

Une analyse pour alimenter la réflexion
du 47^{ième} congrès du SNCS (2020)
(2^d partie)

Exemple pour alimenter la réflexion
sur une *méthodologie* possible
d'élaboration des *nouveaux modes d'action*

Thème 1 : conditions de travail

23

Définir des jalons :

- Donner *des mots*, pour décrire et rendre la parole
- Analyser et comprendre : « la souffrance n'est pas accidentelle »
- De *quels leviers* disposons-nous ? Comment *agir efficacement* :
 - Au niveau de la structure ?
 - Sur les rouages / responsables ? i.e. sur les collectifs locaux ?
 - Pour les personnes en souffrance ?
- **Imaginer de nouveaux modes d'action ?**
- Obtenir un **mandat du congrès** ... résolution pour un « premier pas »

24

Donner des mots :

- Est-il judicieux de parler de « *dégradation* » des conditions de travail ?

Ou bien

- Mettre en lumière,
identifier et nommer les
causes d'insatisfaction, de difficulté et de souffrance au travail

25

Donner des mots : *évolution* du cadre de travail mandarinateur => modèle « *néo-libéral* »

- Individualisation des destins / scission des collectifs (« *autonomie* »)
- Fongibilité des individus
(« valorisable » (standardisation / différenciation) - remplaçable et jetable)
(« critères de qualité » : réification des personnes et des structures)
- Développement du stress (insécurité - instabilité)
 - *Pénurie* de moyens (obligation de vendre des services, d'être « visible »)
 - Instabilité récurrente (changements de règles – financements limités dans le temps)
(Regroupements des labos, universités, structures ...)
 - Précarité professionnelle
 - Précarité sociale
- Mise en concurrence (disparité de moyens et création d'un marché : AAP)
(individu ou équipe = *objet commercialisable, objet de spéculation*)
- Retour de la coercition (multiplication des procédures de *contrôle et « Evaluation »*)
- Répression => Sanctionner / Eliminer

26

Constat : la souffrance n'est pas accidentelle

Le modèle de gestion a été **construit intentionnellement**

- Références des tactiques employées pour instaurer et enfermer dans le système
 - Macronleaks
 - Livre de Xavier INGLEBERT (piloter avec la LOLF)
 - Livre de Mme Christine MUSSELIN (la course des universités)
 - Livre de M. Laurent SCHWARTZ (L'avenir de l'université)

Rappeler et vérifier => rencontrer et interroger : inviter à la CA ?

- Rappeler et marteler les **conséquences économiques** de ces choix
 - Répéter les échecs et dégâts économiques causés par les dispositifs installés
 - ANR (rapport Bresson)
 - CIR (France Stratégie)
 - PIA (rapport OCDE)
 - Etc

Fragiliser le système : souligner ses incohérences, son ineptie

27

Constat : la souffrance n'est pas accidentelle

Documenter les conséquences sur le personnel de la recherche

- **Qualitativement** => des **arguments**, des **témoignages**
 - Surcharge de travail (scientifique) pour ceux dont la recherche est financée
 - Inactivité forcée pour ceux qui ne le sont pas (déqualification, atteinte à l'estime de soi)
 - Dégradation des relations sociales (hiérarchiques, entre équipes et au sein des équipes)
Violences et discriminations
 - Pression professionnelle et éthique
 - Injonctions contradictoires : valorisation industrielle, régime indiciaire et déontologie
 - Charge dénuée de sens : délégation de tâches administratives et empilement des procédures
 - Procédures complexes (ex. : AAP, missions, ZRR-vigipirate, science ouverte (PGD), valorisation ...)
Concrétiser les notions de « charge administrative », « temps perdu », « contraintes » diverses
Temps perdu pour se tenir « informé » (mails, réunions) : évolution des procédures, structures ...
- **Quantitativement** => des **chiffres globaux**
 - Enquêtes au sein du syndicat, puis à partir du CoNRS (sections, CSI)
 - Enquêtes auprès des DU, puis dans les labos **+ repérer des situations spécifiques**

Constat : la souffrance n'est pas accidentelle

La souffrance au travail résulte du *modèle de gestion violent*

- *Masque les relations de domination*
- *Asservit par la peur*
 - Déqualification professionnelle
 - Isolement social
 - Perte de revenu (primes, insuffisance professionnelle)
- *Prive de la parole*
 - Les mots vidés de sens produisent de l'indiscipline
 - Refus de communiquer (hiérarchie et communauté) -
 - Indignation canalisée par
 - Une distribution inégalitaire des moyens
 - Une hiérarchisation des personnes (culpabilité - déqualification)
 - Colère étouffée par
 - Dilution de la responsabilité (plusieurs niveaux de décision et de hiérarchie)
 - La répression

29

Cerner les leviers pour agir efficacement

- Caractéristiques du *système*
 - Le système profite à un petit nombre (une oligarchie financière et quelques opportunistes)
 - Il s'appuie sur une structure et une idéologie
 - Anonyme et amoral
 - Le système enferme et contraint les personnes
 - Il crée de la souffrance
 - Tout le monde se sent forcé de jouer (contre son gré et son propre intérêt)
- Agir au niveau du système (système économique; lois, règlements et procédures : ministère, organismes)
 - => *la loi peut modifier le cadre dans lequel le système opère*
 - => *imposer une évolution des structures / fonctionnements / procédures*
 - => *grains de sable et subversion*
(briser les secrets, mettre en lumière ce qui est caché)
 - => *les collectifs et les individus peuvent refuser de jouer*
 - => *bloquer le système qui pose problème*

30

Cerner les leviers pour agir efficacement

- Responsabilités **collectives**
 - Le système profite aux **dominants** , (et masque les relations de domination)
 - Des « **opportunistes** » qui cherchent à tirer leur épingle du jeu
à obtenir des privilèges / du pouvoir
- Agir au niveau des collectifs
 - => **identifier les positions et les personnes concernées**
 - => **déviations collectives**
(responsabilités ? modération ? critères ?)
 - => **poser un cadre et définir des garde-fous**
 - => **la justice peut poursuivre des fautes s'il existe un cadre**
 - => **amorcer une procédure administrative**

31

Cerner les leviers pour agir efficacement

Venir en aide aux **personnes mal-menées**

- **Eclairage**
 - Analyser et comprendre (responsabilités : structurelle, collective, individuelle)
 - Identifier les rôles et responsabilités spécifiques
(identifier les soutiens et garantir - collecter les preuves)
- **Information**
 - Analyse de la situation (regard extérieur)
 - Cas similaires (transfert d'expérience)
 - Procédure : Alerte - Leviers de défense
 - Alternatives (Mobilités)
- **Soutien**
 - Soutien psychologique
 - Accompagnement
 - Soutien syndical

32

Rôle du syndicat : **facilitateur et moteur ?**

Violence intentionnelle et assumée => répréhensible

Intention : objectifs intermédiaires

- Faciliter la prise de conscience et donner des mots pour décrire
- Aider à libérer la parole et documenter (rassembler les preuves)
- Recréer du collectif pour protéger les individus
- Anticiper les manœuvres dilatoires et visant à créer de la confusion
- Amorcer un mouvement (dénonciation, revendications)
- Soutenir des actions collectives (sectorielles et professionnelles)
- Interventions syndicales sur des situations particulières spécifiques

33

Stratégie : quelques idées à discuter

- Dévoiler et **analyser** les objectifs et les tactiques du pouvoir (biblio)
- **Communiquer** de façon structurée pour préparer le terrain
 - Identifier et mettre en lumière les causes de souffrance
 - Informer (lutter contre l'incompréhension, faciliter la prise de conscience)
 - Faire évoluer les mentalités (lutter contre le sentiment d'impuissance)
- Définir **une plateforme de revendications**
Faire connaître la plateforme des revendications au-delà du syndicat
- Mener **une réflexion** sur les faiblesses et les failles du système et de ses acteurs
- Elaborer **un plan d'action** (objectifs, moyens, personnel, calendrier)
- Réfléchir aux **tactiques** et trouver des alliés
(négociation/pressions, diversion/saturation, subversion/déstabilisation, ciblage/division)
- **Lancer** le mouvement et le **soutenir** (légitimité, représentativité du syndicat)
Coordonner les actions

34

Nos forces : opportunités / possibilités

- Intelligence collective
 - Analyser et comprendre les problèmes
 - Evaluer les enjeux
 - Imaginer des solutions générales (classiques / originales)
 - Identifier des cibles pour une action efficace

- Outils de la démocratie participative
 - Hiérarchiser les priorités
 - Choisir des actions pertinentes et efficaces
 - Décider collectivement et constituer un groupe de travail responsable de l'organisation

- Vivier d'expertises (uniquement par anticipation)

Economistes, mathématiciens et statisticiens	Psychologues et médecins
Sociologues et juristes	Philosophes et historiens

35

Nos forces : opportunités / possibilités

- Capacité de communiquer
 - Liberté académique
 - Capacité à formuler clairement et simplement
 - Audience au sein de la population
 - Autorité par la compétence et la modération

- Facilité pour trouver des alliés
 - Pétitions
 - Susciter des alliances
 - Industrie, presse, associations

- Cotation, réduction d'impôts et financement participatif

36

Transformer les faiblesses en force (exemple 1)

Analyse : le modèle de gestion libéral génère et exploite:

L'isolement, la honte, la culpabilité
 La peur de la déqualification,
 Le sentiment d'impuissance, le découragement
 La prostration / sidération

Or,

=> L'employeur est responsable du cadre et des conditions de travail
 (**définir des conditions de travail acceptables** / inacceptables)

=> Si le burn-out et la dépression sont des maladies professionnelles,
 il existe **des leviers (légaux et procéduraux) pour agir**

Donc,

=> Réorienter les procédures d'évaluation : **répression => détection des problèmes**

37

Transformer les faiblesses en force (exemple 2)

Observation : sentiment d'**impunité** d'une part ;
 sentiment d'**impuissance** de l'autre.

- => **anticiper** : battre en brèche les actions cosmétiques préventives (plan QVT)
- => **identifier les causes** objectives, définir des critères et les faire accepter
 - Ce qui rend le « travail difficile » (travail empêché, procédures complexes et nombreuses)
 - Définir des cotes d'alerte (environnement toxique : s'inspirer du jugement France Telecom)
- => **identifier les responsabilités** et les faire accepter
 - structurelles, collectives, individuelles (=> à quel niveau agir ?)
 - gommer les responsabilités diffuses pour préciser des cibles
 - Décider des actions + quand et comment tenter une action ?
- => **restaurer un rapport de force**
 - utiliser la loi (la loi fait le délinquant)
 - proposer des mécanismes de modération et de sauvetage
 - imposer le syndicalisme dans les nouveaux lieux de pouvoir
- => **rééquilibrer le dialogue social**

38

Inscrire ces objectifs dans le mandat

- => inscrire ce sujet dans le texte d'orientation de la CA
pour la période qui vient
- => *obtenir l'aval du congrès*

39

40