de recherche engagées depuis quelques années partent du postulat que l'organisation de l'enseignement supérieur et de la recherche était inadaptée à la conjoncture économique nationale et mondiale. Qu'il faille des réformes du fonctionnement du système de recherche national, certainement. Mais ne faut-il pas aussi interroger l'entreprise ?

Dans cette politique du transfert de technologie de la recherche vers l'entreprise, il convient d'examiner la réalité des rôles de chaque partenaire : les organismes de recherche, les universités, les entreprises.

Nous constatons que l'indicateur souvent employé, la part de chercheurs dans les effectifs des entreprises, n'est pas à même d'informer réellement de l'effort de recherche engagé par le groupe en question. Si cet indicateur donne à voir partiellement des effectifs en R&D, il ne renseigne pas sur les fonctions réellement occupées par les diverses catégories, alors même que les ingénieurs-chercheurs, les chercheurs dénoncent en règle générale le poids de certaines tâches, notamment administratives. Cet indicateur ne renseigne pas non plus sur la nature réelle des projets : contenu, effectifs mobilisés, connaissances et nouveaux savoir-faire acquis, champs d'innovation potentiels acquis.

Par ailleurs, il n'y a actuellement aucun bilan de réalisé sur le retour d'expérience du crédit impôt recherche, mis en œuvre depuis plusieurs décennies, quant à ses effets sur la progression de l'effort de recherche des entreprises de notre pays. Nous constatons que la majorité des contrats entre les partenaires (organismes de recherche et entreprises) ont une durée de 3, voire 5 ans en moyenne ce qui surprend pour des partenariats destinés à durer. Force est de constater que les stratégies d'entreprise ne sont pas cohérentes avec les stratégies de recherche installées en France pour le long terme afin de répondre aux problèmes de société.

A l'inverse, les organismes de recherche agissent pour proposer des programmes de recherche répondant aux grands enjeux mondiaux qui relèvent de leur compétence. A titre d'exemple, le CEA propose des partenariats dans 6 domaines pouvant intéresser les entreprises industrielles : nanosciences, technologie pour la santé, nouvelles technologies pour l'énergie, sécurité globale et non-prolifération, matériaux avancés et toxicologie.



En résumé, la puissance publique est totalement aveugle concernant l'effet de ses efforts (structures d'aides, financements de toutes sortes, ..) sur l'aspect le plus sensible des difficultés de notre pays dans le développement de la recherche : **l'effort de recherche des entreprises.**

**Dans l'état actuel des choses, la CGT considère que la politique de partenariat public-privé ne permet pas, dans son fonctionnement, de répondre aux défis que le pays doit affronter. D'un coté, les organismes de recherche et les universités travaillent pour affronter sur le long terme les enjeux nationaux et mondiaux. De l'autre, les groupes industriels agissent au coup par coup sur ces mêmes enjeux.**

**Le crédit impôt recherche devrait être attribué sur la base de critères prenant mieux en compte l'effort réel de recherche et son développement, en s'appuyant entre autres sur le nombre de docteurs ayant une fonction de chercheur. Il devrait définir des objectifs à atteindre avec un contrôle des résultats obtenus.**

### 3 Les difficultés et les atouts du contexte national

Pour être crédibles, les orientations préconisées par la CGT afin d'accroître l'effort de recherche de notre pays et l'emploi des docteurs, y compris dans les activités industrielles privées, ont besoin d'être cohérentes avec la politique industrielle de notre pays. Qu'en est-il exactement ?

#### La désindustrialisation de la France pèse ....<sup>2</sup>

La disparition de 2 millions d'emplois industriels dans notre pays entre 1980 et 2007, puis l'accélération de ce mouvement à partir de la crise financière de septembre 2008 est un constat inquiétant. Des dizaines de milliers d'emplois ont été supprimés dans la métallurgie au cours des deux dernières années. Certains groupes (chimie, pétrole, pharmacie ...) ont très vite renoué avec les bénéfiques, mais les niveaux d'activité de nombreuses filières sont encore en retrait sur les années 2007-2008 et un grand nombre de sous-traitants sont sortis très fragilisés de cette période. Les départs en retraites de certaines filières vont être massifs et entraîneront des pertes d'expérience, de compétences, de savoir-faire. ... d'autant que l'effort de formation des salariés n'a pas toujours été à la hauteur. De nouveaux métiers et de nouvelles filières vont apparaître ... et rien n'est engagé pour s'y préparer en termes de nouvelles formations et de qualifications.

Le seul point positif de cette crise est la reconnaissance, après coup, par tous les acteurs, que l'émergence envisageable d'une société "*post-industrielle*", sans usine, dans laquelle seuls les services ont leur place, est une utopie dévastatrice.

**La fiabilité et la capacité d'un pays à maîtriser son avenir dépendent des capacités d'une industrie puissante à assimiler et à intégrer les potentialités scientifiques et technologiques.** Le constat d'une conjoncture industrielle amoindrie explique en partie la faiblesse de l'effort de recherche fourni par l'industrie.

#### ... et engendre un décrochage de la France en matière de R&D

Dans ces conditions, 10 ans après la signature du Traité de Lisbonne dont la stratégie discutée visait à faire de l'Union Européenne "*l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde*" d'ici à 2010, la France reste en dessous de l'objectif de 3% du PIB consacré à la recherche. Elle est en retrait sur la Suède, la Finlande, l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark. Elle connaît sur une longue période un lent et constant déclin. Alors que notre développement économique et notre potentiel (formation, universités, grandes écoles) nous

<sup>2</sup> "*L'emploi peut se développer dans l'industrie en France*", étude SECAFI, présenté au congrès de la Fédération des travailleurs de la métallurgie à Reims, mai 2011

donnent des atouts importants pour développer les produits du futur et les innovations, nous restons sur un niveau d'investissement en R&D en retrait par rapport à la plupart des autres pays comparables.

Ce recul tient à la stagnation des efforts dans le domaine de la recherche dans les secteurs publics et privés, alors que d'autres pays accélèrent les leurs. Cette absence de dynamisme mobilisateur pour la R&D entraîne aujourd'hui un décrochage relatif de notre pays par rapport à ceux dont l'économie est comparable (Allemagne, Japon, USA, pays nordiques).

Toutefois, l'expérience française nous montre les voies de la réussite

Malgré tout, les citoyens perçoivent la recherche comme un élément de plus en plus important pour surmonter les difficultés et répondre à leurs aspirations et à leurs attentes. A l'aube de ce siècle, plusieurs contraintes inédites locales et globales appellent des réponses qui ne peuvent venir que d'un effort de recherche fortement accru. La santé, les transports, l'habitat, l'énergie, les communications, la culture sont des composantes de la société qui ont besoin de grands projets. Le succès des grands programmes français dans l'aéronautique, le spatial, le nucléaire s'explique par l'ampleur, la continuité et la qualité de l'effort consenti dans la durée, mis en œuvre par des organismes publics (EPST, EPIC, EDF, ...) depuis la recherche fondamentale jusqu'au développement industriel.

**Nous devons poursuivre dans la voie des grands programmes mobilisateurs. Elle crée les meilleures conditions pour relancer l'industrialisation et l'emploi qualifié. C'est un chemin crédible pour sortir de la crise et redonner une vigueur nouvelle à l'effort de recherche. Les docteurs y verraient une perspective enthousiasmante, stable et sûre.**

## 4 Certains fondements culturels de l'entreprise doivent évoluer

L'entreprise aujourd'hui, et notamment celle qui appartient à un grand groupe international, se trouve en difficulté sur deux aspects qui sont étroitement liés aux grandes mutations technologiques, à l'accélération des connaissances et la nature des défis sociétaux.

Corriger la myopie du regard des entreprises sur les défis sociétaux

Cette absence de vision à long terme est étroitement liée à l'exigence de rentabilité financière à **court terme** (3, voire 5 ans). Or les grands défis sociétaux exigent un travail de recherche qui ne peut s'inscrire que dans une perspective de **long terme**, voire de très long terme (50 ans, voire le siècle).

Le partenariat entreprise-recherche ne peut que s'inscrire dans un équilibre de long terme négocié, planifié avec des phases et des étapes prenant en compte les impératifs économiques du court terme. Les contrats de partenariat connus actuellement ne créent pas ces conditions. Les échecs intervenus ces dernières années dans les partenariats entre organismes de recherche et grands groupes industriels ont mis en évidence des incompatibilités entre les stratégies de recherche et la politique industrielle, voire financière des groupes.

On peut en conclure que si le système de recherche de notre pays doit s'adapter, il ne saurait remettre en cause les fondamentaux qui garantissent l'indépendance, la neutralité, la laïcité du chercheur assurant une propriété collective du savoir et de son développement. La vision du traité de Lisbonne d'aller vers une "*économie de la connaissance*", c'est-à-dire un marché de la connaissance qui privatise et confisque les savoirs, n'est pas celle de notre organisation. Le mouvement des connaissances et l'accélération des mutations technologiques nous entraînent vers un changement de civilisation qu'il convient de maîtriser.

Avoir une autre manière de concevoir la productivité du travail

Le discours exclusif des directions d'entreprise est, pour l'heure, l'exigence de la rentabilité financière sur la base de l'offre de nouveaux produits et services engendrés par l'innovation issue de la recherche. Il faut prendre toute la mesure de ce changement stratégique : **la nécessité de travailler de manière totalement innovante.**

Historiquement, l'entreprise a hérité d'une conception de "*l'organisation scientifique du travail*" qui a conduit à la parcellisation et au cloisonnement des tâches hiérarchisées. Même si cette conception a subi des évolutions marquantes dues aux progrès technologiques et à l'évolution culturelle du salariat, elle reste une vision dominante en rapport avec l'exigence de rentabilité immédiate. Aujourd'hui, il s'agit d'une parcellisation par projet coordonnée par un management, gardien d'un minimum de cohérence globale. Les acteurs de la recherche, les docteurs, se heurtent à cette conception où **leur sens** du travail de recherche, la maîtrise et la mise en œuvre conceptuelle, est amoindri, mutilé. **Pour avancer, le chercheur doute, c'est la démarche pour laquelle il a été formé. Cette attitude reste actuellement incompréhensible dans la culture entrepreneuriale.**

L'entreprise, dans ce cadre ancien, a une organisation et un fonctionnement pyramidal qui s'oppose à un potentiel du chercheur qui ne peut se déployer et se vérifier que dans l'échange et la confrontation avec ses collègues et ses pairs.

S'il reste nécessaire d'organiser et de répartir en tâches structurées tout processus de travail au vu de leur complexité, l'intégration de la recherche et le développement dans l'entreprise suppose qu'il faut désormais viser à organiser et rendre possible un immense besoin de réflexion individuelle et collective. Loin de faire perdre du temps, cette conception nouvelle du travail peut en gagner. On sait ce que coûte la recherche. Peut-être faudrait-il mieux apprécier tout ce qu'elle peut rapporter ?

## Conclusion

La question posée par le Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie (CSRT) relative à la contribution des docteurs aux enjeux culturels, scientifiques, économiques et sociaux dans la société française d'aujourd'hui est plus vaste qu'il n'y paraît. Elle dépasse sans l'ignorer la question de leur emploi. Elle va bien au-delà du souci dominant d'inscrire notre pays dans la concurrence mondiale à travers une capacité améliorée d'innovation.

L'histoire de notre pays depuis la fin du 19<sup>ème</sup> siècle est marquée par l'influence déterminante de métiers structurant fortement l'avenir et reconnus comme tels par les Français. L'Instituteur a été avec son objectif pédagogique un personnage important des villes et des campagnes. L'Ingénieur avec ses réalisations symboliques (la Tour Eiffel, le canal de Panama) a marqué et marque encore les grandes expositions internationales. Il représente le triomphe de la mécanique et plus largement des technologies, mais surtout des aptitudes humaines à transformer le monde. L'anthropologue, l'archéologue, assurent une mission de sauvegarde du patrimoine et de transmission des savoirs et nous permettent d'intégrer et de comprendre les phénomènes du monde.

La France et l'Europe du 21<sup>ème</sup> siècle doivent entrer dans **la civilisation de la connaissance**. Quel métier structurant fortement l'avenir faut-il apprendre à reconnaître : le Financier porteur de la rentabilité ou le Docteur acteur de la connaissance ? Telle est la question symbolique que nous pose le CSRT.

La réponse de la CGT est sans équivoque. C'est le Docteur qui est porteur d'un avenir prometteur. Il faut agir concrètement pour qu'il en soit ainsi. Tel est le sens profond de notre réponse.

Montreuil, le 19 juillet 2011