



Du public au privé ? Recompositions et dynamiques du travail syndical dans une très grande infrastructure de recherche

Elodie Béthoux, Camille Dupuy

► To cite this version:

Elodie Béthoux, Camille Dupuy. Du public au privé ? Recompositions et dynamiques du travail syndical dans une très grande infrastructure de recherche. *Sociologie du Travail*, 2017, Les syndicats face aux transformations du secteur public, 59 (1), <10.4000/sdt.529>. <hal-02289290>

HAL Id: hal-02289290

<https://hal.science/hal-02289290v1>

Submitted on 24 Aug 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 - Attribution - Non-commercial use - No Derivative Works - International License



Sociologie du travail

Vol. 59 - n° 1 | Janvier-Mars 2017

Les syndicats face aux transformations du secteur public

Du public au privé ? Recompositions et dynamiques du travail syndical dans une très grande infrastructure de recherche

No Longer Public but not yet Private? The Dynamics of Change in Trade Union Activities in a Large French Research Infrastructure

Élodie Béthoux et Camille Dupuy



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/sdt/529>

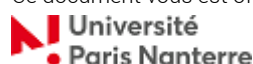
DOI : 10.4000/sdt.529

ISSN : 1777-5701

Éditeur

Association pour le développement de la sociologie du travail

Ce document vous est offert par Université Paris Nanterre



Référence électronique

Élodie Béthoux et Camille Dupuy, « Du public au privé ? Recompositions et dynamiques du travail syndical dans une très grande infrastructure de recherche », *Sociologie du travail* [En ligne], Vol. 59 - n° 1 | Janvier-Mars 2017, mis en ligne le 01 février 2017, consulté le 24 août 2023. URL : <http://journals.openedition.org/sdt/529> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/sdt.529>



Creative Commons - Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International - CC BY-NC-ND 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Du public au privé ? Recompositions et dynamiques du travail syndical dans une très grande infrastructure de recherche

No Longer Public but not yet Private? The Dynamics of Change in Trade Union Activities in a Large French Research Infrastructure

Élodie Béthoux, Camille Dupuy

Résumé

Revenant sur l'histoire d'une très grande infrastructure de recherche francilienne, des années 1980 à nos jours, cet article analyse l'appropriation progressive, par les représentants du personnel et par la direction, pour la plupart issus du secteur public et fortement attachés à ce dernier, d'une logique de fonctionnement aujourd'hui définie par les règles du secteur privé. Elle reste toutefois nettement inspirée par la mission de service public que beaucoup, dans ce cadre renouvelé, accordent toujours à leur activité professionnelle. Ce cas permet de montrer que le cadre institutionnel dans lequel s'exerce l'activité syndicale, si important soit-il, ne détermine pas à lui seul les dynamiques syndicales. Face au changement de cadre réglementaire que marque le passage du public au privé, la continuité d'une activité pensée et vécue comme activité de service public joue comme force de rappel et explique la combinaison actuelle des registres du travail syndical.

Mots-clés : Mobilisation collective, Secteur public, Secteur privé, Recherche, Relations professionnelles, Science, Synchrotron, Syndicalisme

Abstract

The article analyses how the employee representatives and management of a large research infrastructure located in the Île-de-France region gradually learn how to use private rules when the entity's status switches from public to private. Reviewing the history of this synchrotron facility from the 1980s onward, the article shows how — in spite of this controversial privatisation — workers and managers alike remain attached to public-sector operating principles and continue to see their scientific activity as part of a public service mission. In consequence, current trade union activities mix public and private dynamics in an original way, indicating that they are less influenced by the company's legal status than by their continuing perception of the nature of their scientific activity.

Keywords: Collective Action, Industrial Relations, Public Sector, Private Sector, Research, Science, Synchrotron Facility, Trade Unionism

Régi par le droit privé mais financé par le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) et le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA), le synchrotron SOLEIL (Source optimisée de lumière d'énergie intermédiaire du LURE) est implanté depuis dix ans au sud de Paris, sur le plateau de Saclay. Il trouve ses origines dans un laboratoire de recherche public, le Laboratoire de l'utilisation du rayonnement électromagnétique (LURE), où était produit, comme aujourd'hui à SOLEIL, un rayonnement synchrotron, lumière aux caractéristiques exceptionnelles couvrant tout le domaine spectral (Simoulin, 2012). Capté dans des « lignes de lumière », ce rayonnement permet à des scientifiques issus de différents pays et communautés disciplinaires

(physique, chimie, biologie, nanosciences, archéologie...) de caractériser la matière des divers échantillons qu'ils analysent (virus, rivets d'avions, carottes d'arbres, fragments de tableaux...). Les personnels conduisent leurs propres recherches et accueillent parallèlement des utilisateurs extérieurs (eux-mêmes principalement issus de laboratoires publics) souhaitant profiter des propriétés singulières du rayonnement produit. Le transfert de travailleurs du LURE à SOLEIL s'est fait parallèlement au recrutement de nouveaux salariés de droit privé, ce qui permet d'interroger les recompositions du travail syndical qui ont accompagné ces mouvements de personnel. À travers l'histoire de cette « très grande infrastructure de recherche » francilienne, nous étudions ainsi comment les représentants du personnel et les membres de la direction, pour la plupart issus du secteur public et fortement attachés à ce dernier, s'approprient progressivement les logiques du secteur privé. Alors que l'activité scientifique et technique reste fondamentalement la même d'une structure à l'autre, dans quelle mesure le passage du public au privé représente-t-il une rupture dans les dynamiques syndicales à l'œuvre ?

Traditionnellement, les relations professionnelles dans le public et le privé sont opposées, au regard des règles, des statuts, des garanties d'emploi, des instances de représentation, de l'implantation et des orientations syndicales qui diffèrent entre l'un et l'autre secteurs. Jean Saglio invite cependant à « penser en termes de continuité et d'hybridation entre deux modèles distincts », de manière, non pas à « tracer une césure nette et infranchissable entre ce qui serait deux sous-systèmes indépendants [mais] plutôt [à] penser des dynamiques différentes dont la combinatoire produit toute une série de situations hybrides » (Saglio, 2004, p. 34 et p. 51). Entreprise privée de quelque 350 salariés, SOLEIL, issu d'une structure publique et investi d'une mission de service public, constitue un cas exemplaire pour analyser ces combinaisons. À la suite des travaux qui remettent en cause une opposition franche entre public et privé (Supiot, 1998 ; Rehfeldt et Vincent, 2004 ; Saglio, 2004), l'accent est mis ici sur les articulations qui se font jour entre deux formes de syndicalisme et sur la manière dont les relations professionnelles se recomposent, en combinant logiques publiques et privées. Toutefois, alors que l'analyse a généralement porté sur la manière dont les pratiques et dispositifs issus du privé sont importés dans le public, dans la veine du *new public management* (Bezes *et al.*, 2011), le cas du synchrotron permet d'envisager à rebours comment le syndicalisme du public vient travailler celui du privé. Ainsi, tout en soulignant l'importance du cadre institutionnel dans lequel s'exerce l'activité syndicale, nous montrons que celui-ci ne peut déterminer à lui seul les dynamiques syndicales. De ce fait, ce n'est pas seulement le statut de l'organisation — public ou privé —, ni celui de ses travailleurs — « statut » ou « contrat » (Maggi-Germain, 2004) —, mais aussi le sens que les salariés eux-mêmes confèrent à leur travail, qui définissent les dynamiques syndicales ainsi que les modes de revendication et d'action adoptés. À cet égard, bien que s'exerçant dans une structure privée, l'activité menée au synchrotron reste nettement inspirée par la mission de service public que beaucoup, dans ce cadre renouvelé, accordent toujours à leur activité professionnelle : leur « *ethos* de service public ne saurait se réduire à un ensemble de valeurs ; il renvoie également à un rapport subjectif au travail » (Hugrée *et al.*, 2015, p. 58). Face au changement de réglementation, la continuité d'une activité professionnelle pensée et vécue comme une activité de service public joue comme une force de rappel qui explique largement la combinaison actuelle des registres du travail syndical.

Plusieurs matériaux sont mobilisés à l'appui de cette thèse : une trentaine d'entretiens avec ceux qui, hier et aujourd'hui, ont occupé les différents mandats de représentants

du personnel¹, assuré des fonctions de direction ou représenté les utilisateurs extérieurs ; les archives syndicales d'un ancien « Luron »² ; une revue de la littérature grise portant sur cette réorganisation ; enfin, une série d'accords d'entreprise, signés par les délégués syndicaux du synchrotron ces dix dernières années.

Pour comprendre le positionnement entre « deux mondes » (Singly et Thélot, 1988) du travail syndical dans cette très grande infrastructure de recherche, nous revenons en premier lieu sur les changements induits par le nouveau cadre institutionnel : le passage d'une structure de recherche publique à une structure privée s'accompagne d'une mutation non seulement des statuts d'emploi mais aussi, en partie, de l'organisation dans laquelle le travail s'exerce (1). Dans ce cadre hybride, la direction et les représentants du personnel s'approprient alors progressivement les institutions représentatives et les règles relevant du droit privé, tout en tenant compte des origines publiques de la structure qui imprègnent encore les pratiques et les enjeux (2). Cet héritage reste en effet très présent, comme nous l'analysons enfin. S'il ne s'agit plus de défendre le statut public de la structure, définitivement abandonné, nous montrons en revanche que le travail syndical se construit toujours en conjuguant défense des salariés et défense de la mission de service public (3).

1. Du laboratoire public à la société civile : une hybridation institutionnelle

Alors que le rayonnement synchrotron était produit en Île-de-France au sein d'un laboratoire de recherche public, il l'est désormais au sein d'une structure privée. Après d'âpres négociations entre État, organismes de tutelle, direction, syndicats et personnels, c'est en effet un statut de société civile qui est adopté lors de la création de SOLEIL. Si l'activité reste fondamentalement la même, cette transformation du cadre institutionnel (1.1) réforme et diversifie les statuts des travailleurs (1.2) au sein d'une organisation du travail en partie renouvelée (1.3).

1.1. Définir un nouveau cadre institutionnel

Face au vieillissement des installations du LURE, le projet de créer en France un synchrotron de troisième génération émerge dès les années 1980 et se concrétise dans les années 2000. Dans la tradition de consultation du syndicalisme public (Siwek-Pouydesseau, 2004), les syndicats du LURE, réunis en intersyndicale et soutenus par la communauté scientifique et par leur directeur, se mobilisent rapidement afin de définir avec l'État les contours de cette nouvelle infrastructure³. Jusqu'à l'« avant-projet détaillé » de janvier 1999, « la conquête de SOLEIL » (Chandesris *et al.*, 2014) commence ainsi par une phase d'élaboration collective du projet scientifique et technique. Dans ces débats, la question de la localisation de la nouvelle infrastructure est posée, le site d'Orsay, où se trouve le LURE, ne pouvant l'héberger : dès les années 1990, onze régions exposent les moyens qu'elles sont prêtes à offrir pour soutenir cette implantation. Le 2 août 1999, cependant, le ministre Claude Allègre coupe court à ces discussions : décision est prise d'arrêter le projet SOLEIL pour participer plutôt (à concurrence de sept lignes de lumière sur vingt) au synchrotron britannique Diamond,

¹ Délégués syndicaux, élus au comité d'entreprise (CE) et au comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) et membres d'une commission *ad hoc* propre à SOLEIL.

² Nom que se donnent les anciens personnels du LURE.

³ On lit par exemple dans un courrier de l'Intersyndicale du LURE adressé en mai 1997 à François Bayrou, alors ministre de la Recherche : « Nous tenons à rappeler que SOLEIL est un projet scientifique de laboratoire public d'importance nationale ».

financé par un partenariat public-privé⁴. De scientifique et technique, la « conquête » devient alors syndicale et politique, pour défendre tout à la fois le maintien d'un projet d'envergure sur le territoire national et le statut public de la structure. Ces mobilisations se soldent par un succès — le projet est maintenu en France⁵ — et par un échec — le statut de laboratoire public cède la place à celui de société civile.

Le LURE, laboratoire public, dépend de trois institutions : le CNRS, le CEA et l'Université Paris-Sud. Ses personnels, appartenant à l'une de ces trois institutions, y sont affectés et sont rémunérés et gérés par leur organisme d'origine dont ils conservent le statut (Farge, 2014). La mission de service public de cette installation établit que ces derniers doivent « faire bénéficier l'ensemble de la communauté scientifique des facilités offertes par le LURE et optimiser [ses] utilisations »⁶. On retrouve une mission équivalente dans les statuts de SOLEIL, signés en octobre 2001 entre le CNRS et le CEA :

« Reconnaissant que le rayonnement synchrotron est un outil indispensable pour faire avancer la connaissance fondamentale et ses applications », SOLEIL, finalement installé sur le plateau de Saclay, doit « promouvoir la recherche » (Statuts de SOLEIL, 2001).

Un élément central change pourtant : bien qu'à vocation non lucrative et financé par des institutions publiques (CNRS et CEA), SOLEIL est créé sous la forme d'une société civile de droit privé, comme l'a été le synchrotron européen de Grenoble, l'ESRF (*European Synchrotron Radiation Facility*), premier synchrotron de troisième génération construit dans le monde. L'ESRF présente lui-même un « caractère hybride », « au croisement d'une organisation internationale (recrutements, contrats, etc.), d'une société publique française (grille salariale et statutaire du CEA, etc.) et d'une société privée française (droit commercial, etc.) » (Simoulin, 2012, p. 30). Le passage au statut de société civile est défendu par les pouvoirs publics pour diverses raisons, que résume bien l'Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et techniques (OPECST) dans un rapport de décembre 2002 : « La société civile permet l'autonomie de fonctionnement, la responsabilisation de la direction, la rapidité de réaction et l'ouverture à de nouveaux partenaires. L'autonomie de recrutement y est également possible ». Pour ses partisans, ce statut offre davantage de marges de manœuvre pour la gestion des projets (budget propre) et des personnels (recrutement plus rapide et en dehors des grilles salariales de la fonction publique). Ce passage du public au privé s'inscrit ainsi dans une dynamique plus générale de transformation des politiques de la recherche qui repose sur l'importation des pratiques du privé dans le public sous l'effet du *new public management* et des collaborations croissantes entre science et industrie (Aust et Crespy, 2014).

Alors que personnels et organisations syndicales, fortement mobilisés, dénoncent cette transformation, les revendications évoluent au cours de l'année 2001 : prenant acte que c'est « la seule ouverture esquissée par le CNRS »⁷, ils demandent que soit adossée à la future société civile une unité mixte de recherche publique. Cette évolution signe l'affaiblissement du mouvement, après la première bataille syndicale pour le maintien du projet SOLEIL qui a déjà beaucoup mobilisé les personnels. Un délégué syndical de LURE se rappelle ainsi : « La bataille pour l'unité de recherche qu'on a menée, c'est vrai qu'on était moins nombreux à faire les manifestations là-dessus ». Cette ultime

⁴ « Le projet Diamond, insuffisant dans ses capacités, est confié majoritairement pour sa gestion à un trust pharmaceutique privé sous couvert d'une fondation », dénoncent ainsi les syndicats de la recherche et de l'enseignement supérieur et l'Intersyndicale du LURE dans une déclaration commune du 13 octobre 1999, alors qu'« Allègre y [voit] un symbole de rapprochement public-privé, la riche fondation [Wellcome Trust] assumant environ le tiers des coûts de construction » (Gingras, 2002, p. 42).

⁵ Roger-Gérard Schwartzenberg succède à Claude Allègre et relance le projet en septembre 2000.

⁶ Convention entre le CNRS, le CEA, l'État et l'Université Paris-Sud concernant le LURE, 10 mars 1989.

⁷ « SOLEIL, non ça ne va pas ! », déclaration des personnels de LURE, 13 mars 2001.

revendication est alors imposée non sans difficulté. Le directeur du LURE, qui y était favorable, se souvient d'« une bagarre syndicale très difficile pour arriver à arracher cette unité »⁸. Le compromis suivant sera adopté : SOLEIL est créé sous la forme d'une société civile à laquelle est adossée une unité mixte de recherche, l'UR1 ; des personnels du CNRS peuvent ainsi être affectés à cette unité mixte tout en demeurant dans leur corps d'origine.

Les membres de la direction rencontrés mettent ainsi systématiquement en avant le double cadre dans lequel le synchrotron est aujourd'hui géré, à la fois comme « entreprise » et comme « unité mixte de recherche » (UMR) :

« On a toutes les obligations de toutes les grandes entreprises de France. [...] On a les commissaires aux comptes ; on peut aussi avoir la Cour des comptes, comme n'importe quel laboratoire ; on a les contrôles URSSAF, le CNRS [...]. On cumule un petit peu. On a les audits de l'Europe sur les projets européens aussi. On a [...] des obligations de style UMR puisqu'à la fois on a des fonctionnaires, des fonds publics et on est contrôlé par des gens du CNRS et du CEA. Et la partie privée qui se superpose. Donc c'est peut-être plus lourd en termes de fonctionnement ».

Ce caractère hybride se lit aussi dans la diversité des statuts des personnels qui travaillent aujourd'hui dans l'établissement. Si R.-G. Schwartzenberg déclare en 2001 en conférence de presse que « le choix de la société civile n'entraîne aucune conséquence sur le statut et la situation matérielle des personnels du LURE », leur statut a bien représenté un enjeu de premier plan dans la phase de transition entre les deux structures.

1.2. Gérer le renouvellement des effectifs et la diversité de statuts des personnels

Lorsque SOLEIL ouvre ses portes en 2006, les personnels (administratifs, techniques et scientifiques) doivent pouvoir assurer le fonctionnement de 24 lignes de lumière. Suite à l'adoption du statut de société civile, un tiers des personnels du LURE est transféré à SOLEIL, soit au sein de l'UR1, soit en détachement de leurs organismes d'origine. Cette transition, gérée conjointement par les directions des deux structures, n'a rien d'aisé dans la mesure où le synchrotron n'a pas la capacité d'accueillir tous les « Lurons » volontaires pour rester. En effet, « au printemps 2000, une enquête individuelle menée auprès de tout le personnel indique que 75 % des agents du Lure, toutes catégories confondues, souhaitent travailler à Soleil » (Chandesris *et al.*, 2014, p. 42). C'est d'abord le cas pour les personnels scientifiques :

« On savait très bien que pour les chercheurs, ils étaient en équipes et s'il y avait une ligne expérimentale pour une équipe, un seul pouvait être à SOLEIL, tous les autres devaient aller ailleurs, même s'ils continuaient l'activité avec celui qui est à SOLEIL ».

Dans ce sens, le directeur du LURE, avec le soutien des tutelles, procède au redéploiement des scientifiques dans différents laboratoires, leur assurant une aide financière de manière à ce que leurs recherches puissent se poursuivre. Ce problème de sureffectif est similaire pour les personnels techniques et administratifs : « Il fallait prévoir que peu de personnel technique irait à SOLEIL, il y avait ceux qui ne pouvaient pas, ceux qui feraient juste quelques années à SOLEIL et ceux qui, par choix, n'y allaient pas ». Le reclassement de ces personnels est conduit directement au sein du LURE : « au 1^{er} janvier 2005, on avait 178 ITA [ingénieurs, techniciens et personnels administratifs] à gérer, vous voyez bien que le nombre de ces ITA ne pouvait absolument pas être géré par la procédure de mobilité traditionnelle du CNRS ! », explique ainsi l'ancien directeur. Trois profils de poste sont proposés à chacun (sur toute la France). Les deux

⁸ Voir, sur ce point, la dépêche « Synchrotron SOLEIL : suspension du travail au LURE faute de négociation », *AFP Infos économiques*, 9 juillet 2001.

structures cohabitent alors et les départs comme les transferts de personnels s'effectuent sur trois années (2004, 2005 et 2006). Deux tiers des travailleurs du LURE rejoignent ainsi une autre structure d'accueil du CNRS ou du CEA.

Parallèlement à ces transferts, des salariés sont recrutés sur contrat de droit privé, sur des postes scientifiques, techniques ou administratifs. Nombre d'entre eux ne viennent pas de laboratoires publics et découvrent le monde de la recherche à leur arrivée à SOLEIL, comme cette informaticienne :

« Je ne viens pas du tout d'un monde scientifique. Étant dans l'informatique, j'ai fait tout autre chose avant dans les domaines de la banque, etc., mais mes compétences techniques font que cela peut être associé à différents domaines fonctionnels et mes compétences s'adaptaient très bien au poste ».

Du fait de ces recrutements, les personnels de SOLEIL — 350 environ aujourd'hui, dont 55 % sont cadres⁹ — exercent au sein d'une même entreprise mais ont des déroulements de carrières divers et des statuts variés. Si les personnels de ce type de structure ont souvent été présentés comme deux « mondes » (Simoulin, 2007), celui de l'accélérateur — le dispositif central — et celui des lignes de lumière — réceptacle du rayonnement synchrotron et lieu des expériences —, les différences statutaires demeurent importantes au sein de chacun d'eux. SOLEIL emploie aujourd'hui l'essentiel de son effectif (80 %) sous contrats de droit privé. Près de 17 % des personnels sont originaires des institutions de tutelle (CNRS, CEA), ainsi que de l'INRA (Institut national de la recherche agronomique), dont ils sont détachés¹⁰. Enfin, une minorité de « Lurons » ont fait le choix de rester dans leur institution d'origine, en étant mis à disposition collectivement au sein de l'UR1. Environ vingt au départ, ils sont aujourd'hui une dizaine à demeurer ainsi statutairement attachés au CNRS. À cela s'ajoute une centaine d'équivalents temps plein de non-permanents, et notamment une quarantaine de doctorants et post-doctorants en majorité cofinancés par SOLEIL et une autre institution¹¹. Les origines et les statuts sont donc très variés, à l'exemple des scientifiques de ligne ainsi décrits par un responsable de la direction : « Certains viennent de sociétés de droit privé exclusivement, d'autres ont fait trente ans d'université ou de CNRS, d'autres ont été à l'international... ».

Des différences émergent en lien avec cette pluralité de statuts : « des salaires différents à fonction égale, mais aussi des évolutions de carrières disparates » (Chandesris *et al.*, 2014, p. 44). Un membre du management le reconnaît, soulignant qu'il n'est pas aisé pour autant de savoir quel statut est le plus avantageux, par exemple pour les personnels ingénieurs, techniciens et administratifs :

« Pour les ITA, les modalités de rémunération des sujétions par le CNRS sont beaucoup plus intéressantes que celles de SOLEIL. [...] C'est vrai que c'est une équation un peu compliquée parce que lorsqu'on est salarié SOLEIL on a aussi une mutuelle d'entreprise obligatoire [...], probablement meilleure que la MGEN que l'on connaît lorsqu'on est salarié au CNRS ».

Au-delà de ces considérations financières et matérielles, des enjeux de réputation sont également liés aux différents statuts. Conserver son appartenance au monde de la recherche publique, c'est bénéficier à la fois de l'« incontournable » reconnaissance attachée aux « professions à statut » (Hugrée et Verdalle, 2015) et d'un « capital scientifique d'institution » (Bourdieu, 1997), dont les membres du jeune synchrotron ne

⁹ « Les seuls noms officiels à SOLEIL, c'est être cadre ou être non-cadre. Donc c'est vraiment des distinctions du privé », estime un délégué syndical.

¹⁰ Le détachement est limité à sept ans pour le CEA, sans limite pour le CNRS.

¹¹ Bilan social, 31 décembre 2014.

pourraient encore se prévaloir. Les propos d'un membre de la direction, revenant sur les raisons de la création de l'UR1, le laissent entendre : « À l'époque [...] les chercheurs disaient, probablement à raison : "On a quand même plus de visibilité à dire 'Je suis chercheur au CNRS' plutôt qu'à dire 'Je suis chercheur de SOLEIL'" ». « Pour moi, mes pairs sont au CNRS », ajoute un responsable d'une ligne de lumière, resté CNRS, tout en reconnaissant que derrière cet attachement idéologique et symbolique, il n'y a « rien de différent dans les activités » des scientifiques ayant l'un ou l'autre statut : « On fait tous le même job ». Le synchrotron dispose en outre d'une unité de gestion¹², de sorte que toutes les personnes qui y travaillent sont intégrées dans l'entreprise, comptabilisées dans la masse salariale et œuvrent au sein d'une organisation commune.

1.3. Organiser le travail : enjeux techniques et humains

Bien que développée à une plus grande échelle, l'organisation de l'activité scientifique est similaire à celle qui existait au LURE : des « comités de programme » sélectionnent des équipes de recherche pour réaliser leurs expériences au synchrotron, avec l'aide de ses personnels qui travaillent conjointement sur les expériences et contribuent par là même — de manière directe ou indirecte — à l'amélioration des performances du rayonnement. Les personnels sont par ailleurs amenés à conduire des recherches propres, à côté de leur travail d'accueil. Il existe donc une continuité forte, tant dans les missions que dans les principes de ces installations, même si celles du nouveau site multiplient grandement les capacités de rayonnement et d'accueil des utilisateurs extérieurs.

Le synchrotron est organisé en plusieurs divisions dont la centrale, la division « expériences », rassemble les scientifiques qui travaillent sur les lignes de lumière et regroupe près de 40 % des effectifs. Ils sont en interaction constante avec la division « sources et accélérateurs », responsable du bon fonctionnement de la machine. Les autres divisions (« administration », « services techniques et valorisation », « informatique ») sont transversales et de support. Une dernière division regroupe les membres de la direction¹³. L'entreprise est ainsi organisée autour d'une vingtaine de lignes de lumière et des expériences scientifiques dont elles sont le lieu. Sur ces lignes, sont accueillis des utilisateurs extérieurs, qui en 2015 étaient 2 400 issus de plus de 800 laboratoires de recherche différents, français (75 %) ou étrangers (25 %). Lorsqu'ils sont issus de laboratoires publics, les lignes de lumière sont mises gratuitement à leur disposition pour un « temps de faisceau » déterminé. Les lignes accueillent également des acteurs industriels (à raison de 2 à 3 % du temps de faisceau, estime un membre de la direction), auxquels les prestations sont facturées.

Sur chaque ligne, un scientifique prépare la ligne, aide les utilisateurs et doit pouvoir « intervenir en cas de problème de 8h30 à 23h les jours de semaine et de 8h à 20h les jours de week-end et jours fériés »¹⁴. Ces scientifiques passent donc beaucoup de temps sur place, aux côtés des utilisateurs, dont près de la moitié, en 2015, franchissaient les portes du synchrotron pour la première fois¹⁵. Pour que cet accueil soit possible, la présence des autres personnels (de l'anneau) mais aussi des autres corps de métiers est également nécessaire. Ainsi, le synchrotron est ouvert tous les jours, 24 heures sur 24 ;

¹² « L'ensemble du personnel, quel que soit son statut d'origine, est placé sous l'autorité du directeur général. Il est soumis aux règles de fonctionnement de la société, notamment en matière de discipline, de sûreté, de sécurité, de confidentialité, de durée du travail et de participation au fonctionnement continu des installations » (statuts de la société civile Synchrotron SOLEIL, 16 octobre 2001).

¹³ Un projet de réorganisation des divisions, porté par la direction, est actuellement en discussion. Il vise à passer de la phase de construction du synchrotron à sa phase d'exploitation.

¹⁴ Accord sur le temps de travail des scientifiques de ligne, 2008.

¹⁵ D'après les chiffres présentés au *Users' meeting* organisé en janvier 2016.

l'anneau fonctionne six jours sur sept, trente-huit semaines par an¹⁶. Les temps d'arrêt machine ne sont pas chômés pour autant : « Le septième jour, après avoir construit la ligne, on se repose ! Mais pas forcément... », ironise un scientifique de ligne. Un tel investissement s'explique par cet attachement fort à leur instrument et à l'environnement professionnel qu'il incarne, attachement que l'on retrouve chez nombre de nos enquêtés, comme dans d'autres synchrotrons (Simoulin, 2007). Par exemple, un représentant du personnel insiste à plusieurs reprises sur « ce monde du synchrotron » qu'il « adore » et dans lequel il est « tombé [...] étant plus jeune », et un responsable de ligne ajoute que « quand on tombe dedans, ça devient vite addictif ». En effet, pour les personnels scientifiques et techniques :

« Le peuplement des nouveaux synchrotrons nationaux [dont SOLEIL en France] s'opère en fait surtout par le recrutement de docteurs ou de chercheurs qui ont fait leur thèse dans un synchrotron [...] ou au moins effectué des stages ou participé à des expériences dans la communauté synchrotron » (Simoulin, 2016, p. 514).

En dépit des clivages statutaires précédemment évoqués, le sentiment d'appartenance à un même collectif se trouve ainsi renforcé.

Dans un tel contexte organisationnel et professionnel, pour tous les personnels, la question du temps de travail et la détermination des horaires représentent un enjeu déterminant. En l'absence de régulation de branche, plusieurs accords d'entreprise relatifs à l'organisation du temps de travail ont dû être négociés dès 2005 par les acteurs des relations professionnelles, qui ont ainsi accompagné dès le départ la transformation institutionnelle du synchrotron¹⁷.

2. Des relations professionnelles entre deux mondes

La configuration nouvelle du synchrotron conduit à une redéfinition du cadre dans lequel s'exercent les relations professionnelles, obligeant la direction et les représentants du personnel à faire, ensemble, l'apprentissage des règles du secteur privé (2.1). Or, ces acteurs, parce qu'ils sont eux-mêmes largement issus du secteur public, en conservent certaines façons de faire, qui laissent leur marque sur l'investissement progressif qu'ils font des instances représentatives définies par le droit privé (2.2). En outre, ces nouvelles instances cohabitent avec d'autres formes de représentation héritées du public, dessinant ainsi une division originale du travail de représentation au synchrotron (2.3). L'appropriation des règles du privé reste donc partielle et exprime le positionnement singulier de ces relations professionnelles prises entre deux mondes.

2.1. S'approprier les règles du secteur privé

Les représentants du personnel, comme les membres de la direction, insistent sur le nécessaire apprentissage des règles du privé qu'a imposé, en matière de relations professionnelles, l'adoption du statut de société civile. Dans leurs propos, ces règles sont le plus souvent assimilées au Code du travail, dont ils soulignent tant la nouveauté que le caractère foisonnant mais aussi quelque peu « rigide » : « il y a les formalismes du Code du travail qui sont différents de la recherche publique ».

« Il faut bien voir que globalement les gens, au départ, étaient des fonctionnaires, aussi bien le personnel que les personnes qui ont un mandat de directeur, et qu'on a tous une attitude qui se rapprocherait d'une collectivité ou d'un organisme de la fonction publique.

¹⁶ Le lundi est consacré aux opérations courantes de maintenance, quatorze semaines d'arrêt par an l'étant aux « grosses opérations ».

¹⁷ Accords sur : les interventions hors astreintes (2005), le temps de travail de tous les personnels (2007), le temps de travail des scientifiques des lignes de lumière (2008), le travail posté permanent (2010).

Il se trouve qu'avec cette structure de société civile, on émerge au Code du travail. Et que finalement ce Code du travail, il n'était pas forcément connu... ni de la direction [...] ni du personnel » (délégué syndical).

Pour l'un des membres de la direction, l'appropriation de ces nouvelles règles est par ailleurs jugée d'autant plus délicate que le synchrotron serait isolé et moins bien doté que ses organismes de tutelle pour répondre aux évolutions des obligations légales en matière de gestion des ressources humaines :

« On n'est pas comme dans un service du CEA ou du CNRS où il y a un *staff* beaucoup plus important. [...] On n'est pas [...] aidés par des services centralisés, les services juridiques, de paye. C'est quand même assez pratique au CNRS parce que le laboratoire transmet à la délégation, la délégation sait gérer et s'il y a quelque chose qui remonte, qui a une certaine complexité, c'est la DRH nationale, les services juridiques, les services de pension à Caen. Nous, [...] nous devons avoir toutes les réponses là-dessus ».

Représentants du personnel et direction s'accordent cependant pour dire que si le Code du travail doit être appliqué, il ne doit pas l'être « bêtement » (membre de la direction), c'est-à-dire pas de façon mécanique ou purement formelle. Au contraire, il s'agit de le faire en tenant compte des spécificités de l'activité développée au synchrotron et des singularités des personnels qui y travaillent. Or, au premier rang de celles-ci se trouve toujours l'héritage du service public. L'exemple suivant l'illustre, quand un membre de la direction pointe le travail pédagogique à destination des personnels et de leurs représentants qu'impose la mise en œuvre des nouvelles règles en matière de gestion et de contrôle du temps de travail. À ses yeux, il convient non seulement de les informer des règles en vigueur, mais surtout de leur faire prendre conscience de la nécessité de les appliquer, puisqu'ils sont à présent « salariés » :

« C'est compliqué, parce que ce n'est pas la culture. Quand je suis arrivé au CNRS, un certain nombre de personnels ne déclaraient jamais leurs congés, il n'y avait pas d'abus mais ce n'était culturellement pas le problème. Lorsque l'on a mis en place une dépose des congés et des RTT à SOLEIL [...], les gens étaient étonnés. Pour le contrôle des horaires, ils me regardent [...] et ils me disent "Je suis chercheur"... "D'accord, mais tu es salarié aussi" ».

Ces propos traduisent parallèlement le repositionnement auquel sont conduits les personnels de direction, eux-mêmes largement issus du secteur public, du fait qu'ils exercent à présent au sein d'une structure privée et cherchent à s'en approprier les règles. En effet, à l'exception d'un recrutement récent, un directeur venant de l'étranger « qui n'a jamais transité par le CNRS et le CEA ou d'autres organismes, [...] tous les directeurs, quels que soient les métiers, [viennent] du CNRS, du CEA ou de l'Université », explique un membre du management. Comme pour les médecins britanniques devenus directeurs d'hôpitaux étudiés par Martin Kitchener (2000), on observe une hybridation de leurs rôles — managérial d'une part, professionnel de l'autre. D'un côté, se fait jour une certaine « bureaucratisation » de leurs pratiques, à l'instar de la rationalisation du temps de travail déjà évoquée ou bien de la redéfinition des primes qui a récemment bloqué les négociations salariales¹⁸. De l'autre, cette « bureaucratisation » n'exclut pas la défense de positions liées à leur profession d'origine, ici la recherche. Ainsi, en s'appropriant les nouvelles règles du privé, il s'agit d'être « manager », mais sans oublier qu'on a pu être « patron », au sens scientifique du terme (Louvel, 2011). De fait, d'après les membres de la direction interrogés, venir du secteur public joue directement sur le mode de management qu'ils exercent aujourd'hui : « On est quand même dans un mode de management très CNRS », avance ainsi l'un d'eux, sous-entendant un mode plus souple que celui qui s'observerait dans une entreprise privée

¹⁸ La direction a proposé aux salariés que les primes de mariage, de naissance et de mobilité soient revues à la baisse en échange d'une augmentation des salaires, ce qui a été rejeté.

classique. Ce constat est partagé par certains salariés et représentants du personnel, à l'instar de cette enquêtée qui compare son expérience présente et celle qu'elle associe au « milieu privé », dans lequel elle a travaillé antérieurement :

« Il faut quand même voir que l'on n'est pas dans un même contexte qu'une société privée. Pour venir du privé, on a une qualité de travail qui est vraiment bonne [ici]. C'est un cadre de travail privilégié. [...] On a une certaine pression, c'est sûr, mais ça n'a rien à voir avec le milieu privé ».

À travers ses propos, le secteur privé apparaît bien comme un milieu professionnel plus dur et plus incertain, offrant des conditions de travail et d'emploi moins favorables que le secteur public, tant pour les salariés que pour leurs représentants. Représentation classique — si l'on met de côté la question des salaires pour lesquels les salariés du public se jugent en règle générale moins bien lotis que ceux du privé (Baudelot *et al.*, 2014) —, cette distinction est reprise ici en dépit du statut de société civile du synchrotron et alors qu'une large majorité de salariés, dont cette interlocutrice, ont un contrat de droit privé.

L'appropriation des règles du privé qui s'observe au synchrotron se fait donc en tenant compte de la singularité de l'histoire de la structure et de ses personnels. Que les acteurs syndicaux soient eux aussi largement héritiers du public joue à son tour un rôle central dans cette dynamique singulière.

2.2. *Un syndicalisme héritier de la fonction publique*

L'histoire syndicale, du LURE à SOLEIL, montre en effet un ancrage fort dans le syndicalisme de la recherche publique. Deux sections syndicales restent actives au moment de l'enquête : le SNCS-FSU (qui représente plutôt les personnels chercheurs et dont le délégué est un scientifique) et SUD-Recherche (qui représente plutôt les ingénieurs, techniciens et administratifs et dont le délégué est un ingénieur). Une section SGEN-CFDT — à laquelle appartenait, avant 2003, le délégué SUD — a également existé jusqu'au départ en retraite de son animateur, il y a quelques années, ainsi qu'un « syndicat indépendant du personnel de SOLEIL », ensuite affilié à l'UNSA, qui a lui aussi cessé son activité. Ces appartenances syndicales font dire à un responsable du management : « Les syndicats de SOLEIL ne sont que des syndicats de recherche. On a SNCS-FSU, on a SUD Recherche EPST, on avait SGEN-CFDT (pas CFDT tout court) ». Et en effet, ce sont des syndicats forts dans le monde de la recherche publique, peu représentés dans les entreprises privées. Que les deux délégués syndicaux (DS) soient par ailleurs originaires du CNRS — l'un en détachement, l'autre relevant de l'UR1 — adosse plus fermement encore le travail syndical d'aujourd'hui aux origines publiques de SOLEIL. Il en est ainsi du recours à la pratique intersyndicale, déjà prégnante au moment des mobilisations des années 1999-2001, et qui reste un principe fondateur de l'activité syndicale. En atteste la présentation systématique d'une liste unique aux élections professionnelles : « Il n'y a pas vraiment deux sections syndicales, on est assez solidaires, on travaille ensemble », indique l'un des délégués syndicaux.

Le respect de cette tradition héritée du LURE n'explique toutefois pas seul ce choix. Le second DS le lie explicitement aux difficultés que représente pour lui la position actuelle du synchrotron, pris entre les deux mondes du public et du privé :

« Ce n'est pas simple de faire du syndicalisme dans un petit centre de 300-350 personnes où il y a en partie un esprit boîte privée. Je crois que le syndicalisme aussi dans la recherche publique est assez affaibli par rapport à des périodes précédentes, donc ce n'est pas non plus simple dans les labos d'avoir des sections syndicales. À SOLEIL, ça l'est encore un petit peu moins. [...] C'est pour ça qu'on a choisi de travailler très systématiquement en intersyndicale ».

Au-delà du travail en intersyndicale, un autre trait distingue les représentants du personnel du synchrotron : le fait d'échanger régulièrement les responsabilités et les mandats exercés. Faisant de nécessité vertu — en raison du nombre limité de personnes prêtes à s'engager syndicalement, voir *infra* —, les représentants du personnel fonctionnent ainsi comme « un noyau dur qui, pour des raisons historiques, se partage entre DP [délégués du personnel] et OS [organisations syndicales] et qui s'est un peu étendu au CE [comité d'entreprise] », nous explique un représentant du personnel. Si cette prise en charge collective des tâches et des attributions assure une certaine continuité dans le travail syndical, elle contribue aussi à un apprentissage accéléré des nouvelles fonctions qui, avec le passage du public au privé, incombent aux représentants du personnel. Les syndicats ont en effet vu leur rôle évoluer d'une fonction de consultation vers un rôle plus affirmé de négociateurs d'accords. Comme le souligne de façon révélatrice un membre de la direction, la mise en place du synchrotron a ainsi impliqué non seulement la construction de bâtiments et de lignes, mais aussi celle d'accords collectifs négociés avec les organisations syndicales :

« Ici c'était un champ où il n'y avait pas de règles, on a tout créé. On a été capable de mettre en place des accords qui sont spécifiques, puisqu'on n'est rattaché à aucune convention collective ; on a créé nos propres accords, nos propres bâtiments, nos propres lignes de lumière ».

Dans ce contexte, l'apprentissage de la négociation s'est fait collectivement, par l'implication conjointe des représentants du personnel, élus et syndicaux : « Il y a eu plein d'accords que j'ai négociés mais pas signés [avant d'être DS] », se rappelle ainsi un délégué du personnel devenu ensuite délégué syndical. En ce sens, les dynamiques d'apprentissage observées ne sont pas redevables uniquement aux trajectoires et expériences individuelles ; ce sont bien aussi des dynamiques collectives.

Les délégués syndicaux se réunissent toutes les semaines pour une discussion ouverte à tous : « Il y a des réunions syndicales, d'intersyndicale, tous les mardis, entre midi et deux. C'est assez ouvert. Ce n'est pas foule non plus ! Mais on peut se retrouver entre cinq et dix à discuter ». D'autres indices signalent ces difficultés relatives à l'exercice du travail syndical, comme la baisse de la participation aux élections professionnelles récemment constatée — autour de 60 % aux élections organisées fin 2014, elle était, d'après l'un de nos interlocuteurs, de l'ordre de 90 % sept ou huit ans plus tôt —, ou encore le fait qu'il soit « très difficile de trouver des gens qui veulent s'impliquer au CE et comme DP », ce qui conduit ce délégué syndical à reconnaître qu'« on présente des listes de personnes qui pour 90 % ne sont pas syndiquées ». Un élu du personnel reconnaît par ailleurs que les membres de la division administrative tendent à être moins représentés sur ces listes, car il est plus difficile de les mobiliser. Le choix a également été fait, par la direction et les représentants du personnel, de définir des mandats électifs de deux ans (et non quatre), « pour motiver les gens ».

Dans ce contexte, le partage de la culture publique sur laquelle s'est historiquement fondé le syndicalisme au synchrotron devient moins prégnant à mesure que la part de salariés recrutés sur contrat privé se renforce. Cela soulève des interrogations sur l'avenir du travail syndical et des relations sociales car, là comme ailleurs, la question du renouvellement des engagements militants se trouve rapidement posée (Denis et Thibault, 2014). Sur ce point, trois effets — de statut, d'âge et de génération — se cumulent au synchrotron :

« Oui, il n'y a pas beaucoup de personnels qui ont une culture syndicale. On va avoir un vrai problème pour le renouvellement. [...] Je ne suis pas sûr qu'on retrouve des âmes dévouées. Il y a pas mal de gens issus du CNRS, de la fonction publique, qui avaient cette

vocation, et des personnes un peu plus âgées. Les gens nouveaux, embauchés en CDI [...], ils n'ont pas cette culture » (représentant du personnel).

Le jugement porté sur ces évolutions est toutefois ambivalent. La crainte d'un essoufflement des vocations militantes qu'exprime ce représentant se trouve en partie compensée par l'engagement, encore modeste, de salariés du privé, en ce qu'il pourrait changer la nature du travail syndical. À ses yeux en effet, leur positionnement pourrait finalement se montrer plus adapté à la structure, privée, de l'établissement, comme si l'homologie entre le statut de la personne et celui de l'entreprise, en assurant une meilleure représentativité, était à même de garantir un fonctionnement plus cohérent et plus efficace des institutions représentatives du personnel. C'est en ce sens qu'il ajoute : « de plus en plus de gens ayant des origines du privé commencent à rentrer dans les instances du personnel, ce qui n'est pas plus mal ». Une même analyse est conduite à propos du fonctionnement du comité d'entreprise : alors que « le CE avait une action principale de mise en place des activités culturelles, plus sociale qu'économique » (délégué syndical), ce n'est que progressivement que ses membres se sont approprié l'ensemble de ses prérogatives. Or, pour cet autre représentant du personnel, qui vient du monde de la recherche publique mais a passé cinq ans à l'ESRF « qui a un statut similaire à SOLEIL, donc avec un CE », cet apprentissage a été d'autant plus long et difficile que les personnes impliquées étaient originaires du public :

« Le CE était au départ pas mal piloté par des gens qui venaient du CNRS. [...] Les enjeux ont été de faire évoluer le comité d'entreprise, qui était un distributeur de cadeaux. [Il a fallu] faire comprendre aux élus du CE quelles étaient les prérogatives d'un comité d'entreprise et à la direction également. [...] La partie "élus" s'est faite petit à petit ».

Dans cette perspective, il ne suffit donc pas que chacun connaisse la lettre des « textes » pour s'approprier les dispositions légales ; il faut aussi qu'il parvienne à donner du sens à son investissement dans une instance inédite.

2.3. *La division du travail de représentation des salariés*

Délégués du personnel, délégués syndicaux et membres du CE ou du CHSCT ne sont en outre pas les seuls à représenter les personnels du synchrotron. Créée à l'initiative de la direction et sur le modèle du CEA, une commission *ad hoc* — la commission des carrières — fonctionne à côté des instances classiques de représentation du personnel et en interaction avec les membres de la direction. Instituée par accord d'entreprise, elle constitue « une instance paritaire consultative compétente sur toute question concernant les salariés de SOLEIL »¹⁹. Elle regroupe huit membres désignés par le directeur général et huit représentants du personnel (quatre titulaires, quatre suppléants). Un élu du personnel note à ce propos que de toutes les instances représentatives, c'est la seule qui parvient à avoir plus de candidats que de postes à pourvoir. Concrètement, son action est centrée sur le suivi des carrières et des rémunérations : augmentations individuelles, promotions, sanctions disciplinaires, fin de période d'essai, promotion des salariés détachés, recrutements de nouveaux personnels. Les réunions mensuelles sont l'occasion pour les représentants du personnel de donner leurs avis sur ces différentes questions. Lors du recrutement récent d'un responsable de ligne, la commission des carrières a par exemple consulté l'ensemble des candidatures retenues par la direction afin de s'assurer du caractère objectif et scientifique de son choix :

« Cela nous permettait de voir les CV et dans le cadre de l'égalité hommes-femmes, il était intéressant de [les] comparer. [...] On avait vraiment un rôle car ils passaient les entretiens, une personne était sélectionnée et [ça] passait par la commission des carrières

¹⁹ Accord d'entreprise, 20 décembre 2007.

et on avait un échange avec les RH et le directeur de la division concernée pour essayer de comprendre pourquoi ils avaient choisi cette personne, c'était un vrai temps d'échange » (membre de la commission des carrières).

Cette instance s'inscrit clairement dans le prolongement de la dynamique de consultation des syndicats de fonctionnaires et de leur implication dans la gestion des personnels (Siwek-Pouydesseau, 2001) qui, dans le secteur public, « est vraiment au centre des enjeux collectifs et des relations professionnelles » (Saglio, 2004, p. 40). Un membre de la direction, ancien « Luron » qui a assisté à la création de cette instance, établit ainsi spontanément un parallèle avec les instances consultatives du public :

« C'est une sorte de CAP [commission administrative paritaire], au sens CNRS du terme, qui a un rôle de consultation. [...] Ils ont l'intégralité des fichiers, des dossiers, des classifications de tout le monde et ils donnent un avis, ils sont consultés ».

Dans ce sens, le fait que cette commission soit « seulement une piquête de rappel [...], plus une vigilance » (membre de la commission) ne pose pas de problème à ses membres, d'autant moins qu'ils estiment être écoutés au sein de cette commission, dans une dynamique de délibération collective qu'ils souhaitent partager avec la direction. Un membre de cette dernière reconnaît pour sa part :

« Soit nous avons des arguments pour expliquer pourquoi nous avons fait le choix qu'ils ne comprennent pas, soit ils ont mis le doigt — car l'erreur est humaine, on peut aussi se tromper — sur quelque chose que nous avons mal géré et on dit : "Effectivement, merci de nous avoir alertés, on tient compte de votre avis et on modifie ce que l'on avait prévu" ».

L'existence de cette commission nous est signalée dès nos premiers entretiens avec les délégués syndicaux, nous assurant d'un lien fort avec les autres instances. Elles sont aussi statutairement liées dans la mesure où les représentants à la commission des carrières sont désignés, pour deux ans, par les élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel. De ce fait, ils sont *a priori* sur des lignes de conduite proches de celles des instances de représentation classiques et contribuent ainsi à mettre en place un autre lieu de dialogue. Cette coexistence d'instances permet alors un renforcement de leurs « capacités politiques », c'est-à-dire de leurs capacités à peser dans les décisions (Didry, 2013). Cela s'observe par exemple sur la question de l'égalité professionnelle : centrale dans le travail de la commission des carrières, elle fait également l'objet d'accords formels entre syndicats et direction, en réponse aux obligations légales (le dernier a été signé en 2014).

Une certaine division du travail se dessine ainsi entre des délégués syndicaux qui se disent et se veulent plus combatifs et revendicatifs, et une commission des carrières qui se situerait davantage dans une logique de dialogue avec la direction, dans l'héritage de la tradition du syndicalisme public de consultation. Mais la frontière entre cette division du travail et une certaine concurrence entre instances est parfois ténue, comme le montre l'exemple des négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Alors que, comme toute entreprise de plus de 300 salariés, SOLEIL doit légalement négocier sur la GPEC, direction et syndicats peinent à conclure un accord. Cela s'explique tout d'abord par la difficulté des uns et des autres à saisir l'intérêt d'une telle démarche formalisée dans une structure où la direction « côtoie les gens pratiquement au quotidien » (membre du management). Or, cette proximité tient non seulement à la taille modeste de la structure, mais aussi au fait que salariés et direction partagent cette même « culture publique » qu'est la culture scientifique. Cependant, l'échec de la négociation ne clôt pas le dossier : la commission des carrières continue à travailler avec la direction pour établir un outil cartographique des carrières et métiers. Un membre de la direction explique ainsi avoir « lancé une démarche GPEC en profondeur avec des groupes de travail », en dépit de l'échec de la

négociation, reconnaissant avoir trouvé avec la commission des carrières « ce juste milieu qu'on n'a pas réussi à partager avec les syndicats » (Tallard et Vincent, 2010).

Ainsi, dans les processus de régulation à l'œuvre, se juxtaposent des dynamiques issues du public (syndicats de tradition publique, commission de suivi, consultation des personnels) et d'autres venant du privé (instances de droit privé, logiques de négociation collective) qui font émerger une configuration originale de relations professionnelles, dont la matrice est un attachement au public renouvelé mais toujours d'actualité.

3. Défendre le service public pour les usagers et avec eux

À SOLEIL, les acteurs syndicaux défendent les salariés autour des thématiques syndicales classiques : rémunérations (salaires et primes), temps de travail, égalité professionnelle, santé au travail, etc. Mais, dans la continuité des mobilisations syndicales passées (3.1), ils défendent aussi plus largement une certaine conception du travail liée à la mission de service public. Cela les conduit aujourd'hui à accepter les tensions sur l'emploi nées des contraintes budgétaires, en échange d'un engagement à assurer la continuité et la qualité du service (3.2), pour et avec les usagers (3.3).

3.1. D'un engagement fondateur : défendre la recherche publique...

Les syndicats de SOLEIL sont, on l'a vu, héritiers des traditions syndicales du LURE. En ce sens, leurs mobilisations lors du passage du LURE à SOLEIL jouent un rôle fondateur et demeurent une référence forte dans l'activité syndicale actuelle (Traverse, 2007). Pour assurer la construction d'un synchrotron de troisième génération en France, puis défendre son statut public, les « Lurons », représentés par leur intersyndicale, se sont engagés et ont cherché à peser sur les choix des pouvoirs publics, en faisant valoir la tradition de consultation entre syndicats du public et État, censée permettre à celui-ci de prendre des « décisions éclairées » (Saglio, 2003). Au sein du laboratoire, l'intersyndicale, alors composée d'une quinzaine de personnes représentant cinq organisations (SGEN-CFDT, SNCS-FSU, SNESup-FSU, SNPEN-FSU, SNTRS-CGT) et les différentes catégories de personnel, a organisé des assemblées générales hebdomadaires pour définir et coordonner les actions protestataires. S'indignant que les réformes soient conduites « sans aucune concertation »²⁰, ils ont engagé une pluralité d'actions au cours des années 1999-2001 (discussions avec la direction, les organismes de tutelle et les représentants des pouvoirs publics, défilés, manifestations, grèves, communiqués de presse, pétitions...) pour dénoncer conjointement le fond et la conduite du projet, montrant « qu'en matière de lutte politique, les armes des “travailleurs scientifiques” sont en fait les mêmes que celles des autres travailleurs » (Gingras, 2002, p. 41).

L'objectif était notamment de rallier à leur cause la communauté scientifique, de manière à afficher le soutien du plus grand nombre. Pour cela, il fallait procéder à une montée en généralité, en donnant aux revendications des « Lurons » une portée qui dépasse leur seul cas particulier : construire une cause commune qui les dépasse (Boltanski *et al.*, 1984). En dénonçant la décision de C. Allègre de bloquer le projet de construction d'un synchrotron en France, les argumentaires liaient étroitement le sort de ce dernier à l'avenir de la recherche française²¹. De même, pour défendre le statut public du laboratoire, les syndicats n'argumentaient pas sur la seule transformation des statuts d'emploi des personnels du LURE, mais avançaient que « d'autres laboratoires [étaient] visés » et qu'il s'agissait d'« une politique d'ensemble » analysée comme

²⁰ « SOLEIL, non ça ne va pas ! », déclaration des personnels du LURE, 13 mars 2001.

²¹ « La décision d'Allègre d'abandonner le projet SOLEIL est exemplaire d'une politique de la recherche qui nous vise tous », communiqué du SNTRS-CGT LURE, 4 octobre 1999.

« un retour en force de la politique de transformation des organismes en “agences de moyens” [et] un émiettement de l’appareil de recherche scientifique français »²². Ces transformations étaient rapportées à « une logique ultra-libérale [et] un discours anti-fonction publique »²³.

L’élargissement de la mobilisation ainsi visé s’est trouvé facilité par la conjonction de trois éléments. La nature ouverte du LURE et son inscription dans des réseaux scientifiques nationaux et internationaux a tout d’abord assuré le soutien des utilisateurs du synchrotron, mais aussi de la communauté scientifique nationale, se manifestant par exemple par la publication en novembre 1999 dans *Libération* d’un « SOS des chercheurs » qui récolte quelque 2 600 signatures. En deuxième lieu, la personnalité clivante du ministre et les réformes contestées engagées dans l’éducation nationale, l’enseignement supérieur et la recherche ont créé un climat de méfiance qui a fait du « moment Allègre » une période propice à la protestation (Prost et Bon, 2011). Enfin, et alors que le choix de la localisation de SOLEIL n’était pas encore tranché, le vif intérêt que suscitait ce projet chez nombre d’élus locaux a donné à la mobilisation une teneur également politique, plusieurs régions candidates se sentant directement menacées par la décision ministérielle. Qu’elle soit portée par des acteurs syndicaux, scientifiques, médiatiques ou politiques, cette mobilisation fondatrice s’est donc appuyée sur la dénonciation du tort qui serait fait au développement du rayonnement synchrotron, mais aussi plus largement à la recherche publique française dans son ensemble. Il s’agissait bien de dénoncer des transformations générales dont l’abandon de SOLEIL n’aurait été que l’une des expressions. La mobilisation intersyndicale autour d’une « cause générale de l’emploi », ici scientifique, se révèle donc efficace pour « donner à l’affaire un caractère public [...] et construire un “rapport de force” qui soit sanctionné par l’assentiment de l’opinion publique » (Didry et Texier, 1996, p. 25). Parallèlement, la mobilisation autour d’une « cause située de l’emploi » met en avant « la spécificité du produit réalisé et la spécialisation des salariés qu’elle induit » (*ibidem*), des éléments précisément au cœur de la grande enquête qu’engage l’OPECST début 2000.

Les combats de 1999-2001 ont ainsi contribué à renforcer l’attachement des plus mobilisés, et notamment des syndicats, au caractère public à la fois de la recherche française et de celle menée au synchrotron. Malgré leur échec à obtenir le maintien d’une structure publique pour ce dernier, cet attachement reste vif pour les syndicats de SOLEIL : s’il ne s’agit pas de demander le retour dans le giron public²⁴, il s’exprime en revanche par une défense continue de la mission de service public du synchrotron.

3.2. ... à un principe structurant : défendre la mission de service public

Pour l’un des membres de la direction interrogés, la continuité revendiquée dans les modes de management (voir *supra*) a permis « une certaine dédramatisation, avec le temps, lorsque les gens se sont rendu compte que, finalement, l’ambiance était quand même relativement proche de ce qu’ils avaient connu au LURE et que le style de management, d’organisation et d’autonomie ne perturbait pas les collègues détachés ». Cela aurait pu apporter la preuve, notamment à ceux qui étaient les plus opposés à l’adoption du statut de société civile, que le clivage entre « le public qui était parfait, où on était libre de tout et où on faisait de la recherche de qualité » et « le privé où

²² « Société civile pour SOLEIL : une politique inacceptable », déclaration des personnels de LURE et Orsay, 15 novembre 2000.

²³ Intervention de l’intersyndicale du LURE lors d’une rencontre avec le secrétaire national à la recherche du Parti socialiste, 25 janvier 2001.

²⁴ « Personne n’imagine aujourd’hui que SOLEIL devienne brutalement une UMR et qu’il y ait un changement ; ce n’est probablement pas envisageable » (membre de la direction).

l'on était complètement inféodé à ses responsables et où on faisait une recherche à court terme, orientée » se révélait peu fondé. Pour certains représentants du personnel, cependant, le privé reste associé à une forme de rationalité particulière, celle du monde industriel, qui se tient à distance de celle de la recherche, dont l'activité demeure associée au public :

« Il y a deux cultures qui se croisent. Dans la partie administration, il y a pas mal de gens qui viennent du privé qui ne comprennent pas du tout le fonctionnement de la division "expériences". Ils raisonnent comme si on était une usine [...]. On a deux populations, deux modes de fonctionnement : on est un peu bancal » (représentant du personnel).

La référence à l'« usine » n'est pas anodine : elle rappelle l'expression qu'employait l'intersyndicale du LURE pendant la mobilisation de 1999-2001 pour réaffirmer que le LURE n'était pas — et que SOLEIL ne devait pas être — « une usine à photons, [...] c'est-à-dire un simple fournisseur de temps de faisceau et d'instrumentation »²⁵.

En ce sens, la mission de service public qu'incarne le synchrotron reste aujourd'hui encore un élément structurant, qui imprime sa marque sur nombre de prises de position et actions syndicales. Cela tient notamment au fait que, parce qu'« il y a une contrainte objective au statut de société civile, [qui] implique que SOLEIL ne peut pas avoir une activité lucrative » (délégué syndical), le succès de l'entreprise se mesure avant tout par la qualité du travail effectué, en termes d'avancées scientifiques et techniques, mais aussi de qualité de l'accueil offert aux utilisateurs²⁶. Le responsable d'une ligne de lumière insiste ainsi :

« On est très fiers aussi que ce "jouet" serve aux autres : si un utilisateur exprime un besoin pour le faire évoluer, on va faire tout ce qu'on va pouvoir pour lui apporter satisfaction. Et quand un utilisateur repart fatigué mais content, on est contents. C'est un beau cadeau à la fin : on a apporté une valeur ajoutée ».

À ce titre, les enjeux actuels autour de l'emploi constituent un exemple éclairant. Fixé dès le départ, l'effectif de SOLEIL a été calculé dans la perspective de faire fonctionner 24 lignes de lumière. Après quelques ajustements, il est aujourd'hui fixé à 359 emplois en équivalent temps plein, dont 344 sont pourvus²⁷. Toutefois, cette contrainte initiale n'a pas pris en considération le développement de nouvelles lignes : début 2017, le nombre de lignes actives devrait être de 27 et, pour fonctionner, chacune nécessite du personnel supplémentaire (25 environ pour sa gestion directe et indirecte). Certaines lignes se trouvent ainsi « dépouillées », d'après un scientifique, et le plafonnement des effectifs, conjugué à la croissance de l'activité, contraint les personnels à un alourdissement de leur charge de travail.

Dans ce contexte, et face à nos interrogations sur les possibilités de nouvelles embauches, les réponses apportées par les représentants du personnel interrogés se révèlent convergentes :

« Ce n'est pas possible, parce qu'il y a un nombre prédéfini d'employés à SOLEIL ».

« Le nombre de permanents est bloqué par décision des tutelles, y compris de manière détournée, sur la possibilité de recruter sur des postes CNRS par exemple des gens qui viendraient pour SOLEIL ».

Tous prennent acte de cet état de fait sans envisager de le contester. « Il faut être réaliste... On a déjà tenté, mais il ne faut pas non plus qu'on soit pris par les membres

²⁵ Audition de l'intersyndicale du LURE, réunion du 12 janvier 2000 à l'OPECST.

²⁶ À cet égard, Vincent Simoulin (2012, 2016) parle pour l'ESRF d'un « impératif d'excellence » très largement partagé.

²⁷ Bilan social, 31 décembre 2014.

du Conseil pour des rigolos », explique un autre syndicaliste, avant de renchérir : « On a beau être une structure de droit privé, c'est quand même le contribuable qui [paie]... ». Il n'y a donc pas ici de déconstruction de ces registres de justification par les représentants du personnel, qui prennent les budgets comme une contrainte exogène contre laquelle ils ne peuvent lutter. Pour comprendre cette situation, il faut la replacer dans le contexte actuel de transformation des régimes de production des connaissances et de crise des finances publiques (Pestre, 2013). Les modalités de financement de la recherche publique ont évolué depuis le LURE, avec une croissance des régulations de type marchand (Lave *et al.*, 2012) et des logiques par projet (Jouvenet, 2011). En ce sens, « les chercheurs sont incités à ne plus compter sur l'intégration pérenne à un établissement ou à un laboratoire, ni sur l'obtention de budgets récurrents » (Frances et Le Lay, 2012, p. 10). Au synchrotron, la contrainte budgétaire se fait sentir comme dans le reste de la recherche publique : « On a des budgets qui sont très contraints », explique un membre de la direction, pour qui, face à ce constat, « demander des postes supplémentaires, avec le financement dédié, est plutôt une preuve d'irresponsabilité que l'inverse, même si on a des arguments pour le justifier ». Malgré une relative dégradation des conditions de travail, le nombre d'emplois n'est donc pas un objet de revendications pour les syndicats, par ailleurs combatifs sur d'autres sujets comme les rémunérations. Par ces difficultés à débattre et à négocier sur l'emploi « en temps de crise », SOLEIL se rapproche finalement d'autres entreprises privées où ont été mis en évidence une certaine déprise des régulations collectives de l'emploi et un déplacement corrélatif des débats vers d'autres enjeux (Béthoux *et al.*, 2015).

Or, si la direction comme les personnels intègrent les contraintes budgétaires actuelles, c'est aussi, admettent les élus du personnel, parce que « c'est difficile de mobiliser les gens là-dessus. On en parle, mais ce n'est pas des sujets sur lesquels on arrive à avoir un rapport de force ». Nombre de salariés acceptent en effet cette situation au nom de la mission de service public qu'ils remplissent. Assurer la continuité du service public d'accueil et leur mission de recherche leur apparaît comme l'élément le plus central à défendre (Saglio, 2004). Le débat autour de la monétisation du temps d'accueil atteste exemplairement de cet attachement. La solution consistant à allouer davantage de temps de faisceau à des industriels privés, qui rémunèrent le synchrotron pour ses prestations, a été proposée pour assurer à l'entreprise de plus importantes rentrées financières et permettre de desserrer les contraintes budgétaires venant des tutelles. Cette solution a cependant été massivement rejetée par le personnel comme par la direction, attachée elle aussi au caractère public et gratuit de l'utilisation du rayonnement synchrotron. Un membre de la direction évoque ainsi la « vocation à faciliter l'avancée de cette recherche ouverte » des membres de SOLEIL, qu'il oppose précisément aux « industriels [qui] accèdent avec une totale confidentialité mais [qui] payent ».

S'ajoute à cela le fait que les salariés sont engagés dans des projets de recherche dont ils veulent être eux-mêmes acteurs.

« On veut participer à beaucoup de projets sans forcément avoir les moyens de les mettre en œuvre ensuite, mais les gens sont très malheureux s'ils ne participent pas aux projets. [Les personnels] préfèrent donc participer au projet, sans avoir le staff disponible, [...] plutôt que de renoncer à participer à des projets qui sont ambitieux pour eux et pour les partenaires » (membre de la direction).

Au lieu de négocier de nouveaux emplois ou de nouveaux budgets, c'est donc un allongement de leurs durées de travail que négocient les personnels, de manière à dépasser, si nécessaire, le cadre imposé par le Code du travail :

« Plus [mes collègues] travaillent, plus ça sert leur intérêt pour évoluer... Donc ça veut dire passer du temps pour les mesures, mais aussi traiter les données et arriver à des

publications. Comme un chercheur dans un labo. Donc là, du coup, on ne regarde pas trop ses heures... » (membre de la direction).

Un tel constat n'est pas sans rappeler le statut du personnel de la fonction publique, qu'ont connu une partie de celles et ceux qui travaillent au synchrotron :

« On retrouve, dans les statuts, l'idée que l'existence d'un service public justifie une adaptation du temps de travail permettant de garantir la continuité du service. L'idée sous-jacente était que l'intérêt public l'emportant forcément sur les intérêts individuels des fonctionnaires, on ne pouvait leur appliquer les règles du droit commun » (Maggi-Germain, 2004, p. 104).

La défense des enjeux salariaux classiques se double donc de la défense d'une certaine conception du travail et de ses missions, où se conjuguent sens de l'intérêt général (Bodiguel *et al.*, 2000) et sens de l'intérêt personnel. On retrouve ici les ambiguïtés liées au fait d'exercer des missions de service public au sein d'entreprises privées, comme par exemple pour la production de l'information dans les entreprises de presse capitalistes (Dupuy, 2016). Dans ces cas, les dynamiques syndicales vont au-delà de la défense des seuls enjeux salariaux pour prendre en charge des revendications liées à la défense de la mission menée au nom de l'intérêt général.

3.3. Pour la participation des usagers

Cette défense de la mission de service public s'accompagne d'un autre héritage de la culture publique, à savoir la prise en considération par les syndicats et élus du personnel du sort des usagers, ce qui conduit à un élargissement du cercle des travailleurs habituellement représentés au-delà des seuls salariés de l'entreprise. Au LURE, les utilisateurs étaient déjà étroitement informés et consultés, comme le rappelle son ancien directeur :

« LURE a commencé à créer cette structure où les utilisateurs extérieurs avaient leur mot à dire. Ce n'était pas un laboratoire où on accueillait des gens : les utilisateurs étaient partie prenante de la gestion. Il y avait en particulier tous les lundis un comité de gestion ouvert à tout le monde ».

Dès l'origine, il ne s'agit donc pas seulement d'assurer le service *pour* les utilisateurs, mais aussi *avec* eux. À côté des instances internes au synchrotron, qu'elles soient classiques (DP, DS, CE, CHSCT) ou spécifiques (commission des carrières), les utilisateurs se sont constitués de longue date en association afin de faire entendre collectivement leur voix. L'Organisation des utilisateurs de SOLEIL (ORGUES) est une association indépendante créée pour « organiser les interactions entre les utilisateurs de SOLEIL et sa direction »²⁸. Elle élit douze membres qui représentent pour quatre ans les six communautés scientifiques utilisant les installations du synchrotron. Son rôle est double. Tout d'abord, sa charte indique qu'elle constitue un « intermédiaire privilégié » entre les utilisateurs et la direction pour « faire valoir les besoins et les souhaits de la communauté dans le fonctionnement de SOLEIL ». Direction et utilisateurs ont par exemple engagé une discussion sur les prestations d'accueil de la « maison d'hébergement » présente sur le site, permettant de redéfinir conjointement les priorités d'accueil. Elle peut également s'exprimer sur des décisions d'ordre scientifique, telles que les choix concernant la construction de nouvelles lignes. Elle a par ailleurs un rôle d'animation scientifique, lors de son colloque annuel sur l'utilisation du rayonnement synchrotron qui est l'occasion pour les utilisateurs de présenter leurs recherches mais aussi de faire évoluer les techniques utilisées. Après une concertation entre ORGUES et la direction, un projet de bases de données a ainsi été lancé, de manière à améliorer l'accès aux

²⁸ Charte constitutive du Comité des utilisateurs de SOLEIL, décembre 2010.

données à distance pour les utilisateurs. On assiste donc à la création d'instances et de lieux sur le modèle de la participation mis en place pour mobiliser les usagers du service et ainsi « faire participer » les individus ou les groupes concernés à une « co-production » de la décision (Bresson, 2014). La tradition d'une association étroite des utilisateurs, présente au LURE, est maintenue.

Personnels et utilisateurs extérieurs sont ainsi très liés, comme en atteste le nombre de publications qu'ils cosignent ou l'analyse de leurs trajectoires²⁹. Les utilisateurs sont envisagés comme de réelles parties prenantes de l'entreprise (« ce sont des *collègues* qui viennent utiliser notre faisceau pour publier »), et non comme de simples clients. Ils appartiennent à la même « communauté de pratiques », c'est-à-dire :

« [Un] collectif constitué de travailleurs appartenant à différentes disciplines et métiers, membres d'organisations aux logiques différentes, mobilisés sur un objectif défini, échangeant des informations et des connaissances en vue de la réalisation d'un projet commun [et] ambitieux » (Boisard, 2016, p. 39).

Cela se fait d'ailleurs d'autant plus facilement que certains scientifiques de SOLEIL se retrouvent eux-mêmes dans la position de l'utilisateur lorsqu'ils effectuent des expériences à l'étranger, dans d'autres synchrotrons offrant pour leurs expériences des propriétés que ne possède pas le rayonnement du leur — une démarche que la direction encourage, nous dit un responsable de ligne, représentant syndical, à son retour de « trois semaines de manip » en Allemagne. Dès lors, les syndicats et les représentants du personnel élargissent leur champ d'action de manière à représenter l'intégralité des personnes travaillant sur le site, qu'elles soient salariées, détachées ou utilisatrices extérieures. C'est notamment le cas du CHSCT censé, de droit, ne représenter que les personnels de SOLEIL, mais qui, de fait, tient également compte des utilisateurs dans ses actions :

« Si on fait quelque chose qui facilite la vie des utilisateurs, cela a forcément un impact sur les conditions de travail du scientifique. [...] Tout ce que l'on améliore pour les scientifiques a un impact sur les utilisateurs » (membre du CHSCT).

La direction elle-même s'est interrogée sur le « périmètre » des travailleurs qu'elle a sous sa responsabilité. Elle a par exemple questionné l'inspection du travail pour savoir si les utilisateurs devaient être intégrés au plan annuel de prévention des risques, alors que « le Code du travail ne prévoit pas ce genre d'activité », de la même manière que certaines entreprises, dans une logique de site, intègrent les salariés des entreprises sous-traitantes (Rey, 2010).

L'un des principaux enjeux actuels en matière de relations professionnelles, lié au constat d'un allongement du temps de travail, illustre parfaitement cette triple volonté : associer étroitement les utilisateurs à la bonne marche du synchrotron, assurer toujours un service de qualité, articuler les règles du Code du travail et la spécificité du travail mené dans une très grande infrastructure de recherche. Au-delà des accords d'entreprise adoptés depuis 2005 pour encadrer les longues heures de travail et les horaires atypiques que le fonctionnement du synchrotron impose, la direction et les représentants du personnel se sont inquiétés dernièrement des effets négatifs que ceux-ci pourraient avoir sur la santé et la sécurité du personnel. Ils ont ainsi engagé une réflexion, avec l'aide du CHSCT, sur les moyens de concilier qualité de l'accueil, succès des expériences et garantie du bien-être des travailleurs dans le respect des obligations légales et conventionnelles. Parallèlement à des propositions de modification de l'organisation du travail, le directeur interpelle ainsi publiquement les utilisateurs sur le rôle qu'ils ont eux-mêmes à jouer, en ne sollicitant pas de façon excessive les

²⁹ Le président d'ORGUES était responsable d'une ligne de lumière au LURE et en a développé une autre à SOLEIL avant de rejoindre un laboratoire public parisien lors du changement de statut.

personnels. « Il faut nous aider à faire respecter ces règles ! », dit-il lors du dernier colloque des utilisateurs, pour que la mission de service public que constitue l'accueil des scientifiques extérieurs soit assurée sans contrevenir à la législation.

4. Conclusion

Le cas de cette très grande infrastructure de recherche le montre : ce qui détermine les dynamiques d'engagement syndical, la forme des instances représentatives, les rapports à l'employeur et les thèmes de revendication, c'est moins le statut (public ou privé) de l'organisation que les conceptions qu'ont les travailleurs de leur activité professionnelle (un laboratoire scientifique ou une « usine à photons »). Un tel constat vient renforcer la thèse selon laquelle on ne peut opposer trop frontalement syndicalisme du public et syndicalisme du privé (Saglio, 2004). « La persistance d'un *ethos* de service public » (Hugrée *et al.*, 2015, p. 57), en dépit du changement de cadre réglementaire, tient ici à plusieurs éléments, au premier rang desquels figure l'attachement à l'instrument et aux avancées scientifiques qu'il permet. La présence d'acteurs ayant conservé leurs appartenances syndicales, ancrées dans le monde de la recherche publique, contribue fortement à atténuer les frontières entre ces deux modes d'engagement, en éloignant le spectre d'une « casse du métier » ou d'une « déstabilisation des collectifs » que représenterait l'investissement du secteur public par des « logiques privées » (Fortino, 2013). Les mobilisations syndicales et collectives qui ont accompagné la naissance du synchrotron au tournant des années 2000 continuent par ailleurs à jouer, pour ceux qui les ont connues, le rôle d'événement fondateur dans lequel s'ancre une partie de l'identité collective. Dix ans après l'ouverture de l'infrastructure, plusieurs de ces éléments se trouvent toutefois en partie ébranlés : la charge de travail s'alourdit et l'activité se fait dans des conditions plus tendues ; l'engagement syndical se maintient mais peine à se développer ; une part croissante de salariés en contrat de droit privé ne sont pas passés par des laboratoires de recherche publique et n'envisagent pas nécessairement leur travail comme une contribution de service public. « On est à la croisée des chemins », souligne un représentant du personnel.

Auteurs

Élodie Béthoux

Institutions et dynamiques historiques de l'économie et de la société (IDHES), UMR 8533 CNRS, ENS Paris-Saclay et universités de Paris 1, Paris 8, Paris 10 et Evry Val d'Essonne, 61, avenue du Président Wilson, 94235 Cachan Cedex, France
elodie.bethoux[at]ens-paris-saclay.fr

Camille Dupuy (auteur correspondant)

Dynamiques sociales et langagières (DySoLab), EA 4701, Université de Rouen, Normandie Université, 1, rue Thomas Becket, 76821 Mont-Saint-Aignan, France
camille.dupuy[at]univ-rouen.fr

Remerciements

Cette recherche a été développée dans le cadre du projet « Interactions between Science, Innovation & Society » (ISIS) et du Projet Exploratoire Premier Soutien (PEPS) « Le Synchrotron Saclay en perspectives : mettre en lumière les dynamiques organisationnelles de l'innovation », financés par l'IDEX Paris-Saclay, ANR-11-IDEX-0003-02. Elle s'inscrit dans une recherche collective à laquelle ont collaboré notamment Cynthia Colmellere et Claude Didry, que nous tenons à remercier, tout comme Annette Jobert, pour leurs relectures de versions antérieures de cet article.

Note de la rédaction

Premier manuscrit reçu le 2 juin 2016 ; article accepté le 4 novembre 2016.

Références

- Aust, J., Crespy, C., 2014, *La recherche en réformes. Les politiques de recherche entre État, marché et professions*, Éditions des archives contemporaines, Paris.
- Baudelot, C., Cartron, D., Gautié, J., Godechot, O., Gollac, M., Senik, D., 2014, *Bien ou mal payés ? Les travailleurs du public et du privé jugent leurs salaires*, Éditions de la rue d'Ulm, Paris.
- Béthoux, É., Mias, A., Blache, G., Jobert, A., Renoux, J.-L., Spieser, C., Tallard, M., Vincent, C., 2015, « Dialoguer plus, mais sur quoi ? Les régulations d'entreprise en matière d'emploi, de formation et de conditions de travail en temps de crise », *La Revue de l'IRE*, n° 84, p. 91-123.
- Bezes, P., Demazière, D., Le Bianic, T., Paradeise, C., Normand, R., Benamouzig, D., Pierru, F., Evetts, J., 2011, « *New Public Management* et professions dans l'État : au-delà des oppositions, quelles recompositions ? », *Sociologie du travail*, vol. 53, n° 3, p. 293-348.
- Bodiguel, J.-L., Garbar, C.-A., Supiot, A., 2000, *Servir l'intérêt général*, Presses universitaires de France, Paris.
- Boisard, P., 2016, « L'engagement collectif pour le perfectionnement de la batterie au lithium », in Boisard, P., Didry, C., Younès, D. (dir.), *Les travailleurs de l'innovation. De l'entrepreneur aux salariés*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, p. 23-40.
- Boltanski, L., Darré Y., Schiltz, M.-A., 1984, « La dénonciation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 51, p. 3-40.
- Bourdieu, P., 1997, *Les usages sociaux de la science. Pour une sociologie clinique du champ scientifique*, Inra Éditions, Paris.
- Bresson, M., 2014, « La participation : un concept constamment réinventé », *Socio-logos*, n° 9 [En ligne : <https://socio-logos.revues.org/2817>].
- Chandesris, D., Lebasque, P., Traverse, A., 2014, « La conquête de SOLEIL », *Histoire de la recherche contemporaine*, vol. 3, n° 1, p. 37-44.
- Denis, J.-M., Thibault, M., 2014, « Des organisations syndicales en quête de renouvellement. Trajectoires militantes et expériences syndicales de jeunes militants de l'Union syndicale Solidaires », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 18, p. 117-131.
- Didry, C., 2013, « L'approche par les capacités comme registre des restructurations : un nouveau regard sur l'entreprise et le contrat de travail ? », *Revue française de sociologie*, vol. 54, n° 2, p. 335-367.
- Didry, C., Texier, L., 1996, « La cause de l'emploi. Les usages du droit dans la contestation des plans sociaux », *Travail et emploi*, n° 69, p. 23-35.
- Dupuy, C., 2016. *Journalistes, des salariés comme les autres ? Représenter, participer, mobiliser*, Presses universitaires de Rennes, Rennes.
- Farge, Y., 2014, « Les dix premières années du Lure : 1971 à 1980 », *Histoire de la recherche contemporaine*, vol. 3, n° 1, p. 28-32.
- Fortino, S., 2013, « Quand les logiques du privé investissent le secteur public : déstabilisation des collectifs et reflux de la participation », *Participations*, n° 5, p. 53-76.
- Frances, J., Le Lay, S., 2012, « Qui veut la peau de la recherche publique ? », *Mouvements*, n° 71, p. 7-11.
- Gingras, Y., 2002, « Les formes spécifiques de l'internationalité du champ scientifique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 141-142, p. 31-45.
- Hugrée, C., Verdalle, L. de, 2015, « Incontournables statuts. "Fonctionnaires" et "indépendants" à l'épreuve des catégorisations ordinaires du monde social », *Sociologie du travail*, vol. 57, n° 2, p. 200-229.

- Hugrée C., Pénissat, É., Spire A., 2015, « Les différences entre salariés du public et du privé après le tournant managérial des États en Europe », *Revue française de sociologie*, vol. 56, n° 1, p. 47-73.
- Jouvenet, M., 2011, « Profession scientifique et instruments politiques. L'impact du financement "sur projet" dans des laboratoires de nanosciences », *Sociologie du travail*, vol. 53, n° 2, p. 234-252.
- Kitchener, M., 2000, « The Bureaucratization of Professional Roles: The Case of Clinical Directors in UK Hospitals », *Organization*, vol. 7, n° 1, p. 129-154.
- Lave, R., Mirowski, P., Randalls, S., 2010, « STS and Neoliberal Science », *Social Studies of Science*, vol. 40, n° 5, p. 659-674.
- Louvel, S., 2011, *Des patrons aux managers. Les laboratoires de la recherche publique depuis les années 1970*, Presses universitaires de Rennes, Rennes.
- Maggi-Germain, N., 2004, « Statut et contrat : deux modes de construction de la relation de travail », *La Revue de l'IRES*, n° 45, p. 103-117.
- Pestre, D., 2013, *À contre-science. Politiques et savoirs des sociétés contemporaines*, Le Seuil, Paris.
- Prost, A., Bon, A., 2011, « Le moment Allègre (1997-2000). De la réforme de l'Éducation nationale au soulèvement », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n° 110, p. 123-145.
- Rehfeldt, U., Vincent, C., 2004, « Négociateur dans les services publics : dimensions procédurales et stratégiques », *La Revue de l'IRES*, n° 45, p. 9-31.
- Rey, F., 2010, « Mondialisation et réorganisation spatiale des relations professionnelles », in Aballéa, F., Mias, A. (dir.), *Mondialisation et recomposition des relations professionnelles*, Octarès, Toulouse, p. 223-233.
- Saglio, J., 2003, « Les spécificités de la négociation collective dans le système français de relations professionnelles », in Barreau, J. (dir.), *Quelle démocratie sociale dans le monde du travail ?* Presses universitaires de Rennes, Rennes, p. 39-50.
- Saglio, J., 2004, « Les relations professionnelles dans les fonctions publiques françaises. Éléments d'analyse », *La Revue de l'IRES*, n° 45, p. 33-53.
- Simoulin, V., 2007, « Une communauté instrumentale divisée... et réunie par son instrument », *Revue d'anthropologie des connaissances*, vol. 1, n° 2, p. 221-241.
- Simoulin, V., 2012, *Sociologie d'un grand équipement scientifique. Le premier synchrotron de troisième génération*, ENS Éditions, Lyon.
- Simoulin, V., 2016, « Les générations de synchrotrons : des communautés et des équipements au croisement du national et de l'international », *Revue française de sociologie*, vol. 57, n° 3, p. 503-528.
- Singly, F. de, Thélot, C., 1988, *Gens du privé, gens du public : la grande différence*, Dunod, Paris.
- Siwek-Pouydesseau, J., 2001, *Les syndicats des fonctions publiques au XX^e siècle*, Berger-Levrault, Paris.
- Siwek-Pouydesseau, J., 2004, « Les relations de l'État-patron avec les syndicats de fonctionnaires », *La Revue de l'IRES*, n° 45, p. 55-74.
- Supiot, A., 1998, « Le travail et l'opposition public/privé », in Supiot, A. (dir.), *Le travail en perspectives*, LGDJ, Paris, p. 335-345.
- Tallard, M., Vincent, C., 2010, « Entre expertise et partenariat. Les syndicats face aux nouvelles formes de gestion du personnel à l'hôpital », *Économies et sociétés*, vol. 44, n° 7 (série Socio-économie du travail, n° 32), p. 1157-1183.
- Traverse, A., 2007, *Le projet Soleil : chronique et analyse d'un combat*, L'Harmattan, Paris.

1. Du laboratoire public à la société civile : une hybridation institutionnelle	3
1.1. Définir un nouveau cadre institutionnel	3
1.2. Gérer le renouvellement des effectifs et la diversité de statuts des personnels	5
1.3. Organiser le travail : enjeux techniques et humains	7
2. Des relations professionnelles entre deux mondes	8
2.1. S'approprier les règles du secteur privé	8
2.2. Un syndicalisme héritier de la fonction publique	10
2.3. La division du travail de représentation des salariés	12
3. Défendre le service public pour les usagers et avec eux	14
3.1. D'un engagement fondateur : défendre la recherche publique	14
3.2. ... à un principe structurant : défendre la mission de service public	15
3.3. Pour la participation des usagers	18
4. Conclusion	20
Auteurs	20
Remerciements	20
Note de la rédaction	21
Références	21