

Les chercheurs et les “ 35 heures ” : pour l’ouverture d’un débat

Intervenant : Paul Bouffartigue

le 25/06/01

“ Les 35 heures, ce n’est pas pour nous ”.

Telle est la réaction majoritaire des collègues chercheurs du CNRS lorsqu’on aborde la question des “ 35 heures ” et de la RTT.

Evidemment, nul ne songe à mettre une pointeuse à l’entrée du bureau – et pourquoi pas du domicile – de chacun pour l’ “ obliger ” à “ faire moins d’heures ”, pour un travail qui ... ne se compte pas en heures, précisément parce que c’est un travail de recherche, donc de création, ou, tout au moins, un travail “ intellectuel ”, immatériel, souvent solitaire....

Cela doit-il pour autant nous dispenser de nous interroger sur les raisons qui poussent nombreux d’entre nous à travailler trop, ou du moins à en avoir l’impression, ce qui finalement compte quand même beaucoup ? Pire, cela doit-il nous conduire à nous désintéresser des modalités selon lesquelles se présente la RTT de nos collègues ITA qui font avec nous le quotidien de l’activité de recherche ?

Pour avoir effectué des recherches sur la RTT des cadres* , il me semble que les problèmes qui sont à la source de nos souvent trop longues semaines de travail à la fois sont du même ordre, et en même temps s’en écartent.

Du même ordre : nombre de cadres se déclarent passionnés par leur travail, et donc ne “ comptent ” pas leurs heures ; la plupart ont bien du mal à réguler leurs propres temporalités de travail : entre les “ objectifs ” professionnels qui leur sont fixés ou qu’ils se fixent s’interpose toute l’épaisseur des modes d’organisation collectifs du travail et la variabilité de l’efficacité au travail, d’un moment à un autre, d’un individu à un autre ; chacun garde jalousement le secret de la “ boîte noire ” de son activité ; chacun est engagé dans une course à la carrière, mode privilégié de reconnaissance et de réussite sociale ; travailler beaucoup ou en donner l’illusion auprès des supérieurs et des collègues, voire le présentéisme, sont des comportements volontiers valorisés pour la promotion ; et ceux qui occupent les sommets des positions de pouvoir redoublent d’ailleurs de mobilisation professionnelle. On le comprend, à ces difficultés, ni l’approche taylorienne – mesurer le travail avec une horloge – ni l’approche libérale – qui fait comme si la surcharge de travail de tous n’était qu’une question de “ bonne ” organisation individuelle, comme si elle n’avait rien à voir avec les objectifs toujours croissants fixés au cadre avec des moyens toujours plus comptés, bref qui prétend casser le thermomètre pour supprimer la maladie – ne sont adaptées. Il n’y a d’avenir que dans une approche alternative qui permette la mise en débat collectif de la relation entre objectifs, moyens, et durée du travail, par une analyse des activités réelles de travail, comme les “ fiches de temps ” permettent de les appréhender. Et qui ne fasse pas l’impasse a priori sur la question de l’emploi, donc des embauches nécessaires.

D’un ordre différent : qui définit les objectifs du chercheur, sinon, a priori, chacun d’entre eux ? qui définit les besoins en matière de recherche et de production scientifique dans tel ou tel domaine de recherche ? Là on est pas dans la logique salariée classique, largement hétéronome, celle où l’entreprise et sa hiérarchie vous soumet à une obligation de moyens – on met à sa disposition d’abord son temps – en décidant à votre place de la nature de la prestation, des objectifs à atteindre. On peut ajouter qu’en sciences de l’Homme et de la Société, du moins

dans certains domaines, il est difficile de ne pas exercer cette sorte de veille scientifique permanente qui fait que les frontières entre le temps professionnel et le temps extra-professionnel sont extrêmement lâches. En tous cas, cette figure du savant comme “ petit travailleur indépendant ” libre de ses objectifs et de la manière d’y parvenir structure bien nos idéaux professionnels.

Mais en y regardant de plus près, ne sommes nous pas aussi inscrits dans des logiques d’organisation collective, celle des unités de recherche et de leur fonctionnement collectif ? Ne sommes-nous pas souvent mobilisés dans des programmes de recherche à plusieurs ? Ne sommes-nous pas sollicités pour de multiples tâches d’intérêt collectif – du mandat dans un conseil de laboratoire à une présidence de section du Comité National en passant par la formation à la recherche et toutes les tâches plus ou moins obscures qui font vivre un labo ? Ne nous faut-il pas “ faire rentrer des contrats de recherche ” toujours plus exigeants pour des moyens souvent modestes, pour permettre à nos équipes de se documenter, de financer nos missions etc. ? Ne sommes-nous pas engagés entre nous dans une compétition de plus en plus sévère, avec des critères de recrutement et de promotion d’autant plus sélectifs que les postes manquent, que les salaires stagnent et que les promotions sont de plus en plus difficiles ? Que dire des effets à terme de l’apprentissage des longs horaires chez les doctorants, conscients du relèvement permanent des critères de réussite aux concours de l’enseignement supérieur et de la recherche ? Ne sommes-nous pas de plus en plus amenés à prendre en charge des tâches périphériques à l’activité de chercheur, compte tenu de la misère croissante de nos laboratoires en matière de moyens humains en personnel ITA notamment ?

En conclusion (provisoire) il me semble que :

- Il serait irresponsable de se désintéresser des conditions dans lesquelles se présente la RTT de nos collègues ITA : sans aucune création de postes, faire le même travail en moins d’heures est un marché de dupes, la flexibilité contrainte risque de démotiver encore un peu plus certaines, et les labos risquent d’être un peu plus désorganisés.

- Il nous faut faire reconnaître la légitimité d’autres normes collectives que celle du chercheur “ 24 heures sur 24 ”. Il ne suffit pas de dire que chaque chercheur a le privilège d’être libre de son côté de souffler tant qu’il le veut sans craindre de sanctions. La perspective est peut-être de rendre officiel – un droit collectif à conquérir en somme – le trimestre, le semestre ou l’année sabbatique tous les... (à déterminer). Elle est surtout de faire progresser, dans la recherche fondamentale comme dans toute la société, l’idée que l’on peut réussir professionnellement sans sacrifier toute sa vie à son travail. Mais cela passe chez nous aussi par un débat collectif, et sans tabou...

- Paul Bouffartigue et Jacques Bouteiller, “ Réduite le temps sans réduire la charge ? Les cadres et les 35 heures ”, *Travail et Emploi*, n° 86, avril 2001.
- Paul Bouffartigue et Jacques Bouteiller, “ L’ennemi est en nous. Le travail des cadres français dans le miroir des “ 35 heures ” ”, *Transfer. European review of labour and research*, n° 2, 2001.