



# Courrier U.F.I.C.T.

Bulletin d'information du Bureau de l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Délégués médicaux - N° 188 - Juin 2008

## L'Édito

### Tout faire pour que le monde du travail change la donne !

**Le 17 juin 2008, comme le 22 mai, les salariés, quelles que soient leurs catégories, se sont mobilisés pour défendre leurs retraites, leur temps de travail ainsi que leurs salaires.**

Le libéralisme sous toutes ses dimensions s'attaque à l'ensemble des acquis et des conquêtes sociales.

La crise financière, la recherche du maximum de profits, la satisfaction des appétits des actionnaires, se traduisent par un accroissement de la pression sur la productivité, sur les salaires et le coût du travail présenté comme un enfer pour les entreprises.

**Cette pression s'exerce également sur l'emploi, les conditions de travail et toute la protection sociale.**

Le 17 juin, 500 000 salariés étaient dans la rue. Le message est clair : **il faut poursuivre la mobilisation et particulièrement chez les techniciens, les agents de maîtrise, les ingénieurs et les cadres.**

- Que ce soit sur le temps de travail, où encore une fois, ils vont être en première ligne si les projets gouvernementaux arrivent à leurs termes,
- Que ce soit dans la mise en œuvre des plans de restructurations, de suppressions d'emplois ou d'activités, où ils subissent l'arbitraire patronal,
- Que ce soit au niveau des retraites où ceux-ci au regard des années d'études nécessaires à l'obtention de leurs diplômes (et bien sûr non reconnues actuellement) ne sont pas prêts d'y accéder,
- Que ce soit sur le montant des pensions, retraites de base et retraites complémentaires, mises à mal au regard des propositions du Medef et du gouvernement,

- Que ce soit sur les conditions de travail, la pénibilité, le stress et les risques psychosociaux, qui touchent nos catégories.

**Partout, dans tous les syndicats, la CGT doit œuvrer pour que les ICTAM s'organisent, se mobilisent, se défendent et conquièrent de nouvelles garanties sociales.**

Le 11 juin dernier, s'est déroulée à la Fédération une journée d'études sur la prévention des risques psychosociaux organisée par l'UFICT. Celle-ci a répondu à ses objectifs : **connaître leur réalité dans toutes leurs dimensions, les situations d'exposition, les principes de prévention et savoir comment utiliser nos outils syndicaux.**

Vous trouverez en page 4, un compte rendu de cette journée. Nous ferons connaître à l'ensemble des syndicats de la Fédération dans les semaines à venir, au travers d'une communication spéciale, les éléments qui ont été apportés et débattus lors de cette journée.

Les congés se profilent. Néanmoins, il reste beaucoup à faire d'ici là au niveau revendicatif. Mais de son côté, il est clair que le patronat ne va pas désarmer. Comme à chaque période estivale, il est probable que de nouveaux mauvais coups soient en préparation.

**A nous de maintenir la pression tous ensemble, avec encore plus de mobilisations et de succès. C'est aussi comme cela que nous assurerons un bon résultat lors des élections prud'homales du 3 décembre prochain.**



### Au sommaire de ce numéro :

L'Édito - Le Crédit impôt recherche et les pôles de compétitivité  
Journée d'études Santé mentale au travail et risques psychosociaux

# Le Crédit Impôt Recherche et les pôles de compétitivité.



***Ou comment NOS IMPÔTS alimentent les bénéficiaires de grands groupes français et n'empêchent pas les directions de restructurer la R&D et de supprimer des postes ?***

La Recherche est le terreau de nos industries de demain, les politiques (et beaucoup d'industriels) l'ont bien compris. C'est pour cela que depuis plusieurs années, de nombreux programmes de partenariats public privé sont mis en place et que le gouvernement a créé divers outils fiscaux incitatifs aux projets de Recherche et Développement (R&D). Nos impôts et des choix budgétaires nationaux financent ces outils. Quels sont-ils ? On peut en citer 2 principaux sur lesquels un bon nombre de grands groupes s'appuient : **le Crédit Impôt Recherche (CIR) et les pôles de compétitivité.**

## Qu'est-ce que le Crédit Impôt Recherche ?

Créé en 1983, le Crédit Impôt Recherche (CIR) est un dispositif de soutien de la recherche privée sur des deniers publics, censé inciter les entreprises à accroître leurs dépenses de R&D, éventuellement à encourager leur installation en France. Une motivation centrale à sa création consistait à s'aligner sur les dispositifs existant dans d'autres pays.

De 440 millions € en 2004, il est passé à 1.4 milliard en 2006 (soit plusieurs fois ce que le CNRS affecte au fonctionnement de ses laboratoires), et pourrait dépasser les 3 milliards en 2012.

1.4 Milliard € représente 30 000 postes d'enseignants. C'est le choix qu'ont fait nos gouvernants, cette allocation devrait doubler en 2008 et tripler dans les années à venir.

**En résumé 1 :** le CIR sert principalement à payer les salaires à la place de l'employeur, nullement à effectuer des recherches supplémentaires bénéfiques à l'humanité mais bien plus à augmenter les profits des entreprises.

**En résumé 2 :** les impôts de toute la population permettent de financer les crédits d'impôts des entreprises, au détriment des moyens alloués à la recherche publique qui pâtit elle aussi de ces mesures.

En 2004, Jean-Louis Beffa, alors PDG de Saint-Gobain, déclarait : *"Pour une entreprise comme Saint-Gobain, la recherche est absolument vitale si nous voulons rester concurrentiels demain. C'est cela qui est déterminant pour notre effort de recherche, et pas le montant du CIR. Ceci dit, en tant que responsable d'entreprise, je ne vais pas refuser un dégrèvement fiscal"*.

### **Comment est calculé le CIR ?**

Le CIR est assis uniquement sur le volume de R&D déclaré par les entreprises :

- 30 % des dépenses de R&D pour une première tranche jusqu'à 100 millions d'euros ;
- 5 % des dépenses de R&D au delà de ce seuil de 100 millions d'euros.
- Pour les entreprises qui demandent à en bénéficier pour la première fois, le taux de cette tranche est de 50 % l'année d'entrée dans le dispositif et de 40 % la deuxième année.

### **Quels sont les moyens de contrôler l'efficacité du CIR ?**

A ce jour, il n'y a pas d'obligation pour les entreprises de justifier de la création d'emplois ou d'activité pour bénéficier du CIR.

La société Technopolis (rapport du Ministère de l'enseignement et de la recherche) était en charge de "l'étude de l'impact du Crédit Impôt Recherche". Cette étude ne démontre à aucun moment l'efficacité de cette mesure, au sens de la création d'emploi ou d'activité.

Le collectif "**Sauvons la Recherche**" avait proposé de conditionner le CIR à une augmentation avérée de l'activité de R&D, qui devait se traduire par l'embauche de personnes ayant une thèse de doctorat, c'est-à-dire ayant eu une véritable formation à et par la recherche. Un amendement en ce sens avait été déposé en février 2006 mais rejeté par le gouvernement (**on se demande bien pourquoi !**).

# Et pourquoi pas une action du collectif UFICT à ce niveau, car l'enjeu est d'importance compte tenu des populations concernées !

Une autre mesure potentiellement intéressante aurait été de cibler le CIR sur les PME. Mais, dans le cadre de la loi de finances 2008, le gouvernement actuel a décidé de faire le contraire, c'est à dire de faciliter l'accès du CIR aux grandes entreprises, en faisant passer le plafond des dépenses donnant lieu à CIR de 16 à 100 millions €. Comme le souligne le président de l'association française des PME innovantes : "le déplafonnement des dépenses donnant droit à crédit d'impôt va entraîner une augmentation des aides apportées aux plus grandes entreprises."

**Les obligations légales :** L'entreprise bénéficiaire du CIR doit fournir les éléments de justification :

- ☞ concernant la qualification des personnels.
- ☞ relatifs aux temps passés sur les projets.
- ☞ rendant compte de la nature des travaux réalisés (contexte scientifique et économique, objectifs visés,

performances à atteindre et contraintes, verrous technologiques.).

- ☞ fournir des indicateurs témoins de l'activité R&D.
- ☞ préciser les ressources associées.
- ☞ faire état des collaborations éventuelles avec labo public.

Ces obligations ne sont pas négatives en soi mais il y manque : l'obligation de la création d'emplois !

**C'est à ce niveau que la CGT et notre collectif UFICT doivent obtenir des garanties de la part de l'état et des grands groupes "industriels".**

## Que sont les pôles de compétitivité ?

**67** pôles de compétitivité ont été créés en France, la région Rhône-Alpes en a récupéré 15 dont 5 pour le "Grand Lyon". Ces pôles ont pour vocation de créer des partenariats entre le public et le privé et disposent de subventions publiques, allouées par l'État et les collectivités locales et territoriales.

Pour exemple, le pôle Axéléra qui regroupe aussi ARKEMA, SUEZ, l'IFP, Rhodia et le CNRS. Axéléra, c'est 130 adhérents (dont 40 % de PME) et 6 projets R&D pour 49 M€ en 2008. C'est un pôle à vocation mondiale sur le thème "Chimie Environnement".

Le communiqué de presse précise : "Ce projet vise à pérenniser le leadership des industries chimiques et environnementales dans la région Rhône-Alpes et à renforcer les synergies entre les industriels, le monde de la formation et de la recherche publique et privée. **L'industrie chimique** est à l'origine de multiples avancées technologiques qui alimentent de nombreuses filières en Rhône-Alpes tels que le bâtiment et les travaux publics, la plasturgie, les textiles techniques, la pharmacie, les transports. **L'industrie environnementale**, plus récente, s'est développée pour faire face aux besoins croissants de la société civile et des industriels et de nombreux métiers sont apparus dans les domaines de l'eau, l'air, le sol et les déchets."

**Le Grand Lyon donne les chiffres suivants** (pour Axéléra uniquement) : 440 millions € d'investissements sur 5 ans, 540 millions € d'optimisation des coûts et 720 millions € de chiffre d'affaires supplémentaires.

**En 2006-2008, ce sont 13 millions € qui ont été versés en subventions.**

Là encore, aucune obligation de création (ou maintien) d'emplois ne conditionne ces subventions, ne sont formulées que des bonnes intentions de milliers d'emplois créés ... ou sauvegardés. **Mais la réalité est tout autre.** Malgré les sommes investies, peu d'emplois stables créés depuis des années, mais au contraire chez Rhodia comme chez Arkéma, les emplois de recherche diminuent.

**A ce jour, il est très difficile d'obtenir de la part des directions des grands groupes constituant ces pôles de compétitivité des informations claires concernant les subventions touchées directement par les grands groupes eux-mêmes, ou indirectement par les laboratoires du CNRS qui travaillent sur des sujets communs.**

### Les réponses et propositions de la CGT et du collectif UFICT.

**La CGT considère** que la recherche doit être au service de l'avenir, du bien-être de l'humanité. Elle doit permettre de créer des molécules nouvelles pour mieux soigner les populations, des matériaux nouveaux plus solides ou plus performants. Elle doit permettre à tous les êtres humains de bénéficier de l'évolution des techniques pour travailler mieux et moins durement, elle doit permettre de créer des emplois enrichissants.

**La CGT demande** aux élus des régions où sont présents les pôles de compétitivité la mise en place d'un contrôle indépendant, en liaison avec les salariés et leurs représentants, de la bonne utilisation de l'argent public en termes de recherche et de création d'emplois.

# Journée d'études UFICT sur la santé mentale au travail et les risques psychosociaux.



**Une** journée d'études UFICT sur la santé mentale au travail et les risques psychosociaux s'est tenue le 11 juin 2008 à la Fédération.

Cette journée était organisée à l'initiative de l'UFICT et bâtie en partenariat avec le Collectif Fédéral Formation et CIDECOS.

Une bonne participation à cette journée d'études était à constater. Elle a rassemblé 25 participants ICTAM, issus de nos diverses branches ainsi que quelques camarades issus d'autres fédérations.

**Un constat : le mal-être au travail est en progression.** 30 % des salariés déclarent souffrir au travail. Les suicides liés aux conditions de travail se multiplient. Il s'agit de combattre le déni des employeurs sur la souffrance mentale des salariés. Le patronat retient une définition centrée sur une subjectivité individuelle afin d'éviter de reconnaître que les risques psychosociaux sont directement générés par le travail, son organisation et ses conditions.

**Une clarification des termes a permis, en préambule de cette journée de travail, d'adopter un langage commun autour du thème "santé mentale".**

Il convient d'établir une juste définition des mots employés pour qualifier la santé ou le mal-être mental : *épuisement professionnel, usure, stress, mal-être, souffrance, santé*. Les risques doivent être également clairement définis : *harcèlement moral, risques organisationnels, discrimination, violence ainsi que les notions relatives aux charges de travail, charges mentales, psychiques et émotionnelles* sont à identifier.

Les interventions des participants ont confirmé que les agents de maîtrise, cadres et techniciens se sentaient directement exposés aux risques psychosociaux. Les réorganisations du travail, les pratiques managériales, l'individualisation, l'intensification du travail, l'incertitude quant à l'avenir

sont autant de facteurs qui impactent leurs conditions de travail.

Le questionnement principal s'est situé autour de la question de méthodologie à adopter pour prévenir ces risques. Une réflexion sur l'action syndicale à mettre en œuvre a été abordée.

## Un bilan positif

Il ressort de cette analyse que de nombreux outils juridiques sont à notre disposition pour préserver la santé mentale des salariés. Le risque psychosocial doit être traité comme les autres risques : *évaluation du degré d'exposition, repérage des situations dites critiques et mise en œuvre de mesures de prévention.*

La réglementation précise, à l'article L4121-1 et suivant du Code du travail (ex : L230-2), **que le chef d'établissement doit combattre les risques à la source et adapter le travail à l'Homme.** Il doit par ailleurs *planifier la prévention en intégrant l'organisation du travail et prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.*

La Cour de Cassation par un arrêt du 28 février 2002 (N° de pourvoi : 99-21255) stipule que les entreprises n'ont pas seulement une obligation de sécurité mais **une obligation de sécurité de résultat.**

Cette même Cour *suspend* dans son arrêt du 5 mars 2008 (N° de pourvoi : 06-45888) **une organisation du travail qui ne respectait pas les obligations de sécurité/santé au travail.**

**Le syndicat aura donc à s'emparer de ces jurisprudences pour appuyer son plan d'action de prévention des risques psychosociaux.**

La principale difficulté consiste à mettre en œuvre de façon efficace et pertinente l'ensemble des instances représentatives du personnel.

Il pourra se faire aider dans ce travail par un expert. (à choisir avec précaution).

Avec l'organisation syndicale, le CHSCT se trouve au cœur de la bataille pour la prévention des risques psychosociaux. Cependant, cette prévention ne peut-être confinée au périmètre du seul CHSCT.

Si les risques psychosociaux découlent principalement des **choix économiques et managériaux** des entreprises, et la prévention de ces risques concerne tous les militants quels que soient leurs mandats **DP, CE ou CHSCT**, et avant tout, les mandats syndicaux.

Pour pouvoir coordonner l'activité des militants dans les différentes instances du personnel et pour nourrir sa propre intervention, **l'organisation syndicale doit alors adopter une véritable orientation en matière de prévention des risques psychosociaux et s'organiser en conséquence pour intervenir efficacement dans l'entreprise.** Un point régulier mis à l'ordre du jour de la commission exécutive et une politique de formation des militants dans le domaine de la santé mentale, sont essentiels.

L'UFICT, elle-même, constitue un outil à utiliser pour élaborer une stratégie d'approche des risques psychosociaux.

La journée d'études qui vient de se dérouler, les collaborations de travail établies entre CIDECOS, le Collectif Formation de la Fédération, les expériences croisées des participants aux journées d'études sont autant de ressources que les bases UFICT peuvent solliciter auprès du bureau de l'UFICT pour construire et adapter une méthodologie de travail dans chaque entreprise.

**L'UFICT doit ainsi constituer une nécessaire plateforme d'échanges, en soutien et à l'écoute de vos initiatives syndicales.**