



Recherche crédits et ambitions pour l'avenir

Dans un appel récent les chercheurs ont posé un acte fort en menaçant de démission les pouvoirs publics si un changement radical ne s'opère pas dans la politique de recherche en France. La CFDT soutient pleinement cette revendication et demande au gouvernement de respecter l'engagement pris au sommet européen de Lisbonne en juin 2000 de porter à 3 % du PIB les dépenses de recherche et de développement en 2010.

Le moins que l'on puisse dire, c'est que le décalage est grand entre le discours et la réalité. Ainsi, la hausse du budget affecté à la recherche en 2004 ne saurait effacer les années blanches 2002 et 2003.

Être affecté à la recherche dans le secteur public, c'est avant tout être confronté à la précarité. Parce que la science et la recherche trouvent leur entière efficacité dans la durée, la CFDT refuse les CDD à répétition et rappelle que cette pratique est condamnable par les tribunaux dans le secteur privé. Plutôt que de pratiquer des baisses d'impôts qui ne favorisent que quelques-uns et entraîne des coupes sombres dans les budgets. L'État serait bien avisé d'utiliser certains instruments existants tel le crédit d'impôt à la recherche pour donner toutes ses chances à ce secteur d'activité.

Le monde de la communication joue un rôle moteur en matière de croissance. On peut noter que malgré ses difficultés actuelles, France Télécom a décidé de relancer ses crédits consacrés à la recherche et à l'innovation, une exception dans le paysage national. S'il est plus que jamais nécessaire de construire un secteur public de recherche dynamique, les entreprises doivent aussi concourir à l'effort de recherche. C'est une ambition qui concerne l'ensemble des citoyens car il s'agit d'un véritable enjeu de société pour que demain la France et l'Europe ne soient pas de simples utilisateurs de brevets made in USA.

Sommaire

- 2 - 3 *Manifeste pour la responsabilité sociale des cadres*
- 4 *Éclairage : Questions à J. Leray
Horizons : Eurocadres a 10 ans*

Pleins feux

Ingénieurs Télécoms : la CFDT fait un tabac dans les amphis et labos

Les élections au comité technique paritaire des écoles d'ingénieurs des télécoms se sont tenues il y a quelques semaines. En votant à 55 % pour la CFDT, les enseignants chercheurs et le personnel des trois écoles (Paris, Évry, Brest) ont plébiscité le travail des militants CFDT.

Contrat de mission pour la CFDT : c'est non !

Une discussion sur le contenu du code du travail est sans doute utile mais qui ne doit pas passer par l'aggravation de la précarité. Or, voilà que le gouvernement propose de mettre en place des contrats de mission ou des CDD de cinq ans réservés aux cadres et aux ingénieurs via l'adoption d'une loi. Mieux, le Medef souhaite l'extension de cette mesure à tous les salariés. Gouvernement et Medef seraient mieux avisés de mettre en place une véritable politique de l'emploi.

Fédération CFDT des Postes et des Télécoms
47-49, avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
e-mail : fupt@cfdt.fr
Tél. : 01 56 41 54 00
www.cfdt-postes-telecoms.org

Manifeste pour la responsabilité sociale des cadres

Cet article reprend les principaux éléments contenus dans le manifeste initié notamment par la CFDT Cadres et la Fondation pour le progrès de l'homme (FPH).

Notre démarche

La question de la responsabilité sociale des cadres est notamment portée par le mouvement syndical, des associations d'entraide et de solidarité internationale d'étudiants et de jeunes professionnels. Les instances de formation ne sont pas insensibles à cette préoccupation et il n'est pas rare de voir des responsables de ressources humaines, soucieux de l'exercice de leurs fonctions, mener des réflexions sur ce terrain. Cela étant, cette question s'inscrit dans un mouvement international plus large plaçant la responsabilité au cœur de l'éthique dans le monde d'aujourd'hui du fait des interdépendances croissantes entre les êtres humains, entre les sociétés, avec leur environnement. Mais dans le contexte actuel, la bonne volonté ne suffit pas et force est de constater que, séparément, les associations, les organisations syndicales et les organismes de formation ne parviennent pas à créer les conditions d'un espace public de réflexion et d'action sur la responsabilité des cadres d'où l'idée d'élaborer un manifeste pour la responsabilité sociale des cadres.

Briser le mur du silence

Ce manifeste s'inscrit dans la recherche patiente de convergences sur un sujet qui est au cœur des évolutions actuelles et futures du monde de l'entreprise et des

administrations, de l'expertise et de la recherche. Car le premier objectif d'un manifeste est bien de créer un mouvement d'opinion internationale destiné à rompre un double silence :

■ le silence des cadres en entreprises qui ne disposent pas d'un réel droit à une parole différenciée et alternative, d'où leur difficulté, voire leur crainte, à s'exprimer individuellement sur des critères de décision décidés bien souvent par d'autres mais qu'ils sont chargés de mettre en œuvre. Les politiques des entreprises, le pilotage stratégique par les coûts, en particulier, induisent des contraintes que les cadres assument au prix de contradictions vécues individuellement. Ils sont conduits à faire des choix entre la morale et le respect des ordres donnés, entre la sécurité et l'efficacité, entre leur conscience citoyenne, la prospérité de leur entreprise et leur avenir professionnel.

■ le silence des entreprises qui abordent très souvent la question de la responsabilité sociale dans leur politique de communication mais qui n'offrent pas à leurs cadres les moyens d'exercer effectivement une telle responsabilité.

Sensibiliser l'opinion publique

L'objectif second de ce manifeste consiste à créer un espace de débat sur la responsabilité sociale des cadres qui s'enrichirait des

différences et conduirait à donner collectivement du sens aux actions en organisant la confrontation d'idées et d'expériences individuelles sur et hors le lieu de travail. Il s'agit donc de créer un mouvement d'opinion en favorisant une prise de conscience collective de la question. La réussite de ce mouvement dépendra beaucoup de la médiatisation du manifeste et de l'accueil qu'il recevra dans l'opinion publique.

Élaborer un plan d'action

Ce manifeste est aussi là pour poser des actes concrets et créer un réseau d'acteurs capables de porter concrètement la discussion sur la responsabilité des cadres au sein des lieux de formation, de travail et d'expertise. Déjà, plusieurs pistes d'actions se profilent qui passent par la mise en place et la multiplication de lieux d'échanges décentralisés, la préparation de supports d'intervention et la tenue de conférences dans les universités et les écoles, la constitution de fonds documentaires, la capitalisation des retours d'expérience, la mise en place de cellules d'écoute, la valorisation de la pratique de bilans sociétaux dans les entreprises...

Responsabilité sociale des cadres

Les cadres en France, comme les « Professionals & Managers » dans le monde anglo-saxon, sont recon-

nus par quatre capacités concomitantes : technicité, autonomie et initiative, responsabilité :

■ La technicité exprime la mise en œuvre pratique de connaissances théoriques et de savoir-faire acquis sur le terrain.

■ L'autonomie et l'initiative définissent en fait la capacité d'action par un ajustement entre les règles et principes déjà existants et ceux déterminés individuellement ou collectivement par les cadres eux-mêmes.

■ La responsabilité est un principe d'action, d'anticipation, de diligence et de précaution dans la sphère professionnelle. La responsabilité est une compétence qui doit être légitimée donc reconnue.

De nos jours, l'écart existant entre la réalité de la responsabilité des cadres et la conscience qu'ils en ont, semble se creuser pour deux raisons :

■ leur formation les prépare de moins en moins à réfléchir à des questions comme le dialogue interculturel, la responsabilité sociale des entreprises, les évolutions de la société et l'impact des avancées de la recherche scientifique sur cette évolution ;

■ les cadres ne disposent pas d'espaces publics pour élaborer une réflexion collective sur leur responsabilité et réfléchir aux conditions de l'exercice de cette responsabilité.

Pour autant, dans une économie fondée sur la gestion des savoirs et des connaissances, une économie où des entreprises multinationales tiennent une place prépondérante, moins par le nombre de leurs salariés que par

Premiers signataires

Le Centre des jeunes dirigeants d'entreprise (CJD); Le Centre des jeunes dirigeants et des acteurs de l'économie sociale (CJDES), L'École de Paris du management, la Fondation pour le progrès de l'Homme (FPH), Ingénieurs sans frontières (ISF-France), l'Union confédérale des ingénieurs et cadres (CFDT Cadres), l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (UGICT-CGT).

leur fonction charnière dans l'organisation des marchés mondiaux, les cadres des entreprises et des administrations ont un rôle décisif. Par les fonctions qu'ils occupent dans la recherche et le développement, les cadres sont les vecteurs de l'introduction et de la diffusion des innovations qui contribuent à la transformation de nos sociétés et qui ont pu susciter, ces derniers temps, la méfiance de nos citoyens. La responsabilité des cadres à l'égard de la société découle de cette position de pouvoir et d'influence. Mais n'étant ni dirigeants, ni actionnaires, ni clients, leur responsabilité objective ne donne pas toujours lieu à une responsabilité politique ou juridique qui pourrait être engagée dans des situations de crises aux conséquences parfois dramatiques.

Citoyenneté dans l'entreprise

Les cadres, relativement peu engagés, n'ont pas de véritable espace collectif et international pour construire une pensée sur leur responsabilité et réfléchir aux

conditions de son exercice, de manière individuelle ou collective. Les scandales financiers qui frappent les entreprises multinationales, les crises sanitaires et alimentaires qui ont secoué les pays de l'Union européenne ces derniers temps sont la preuve de l'importance pour les cadres de partager leur savoir avec les autres salariés et leurs concitoyens. En raison des connaissances qu'ils détiennent, les cadres sont directement interpellés par la demande sociale de maîtrise des enjeux de la mondialisation économique.

Leur expertise doit trouver des lieux de confrontation en phase avec les attentes de la société pour construire des réponses appropriées aux incertitudes engendrées par la techno-science ou encore la globalisation des enjeux économiques et sociaux.

Au-delà d'une définition juridique, la réflexion éthique en milieu professionnel doit procéder d'une dynamique individuelle et collective. C'est la confrontation de situations individuelles, délicates ou difficiles, à des principes généraux admis collectivement et révisables à tout moment qui permettrait de trouver des solutions chaque fois adaptées au contexte de l'action. C'est pourquoi il devient indispensable que la citoyenneté des cadres soit explicitement reconnue sur leur lieu de travail par un droit d'intervention et d'initiative, droit reconnu d'expression pouvant aller dans certaines situations jusqu'au droit de refus ou d'opposition, sans leur faire encourir des représailles ou des sanctions. C'est au risque de la libre expression que peut se construire l'intérêt général.

Éclairage

Depuis janvier 2004, Jacques Leray est responsable des cadres pour la liaison CFDT de France Télécom et coordonnateur CFDT des centres de recherche de cet opérateur.

France Télécom a annoncé une forte augmentation de son effort de recherche, qu'en est-il ?

● Nous connaissons en effet une rupture par rapport à ces dernières années avec une augmentation importante des crédits qui passent de 1 à 1,5 % du chiffre d'affaires. Cela représente un montant non négligeable car le périmètre du groupe a sensiblement augmenté. Seul le Japonais NTT ferait mieux.

Qu'est-ce qui, aujourd'hui, marque une réorientation du rôle de la recherche à France Télécom ?

● France Télécom avec le CNET possédait un véritable outil de référence. Il y a eu mutation d'un outil de recherche industriel sur un secteur économique à un centre de recherche d'une entreprise. La tendance a été de dire que l'appareil était un peu surdimensionné au regard d'un groupe au départ essentiellement national.

Mais n'est-ce pas incontournable ?

● Il faut savoir de quoi on parle. Le choix peut être fait de laisser totalement l'effort de recherche reposer sur les constructeurs et, pour reprendre une expression connue, « aller se servir sur l'étagère » mais cela comporte des inconvénients sur la capacité globale d'innovation. Il importe aussi de noter qu'en matière de télécommunications, la plus-value réalisée se fait sur les services et donc sur le génie logiciel, un aspect de plus en

plus développé par les grands constructeurs.

Comment se traduit le changement ?

● Les centres de recherche et de développement étaient devenus largement des prestataires de service internes. Cela devrait changer. Sur 3000 recrutements prévus à France Télécom, 300 seront consacrés à la recherche et il s'agira de contrats en CDI ce qui n'est pas monnaie courante dans le secteur et dans notre pays.

Horizons

Eurocadres a 10 ans

En novembre dernier, « Eurocadres » a fêté ses dix ans d'existence.

L'Europe devient progressivement un véritable enjeu de dialogue social. Les cadres ne doivent pas en être exclus. Depuis sa création sous l'égide de la Confédération européenne des syndicats (CES), le Conseil des cadres européens « Eurocadres » est parvenu à rassembler plus de cinq millions de cadres dans toute l'Europe. Eurocadres réalise de nombreux échanges et études, fait des propositions sur les principales questions intéressant les cadres : emploi, conditions de mobilité, reconnaissance des qualifications et des diplômes, éducation et formation, égalité des chances, conditions

de travail, modèle européen de management, etc. Ces propositions lui assurent une véritable crédibilité lors des consultations et négociations interprofessionnelles européennes. Eurocadres intervient ainsi au nom des cadres pour que le développement économique durable aille de pair avec le progrès social. Depuis dix ans des étapes essentielles ont été franchies en Europe en matière de prise en compte du social et de l'emploi comme en témoignent différentes chartes et traités.

Les difficultés liées à l'échec de la dernière Conférence intergouverne-

mentale sur la question de la Constitution européenne ne doivent pas masquer le chemin parcouru. Pour autant, des progrès importants sont à réaliser pour que l'Europe, unie dans sa diversité, soit capable de maîtriser son avenir dans toutes ses dimensions économiques, politiques, sociales et culturelles. En France, l'ensemble des organisations de cadres de la CFDT, en passant par la CGT, FO et la CFTC, participent aux travaux d'Eurocadres. Elles ont créé un comité de liaison Eurocadres France qui se réunit régulièrement et constitue un lieu de dialogue permanent entre ces organisations.