

au cœur du social

OPTIONS

OIT
UN ENTRETIEN
AVEC
BERNARD THIBAUT

Pages 46 à 48

JOHN CUMMINGS / MAXPPP

**Savoir et dire :
ces deux droits
sont au cœur
de la défense
des libertés,
y compris à
l'entreprise.
Un double
enjeu majeur
pour le
syndicalisme.**
Pages 16 à 27

RTT
**Remettre
les pendules
à l'heure**

Pages 28-29

Ethique, «loyauté»

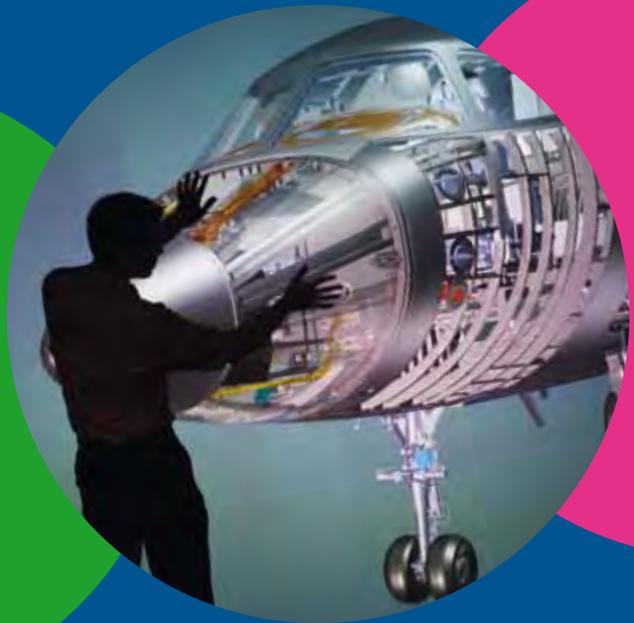
**RENCONTRES
D'OPTIONS**

Le droit de dire!



Entrez dans le futur

Dassault Aviation, Dassault Systèmes, Groupe Figaro,
Immobilière Dassault, Château Dassault, Artcurial



Industrie aéronautique, haute technologie numérique et programmes de mécénat pour la recherche scientifique médicale de pointe : depuis plusieurs décennies, les femmes et les hommes du Groupe Dassault partagent cette passion pour l'innovation et poussent sans cesse les frontières de l'excellence.

Future Now

www.dassault.com

 **GROUPE
DASSAULT**

éditorial

Contre le projet El Khomri : jouer la gagne

La pétition citoyenne, où se retrouvent aussi de nombreux syndicalistes

de la Cgt, de la confédération FO, de l'Unsa, de la Cgc, dénonçant le projet de loi El Khomri, compte déjà plus de 600 000 signatures.

Un mouvement d'une telle ampleur, en une semaine, démontre l'aggravation de la régression sociale qui va bien au-delà de la vie au travail, car elle touche à la vie des gens, à l'avenir des jeunes et la situation économique. Un niveau de rejet comparable à la déchéance de nationalité au plan sociétal.

Comment en serait-il autrement, quand le projet porte des mesures permettant de travailler plus pour gagner moins par simple accord d'entreprise, avec le passage de 10 à 12 heures maximum de travail par jour, de 44 à 60 heures de travail maximum par semaine et une rémunération des heures supplémentaires divisée par cinq.

C'est aussi pour l'employeur la possibilité de licencier sans motif, la généralisation du dumping social et du chantage à l'emploi.

Une entreprise sans difficultés économiques pourra, par accord, baisser les salaires et augmenter le temps de travail, imposer la mobilité aux salariés quelles que soient les clauses de leur contrat de travail. Une mesure qui pourra être imposée par référendum contre l'avis de 70 % des syndicats.

Quant au droit à la déconnexion, le gouvernement a été obligé de reprendre la revendication de l'Ugict-Cgt et de l'intégrer à la loi, mais sa mise en œuvre a été renvoyée au 1^{er} janvier 2018, avec un contenu minimaliste. Un sujet de négociation sans obligation renvoyé à des chartes d'entreprise sans valeur normative.

Ce projet interdit aussi de requalifier les travailleurs autonomes des grandes plateformes en tant que salariés, alors qu'Uber aux Etats-Unis vient d'être condamné à ce sujet. La France deviendrait ainsi le terrain privilégié de l'uberisation.

C'est pourquoi l'Ugict-Cgt appelle à combattre ce projet de régression des droits notamment en signant la pétition, en distribuant des tracts de décryptage du projet et des propositions concrètes de nouveaux droits, en mettant à disposition une plateforme collaborative de lutte.

Il s'agit dès à présent de multiplier les initiatives de diffusion, d'information, les rassemblements au plan local et interprofessionnel, de construire une mobilisation de grande envergure, la plus unitaire possible, proposée par la Cgt pour le 31 mars.



Marie-José Kotlicki
SECÉTAIRE GÉNÉRALE DE L'UGICT-CGT
DIRECTRICE D'OPTIONS

6 à propos Au fil de l'actualité

mouvement

7 Prud'hommes
Les « délais déraisonnables » devant les juges

8 Brétigny
La Sncf fait-elle obstruction ?

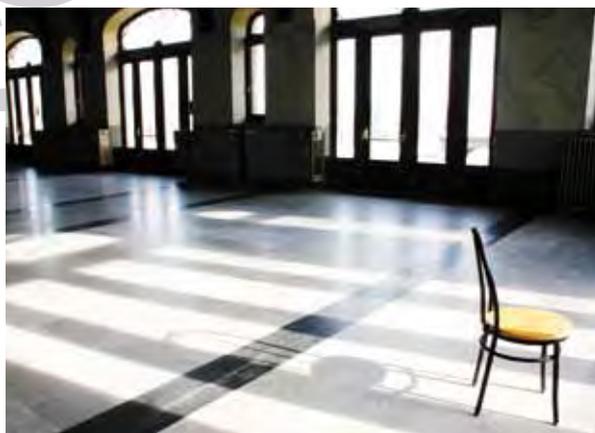
Compte personnel d'activité
Plus virtuel qu'ambitieux

9 Droit du travail
Vers un recul historique ?

Banques
Le temps de la déconnexion

Ikea
Mauvais montage

10 **Emploi**
Manque d'assise



JEAN-FRANÇOIS DUPUIS / MAXPPP

12 **Groupe Wkf**

« Tout gagné ! »
Entretien avec Anne de Haro

14 Numérique
L'urgence de règles et de protections

15 Salaires
IG Metall revendique 5 % d'augmentation

Migrants
« Qui sommes-nous devenus ? »

Conditions de travail
Cruels aménagements

ENCARTS CENTRAUX

- Options Mines-Energie (16 pages)
- Options Santé (4 pages)

focus

**ÉTHIQUE, "LOYAUTÉ"
Le droit de dire**



NICOLAS MARQUES / KR IMAGES PRESSE

Pages 16 à 27 Savoir, être au courant de ce qui se passe au regard de nos propres intérêts et pouvoir le dire sont aujourd'hui des enjeux capitaux qui disent le degré de démocratie dans lequel nous vivons. A ce titre, les lanceurs d'alerte renvoient – au-delà de leurs personnes – à des aspirations collectives et individuelles qui, sans être nouvelles, se heurtent à de nouveaux obstacles et de nouveaux défis. Comment le syndicalisme peut-il s'en emparer ?

Deux tables rondes pour un échange autour des enjeux liés au rôle des cadres et de leur « devoir de loyauté » ; corrélativement à des questions délicates, comme « comment refuser et dénoncer des pratiques illégales sans s'exposer au-delà du raisonnable ? » et « comment s'appuyer sur des droits et garanties collectives pour les ingénieurs, cadres et techniciens ? ».

BULLETIN D'ABONNEMENT

- Options (mensuel, 10 numéros par an):
Edition générale 32 €
Edition avec encart professionnel 39 €
- **Tarif spécial accueil nouvel abonné (6 numéros) 12 €**
- Retraités, étudiants, privés d'emploi 25 €
- **Joindre le règlement à l'ordre d'Options**
263, rue de Paris – Case 431 – 93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 83 60 – Fax: 01 55 82 83 33
Courriel: <options@ugict.cgt.fr>

NOM

PRÉNOM

BRANCHE PROFESSIONNELLE

ADRESSE

.....

CODE POSTAL VILLE

COURRIEL

terrains



- 28 Rtt**
Remettre les pendules à l'heure
- 39 Forfaits-jours**
Résister à l'engrenage...
- 30 Assurance chômage**
La Cgt à rebours d'une baisse des droits
- 31 Fiscalité**
McDo lave plus blanc
- 32 Bloc-notes**
Ugict: agenda et rendez-vous

terrains



- 33 Insécurité sociale**
Malheur aux droits
- 34 Penser la société?**
Invitation au savoir

droits

- 35 Sexisme au travail**
Une avancée juridique à mobiliser dans les entreprises
- 36 Fonction publique territoriale**
Un statut rénové pour les agents contractuels

hors champs

- 38 Landerneau Rétrospective**
Lorenzo Mattotti grand inventeur d'images
- 39 Peinture** Le « père Grivolos » seul maître de Chabaud
- 40 Rétrospective**
Anselm Kiefer œuvre sur l'expiation



CHARLES DUPRAT

platines

- 43 La Callas Toujours...**
Chostakovitch Par le quatuor Danel

bouteilles

- 43 Orange** Lycée viticole

lire

- 44 Les polars** FEUILLETON Zigomar revient
- 45 Les romans** IVRESSES Retrouver la voix

hors champs

- 46 Mondialisation**
L'Oit: d'une efficace modernité



MARIO LÓPEZ / MAXPPP

sélection

- 49 Les livres du mois**

grilles

- 50 Echecs et mots croisés**

à propos

Sombres turbulences, vague remaniement

Dans les années 1970, Anne Vanderlove fredonnait un texte d'une mortelle mélancolie sur les amours improbables d'une jeune femme réticente et d'un vent insistant. Avec le bon sens qui caractérise les mères, la sienne la mettait en garde: «*De quoi, ma fille, a-t-on bien l'air, en accouchant d'un courant d'air?*» La chanson se terminait assez mal, comme on s'en doute. D'où l'on peut inférer que, dans les années 1970, François Hollande n'écoutait pas Anne Vanderlove et que sa maman ne lui prodigua pas d'aussi judicieux avertissements. L'eût-elle fait que nous n'aurions pas ici à rappeler que notre gouvernement vient d'être remanié, épisode bref et sans grand intérêt, exception faite pour les entrants et les sortants. Les premiers sont devenus ministres tandis que les seconds ont cessé de l'être, fin de l'affaire, le tout sans un mot d'explication. La chose confine

à tel point au minuscule et au ridicule qu'on s'en voudrait même d'évoquer la sempiternelle montagne accouchant d'une souris, ni la première ni la seconde ne méritant un tel déclassement. Pour le bon peuple, ce renouvellement de casting n'a fait qu'approfondir la médiocrité d'un scénario et

d'une mise en scène qui, de saison en saison, ne font que se dégrader – on a failli écrire: déchoir. Nul ne saura jamais le pourquoi des départs, pas plus d'ailleurs que la motivation des arrivées; nous en sommes réduits à constater – dans l'urgence, puisque c'est notre état semble-t-il pour longtemps – que l'exercice du pouvoir prend chaque jour davantage l'allure d'une guignolade autoritaire, sur un fond chaotique de trocs marécageux et de calculs boiteux. C'est à s'étouffer de rire ou pleurer de rage, au choix. Car ces obscures turbulences manifestent des desseins plus sombres encore, qu'il s'agisse du chômage ou du travail, de la mise en statistiques du premier ou de la codification du second. C'est d'ailleurs à propos de cette dernière que Manuel Valls a vu



GEORGI LICOVSKI / MAXPPP

SI EN PLUS
CE REMANIEMENT
SERT À QUELQUE
CHOSE, FA SERA
ÇA DE TRIS.



rouge – c'est juste façon de parler – au point de s'emporter contre le patronat, allez, en exigeant quelque chose – pas grand-chose, un petit remaniement en quelque sorte – sur l'emploi. Pierre Gattaz, paraît-il, en rit encore. Ulcéré et écarlate – voir ci-avant –, le Premier ministre s'est alors retourné contre les parlementaires, menaçant d'un – nouveau – 49-3 les députés naïfs qui pensaient pouvoir remanier le remaniement du code du travail. A quand le remaniement de la République?

Solidarité, remaniement du concept

Remanier, c'est d'abord dans la tête. Récemment, l'opinion publique française a été chauffée à blanc à propos d'un remaniement de l'orthographe impliquant la disparition supposée de notre accent circonflexe national. Preuve qu'il y a décidément bien des façons de travailler du chapeau quand on a la tête chaude. Celle du Haut-Rhin, à savoir le conseil départemental dirigé par la droite, a tenu à en faire la démonstration, à partir d'idées délicieusement tordues sur l'économie ou, plus exactement, sur les moyens d'en faire. Il s'agit au départ de faire payer les pauvres en exigeant en sus qu'ils vous disent merci. Le remaniement, ici, consiste à ce qu'à partir de l'année prochaine, le versement du Rsa soit conditionné à l'exécution de sept heures hebdomadaires de bénévolat. Pensons aux pauvres, ne les laissons pas succomber aux délices de Capoue, aux fastes de l'oisiveté, mère indigne de tous les vices. Fi donc de la rente à la paresse, vive le travail forcé, pardon, bénévole, soit des heures de travail non payées pour

autoriser le paiement d'heures non travaillées. Le président du conseil a soigneusement précisé qu'il ne s'agissait pas – absolument pas – de stigmatiser les bénéficiaires. Stigmatiser, c'est pas bien, même dans le Haut-Rhin. Plutôt que de stigmates, il s'agit de bénévoles, du haut-rhinois bénévoler, verbe du premier groupe, comme voler. Si la conjugaison – je bénévole, tu bénévoles, il bénévole... – ne pose aucun problème, la logique, elle, s'en trouve cul par-dessus tête (avec un accent circonflexe). Le bénévolat étant par nature bénévole, c'est-à-dire non rémunéré, en faire la condition d'un paiement remanie sérieusement le concept. Car un bénévolat rémunéré, ce n'est plus un bénévolat; et si ce n'est plus du bénévolat, il devient impossible de l'échanger comme tel, même pour un Rsa. Mais que ne ferait-on pas pour les pauvres ?

L'asile remanié en mode naufrageurs

Le Danemark est un pays de droit, équipé de tout ce qu'il faut pour cela, y compris de lois. L'une des dernières en date vise à organiser le caractère durable et rentable sur des bases humanitaires de l'accueil fait aux réfugiés, soit des gens qui, n'ayant plus rien, demandent tout. Comme le tout coûte cher, même au Danemark, l'un de ses députés a suggéré une méthode qui honore son sens de l'observation et ses capacités logico-déductives. Ayant postulé que la nature, même celle des réfugiés, avait horreur du vide, l'élu national en a conclu que, quelque part, il y avait quelque chose à récupérer. La théorie étant formulée, les chercheurs ont pu établir que les fameux réfugiés étaient de véritables mines d'or, au sens propre. La malice des déshérités n'ayant pas de limites, ceux-ci dissimulaient leurs richesses sous forme qui d'anneaux, qui de boucles d'oreilles, qui de colliers... Certains avaient même équipé leurs stylos de plumes en or – des stylos, on se demande un peu... –, le comble de la duplicité étant atteint par de pseudo-intellectuels ayant transféré leurs avoirs sous forme de montures de lunettes. Justement scandalisé par ces trafics indus et irresponsables, le gouvernement libéral-populiste danois a fait voter une loi sur l'immigration, dite L87, qui autorise la saisie de ces richesses frauduleuses. Pour financer « *le caractère durable et rentable sur des bases humanitaires de l'accueil* ». Après d'intenses débats qui honorent la démocratie parlementaire, une exception a été décrétée pour les anneaux de mariage. Sans doute parce que le mariage, c'est sacré; à moins que ce ne soit parce que les musulmans n'en portent pas, d'anneaux de mariage. Aussi voit-on se dessiner, de Paris à Copenhague en passant par Colmar, un axe politique qui, de reniement en remaniement, inverse, à défaut de la courbe du chômage, celle des droits, tandis qu'il transforme toute mesure de solidarité en barbarie démesurée. ◀

Pierre TARTAKOWSKY

PRUD'HOMMES LES "DÉLAIS DÉRAISONNABLES" DEVANT LES JUGES

LE TGI DE PARIS A COMMENCÉ L'EXAMEN DE 10 DES 200 DOSSIERS QUI LUI SONT PRÉSENTÉS PAR DES SALARIÉS POUR DÉNI DE JUSTICE.



JULIO PELAEZ / MAXPPP

Quatre ans après avoir été condamné pour déni de justice sur le fondement d'un article de la Convention européenne des droits de l'homme qui garantit à tous, a fortiori aux salariés, le droit à un procès équitable, l'Etat est à nouveau traîné devant les tribunaux pour des « *délais de justice déraisonnables* » aux conseils de prud'hommes. L'action, menée par le Syndicat des avocats de France et soutenue par la Cgt, FO, Solidaires, le Syndicat national des chancelleries et services judiciaires Cgt, le Syndicat des greffiers de France FO et le Syndicat de la magistrature, a donné lieu à une première audience, mercredi 10 février, devant le tribunal de grande instance de Paris.

A l'ordre du jour, l'examen de dix premiers dossiers sur les 200 assignations déjà déposées par l'organisation. Point commun entre tous: la plainte de salariés qui attendent depuis des mois voire des années que la justice du travail dont ils relèvent étudie leur affaire. Simplement en départage, il faut désormais, à Bobigny, attendre plus de 30 mois pour passer devant un juge, dénonce le Saf; 17 mois à Paris, 18 à Marseille et Bordeaux, alors que le code du travail impose un délai d'un mois.

L'Etat le sait: il sera à nouveau condamné. Bien sûr, dans cette affaire, l'examen du montant des dommages-intérêts accordés pour chaque dossier sera important – le gouvernement espère qu'ils ne dépassent pas 3 800 euros quand les avocats des salariés réclament jusqu'à 20 000 euros. Mais les organisations engagées dans cette action ne veulent pas en rester là. Plus largement, elles veulent se servir de cette occasion aussi pour réclamer des moyens pour la justice. Des moyens qui manquent dans toutes les juridictions. Le 15 février, au Tgi de Bobigny, le plus important tribunal de France après Paris, magistrats, greffiers et avocats étaient aussi mobilisés pour dénoncer le manque d'effectifs. Là, vingt-quatre juges et six procureurs, au moins, manqueraient à l'appel pour assurer le bon fonctionnement de l'institution. M.H. ◀

BRÉTIGNY LA SNCF FAIT-ELLE OBSTRUCTION ?



ÉTIENNE LAURENT / MAXPPP

La Sncf tient-elle réellement à ce que toute la vérité soit faite sur les causes directes et indirectes de l'accident du train Intercités Paris-Limoges qui a déraillé en gare de Brétigny le 12 juillet 2013, causant la mort de sept personnes ? Une instruction judiciaire ouverte par le parquet d'Evry est toujours en cours et l'enquête fait déjà l'objet de milliers de pages et de plusieurs rapports, dont un du Bea-TT (bureau d'enquêtes sur les accidents de transport terrestre). Toutes les conclusions semblent indiquer un « défaut de maintenance » sur les traverses. Ce n'est pourtant pas un technicien ou un agent en particulier qui est tenu pour responsable, mais deux personnes morales, Réseau ferré de France (devenu fin 2014 SnCF Réseau) et la SnCF, qui sont pour l'heure mises en cause pour « homicides et blessures involontaires ». Dans ce contexte, *le Canard enchaîné*, dans ses éditions des 27 janvier et 10 février, a révélé que les juges avaient – comme ils en ont le droit – procédé à des écoutes téléphoniques, en particulier sur les services juridiques de la SnCF, et auraient ainsi constaté que des agents et cadres de l'entreprise, interrogés dans le cadre de l'enquête, étaient incités par leur hiérarchie à en dire le moins possible et à éviter de fournir des documents mettant en cause la gestion de l'entreprise. Informations aussitôt démenties par la direction de la SnCF – qui estime ne rien faire de plus que conseiller ses agents, dont la responsabilité n'est pourtant pas engagée –, mais qui laissent quelque peu dubitatif quant à de telles pratiques.

Jusqu'où doit aller la loyauté à l'égard de l'entreprise, pour ne pas dire l'omertà, quand la sécurité des passagers voire leur vie est en jeu ? Les syndicats de la SnCF, en particulier la Cgt, n'ont cessé de dénoncer les choix de gestion qui ont abouti à laisser des trains circuler sur des réseaux pourtant connus pour être vétustes. Des questions toujours d'actualité, le budget 2016 prévoyant de réduire les effectifs de maintenance, ou d'y affecter des sous-traitants ou des agents insuffisamment formés et dont la charge de travail se trouvera pourtant augmentée. V.G.

CPA PLUS VIRTUEL QU'AMBITIEUX

Le compte personnel d'activité (CPA) devait être une des grandes avancées sociales du quinquennat du Président Hollande. Finalement, les partenaires sociaux se sont quittés le 8 février, après deux mois de négociations express, sur une « position commune » qui n'engage personne : les confédérations Cfdt, Cftc, Cgc et FO ont validé le texte sans enthousiasme, reconnaissant que le texte fixait un socle a minima, tandis que le Medef et la Cgpmc signalaient qu'ils s'en remettaient à leurs instances pour une validation définitive, mais qu'en l'état la mise en œuvre des dispositifs prévus par le Cpa était impossible. L'urgence aura donc eu raison de toute avancée, le texte devant être intégré au projet de loi de la ministre du Travail Myriam El Khomri qui doit être présenté le 9 mars, et le dispositif mis en place au 1^{er} janvier 2017. La Cgt n'a pas validé ce texte, estimant qu'il ne contenait qu'une série de droits virtuels – capitalisation des droits à la formation, compte pénibilité et, éventuellement, compte épargne-temps –, sans sécuriser ou garantir collectivement les droits de chacun : il peut laisser supposer que chaque salarié devra se débrouiller pour voir respecter ses « droits », déresponsabilisant un peu plus les employeurs. A suivre... V.G.



CLAUDE ESSERTEL / MAXPPP

80 %

ENTREPRISES : DES KITS CONTRE LE SEXISME BIENTÔT DISPONIBLES...

des femmes salariées déclarent être régulièrement confrontées à des comportements ou à des décisions sexistes dans leur entreprise, d'après un récent rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Csep) qui, d'ici avril, va diffuser des kits de lutte contre le sexisme à l'usage des entreprises. Et, pour 93 % d'entre elles, le climat sexiste s'avère suffisamment pesant pour avoir un impact sur leur confiance en soi ou le sentiment qu'elles ont d'être efficaces ou reconnues pour leur travail. La loi Rebsamen sur le dialogue social et l'emploi, votée l'été dernier, affirme pour la première fois que « nul ne doit subir d'agissement sexiste (...) ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

DROIT DU TRAVAIL VERS UN RECUL HISTORIQUE?



PHILIPPE TURPIN / MAXPPP

Depuis que le contenu du projet de loi de réforme du droit du travail visant à « instituer de nouvelles libertés et protections pour les entreprises et les actifs » (sic) a été rendu public, rien n'indique qu'il permette de conserver un socle de droits minima protégeant les salariés. Le projet de loi, déjà parti en examen au Conseil d'Etat, et qui sera présenté par la ministre du Travail Myriam El Khomri au Conseil des ministres du 9 mars, fait l'unanimité contre lui, ne trouvant grâce qu'auprès du Medef, au point que la ministre a même laissé entendre que la réforme pourrait être adoptée par recours à l'article 49-3. Pour la Cgt par exemple, dont de nombreuses analyses point par point sont d'ores et déjà disponibles sur les sites <www.cgt.fr> et <www.ugict.cgt.fr>, ce projet de loi « constituerait, s'il était adopté, un recul historique des droits pour les salariés ». Sans aucune concertation sociale, le gouvernement décide ainsi de passer en force, invoquant la nécessité de tout faire contre « la peur d'embaucher des entreprises ». Parmi les 53 mesures envisagées, on trouve la remise en cause des 35 heures par l'accroissement des horaires de travail maximum journaliers (à 12 heures) et hebdomadaires (à 60 heures); la possibilité de ne pas majorer de plus de 10 % les heures supplémentaires; une diffusion plus large du système des forfaits-jours – le temps de travail pourrait par ailleurs être calculé sur trois années, ce qui laisserait toute latitude aux employeurs pour ne pas considérer une heure travaillée en plus comme une heure supplémentaire; la possibilité pour les employeurs de faire primer des accords d'entreprise sur des accords de branche, et de court-circuiter les partenaires sociaux et le principe de représentativité syndicale, notamment par l'organisation de référendums directement auprès des salariés, ce qui laisse augurer de la marge de manœuvre pour ces derniers, qui seraient soumis au chantage à l'emploi; la simplification des possibilités de licenciement économique, qui risque d'amplifier le dumping social y compris auprès d'un même groupe; ou encore le plafonnement des indemnités prud'homales. Le texte est censé être débattu au Parlement en avril. Nous y reviendrons, à n'en pas douter, car de nombreuses organisations, et en particulier les syndicats, envisagent des actions de grande ampleur pour mettre en échec ce projet soi-disant de flexisécurité à la française, qui ne promet pour l'heure que la flexibilité et la précarité des droits. V.G.

BANQUES LE TEMPS DE LA DÉCONNEXION

Des cadres en forfait-jours qui ont l'obligation de « badger »; des messageries coupées de 21 heures à 7 heures du matin, sept jours sur sept... c'est ce que prévoit désormais le règlement intérieur du groupe Bpce (Banque populaire Caisses d'épargne). Cette révision du règlement des deux grands réseaux bancaires coopératifs intervient après un jugement condamnant le groupe à 317 amendes pour avoir « enfreint les dispositions du code du travail sur le temps de repos minimal quotidien ainsi que sur le travail de nuit ».

Des infractions qui ont été constatées entre les mois de février et de juin 2014. « Durant cette période, explique l'Ugict-Cgt, le groupe bancaire a été confronté, comme les 130 plus grandes banques de la zone euro, à un audit géant imposé par la Banque centrale européenne. Au siège de la Bpce, tout comme chez ses concurrents, les équipes de cadres ont été mobilisées et contraintes de travailler jusqu'à 45 heures hebdomadaires. » Constatant, fin avril 2014, « un manque de contrôle des temps de repos quotidien et hebdomadaire et des charges de travail excessives », l'Inspection du travail avait alors lancé un avertissement à la direction du groupe, pour le réitérer ensuite accompagné de procès-verbaux transmis au procureur de la République. C.L.

IKEA MAUVAIS MONTAGE



PETER ENDIG / MAXPPP

Plus d'un milliard d'euros: telle est la somme qu'Ikea a sans doute subtilisée aux impôts des différents pays où il est installé. Le 13 février dernier, les élus écologistes au Parlement européen ont divulgué un rapport allant en ce sens. Un document qui décrit les circuits financiers complexes mis en place entre plusieurs pays européens par le géant suédois du meuble ces six dernières années pour échapper à ses obligations fiscales. L'une des techniques préférées de la multinationale est la suivante: chaque magasin de la chaîne procède au paiement de redevances à une filiale basée aux Pays-Bas qui, elle, joue seulement un rôle de « conduit »; les redevances entrent et sortent du pays sans avoir été taxées pour aboutir en grande partie au Liechtenstein. Rien que pour l'année 2014, ce montage aurait permis au groupe d'échapper à 35 millions d'euros d'impôts en Allemagne, 24 millions d'euros en France et 7,5 millions d'euros en Belgique. M.H.

Pour en savoir plus: lire « Fraude fiscale: Ikea aurait soustrait à l'impôt plus d'un milliard d'euros » sur <<http://en.youscribe.com>>.

EMPLOI: MANQUE

Tous les coups sont permis contre l'emploi, y compris les plus bas. En quelques semaines, on a vu une série de plans sociaux annoncés, singulièrement dans l'industrie. C'est, nous dit-on, la faute aux rigidités du code du travail. Désintox par trois grandes entreprises.

À EDF, ON TAILLE À DIMENSION EUROPÉENNE

4 000 postes, soit deux fois plus que ce qui était annoncé. Le groupe a fait savoir qu'il entendait effectuer ces coupes dans les effectifs sans licenciements ; il n'en demeure pas moins que ce sont des emplois qui disparaissent. Une mobilisation sociale avait déjà été décidée en décembre à l'appel des organisations syndicales après les annonces de suppressions de postes, au nombre évalué alors autour de 1 500 à 2 000. La lutte contre les « rigidités » est d'ailleurs globalisée au-delà du code français avec un plan social en Hongrie, une vaste restructuration en Belgique, un plan de licenciements massif en Espagne...

D'ASSISE

CHEZ STMICROELECTRONICS, ON FAIT SAUTER LES PUCES

Les puces électroniques président aux développements de la majorité des industries et aux actes du quotidien. Le leader européen dans la conception et la fabrication de ces puces électroniques, dont les Etats français et italien sont actionnaires, annonce la suppression de 1 400 emplois, soit pas loin de 6 000 emplois induits. Le code du travail ? Sûrement ! A moins que les dividendes faramineux versés aux actionnaires ne soient pour quelque chose dans la chute de 25 % de son chiffre d'affaires ?

CHEZ SANOFI... "ÉCONOMIES"

Le groupe a annoncé un « plan d'économies » de 1,5 milliard d'euros qui va se traduire par la suppression de quelque 600 postes dans les trois prochaines années en France, là encore « sans licenciements ». Ces économies s'inscrivent dans le plan stratégique rendu public en 2015 et n'ont évidemment rien à voir avec le code du travail mais tout à voir avec la fabrique du chômage.



GROUPE WKf: "TOUT GAGNÉ!"



GUILLAUME CLEMENT / MAXPPP

Après plusieurs années de bataille judiciaire, l'intersyndicale Cfdt-Cgt-Cnt de Wolters Kluwer France (Wkf) vient de faire condamner le groupe pour « restructuration frauduleuse », une opération dans laquelle 900 salariés ont sans doute perdu quelque 6 millions d'euros de participation... Retour d'expérience.

ENTRETIEN

AVEC

ANNE DE HARO

DÉLÉGUÉE SYNDICALE CGT
ET SECRÉTAIRE DU COMITÉ
D'ENTREPRISE DU GROUPE WKf

Nous supputons tous qu'une mécanique destinée à siphonner les comptes du groupe était en train de se mettre en place. Nous percevions l'abandon de toute préoccupation sociale et de développement. Seul le « coût du travail » semblait encore préoccuper la direction. Mais pourquoi ? Comment ?

– **Options : Avant toute chose, de quoi relève cette affaire ?**

– **Anne de Haro :** D'une opération d'optimisation fiscale que seuls les salariés d'un groupe éditeur de publications de droit social réputées ont dû payer. Le scandale remonte à 2007. A cette date, le groupe Wkf, composé de huit sociétés – dont les sociétés éditrices de *Liaisons sociales* et de *Lamy* –, décide de toutes les rassembler dans une seule et unique entité. Il le fait d'une bien étrange manière : en contractant auprès de la maison mère, la holding Wkf (Hkfw) un emprunt, non au taux Euribor, qui fixe d'habitude les opérations en Europe, mais à ce taux majoré de 2,75 points. Le groupe Wkf, qui n'avait aucune dette avant la fusion, se retrouve alors structurellement endetté. Suppressions de postes, cessions, transferts d'activités : les conséquences ne se font pas attendre. Et, en plus du reste, c'est à la disparition de leur participation que les salariés doivent consentir ; revenu qui, avant la fusion, pouvait atteindre 2,5 mois de salaire dans certaines sociétés du groupe.

– **Cet élément est celui qui vous a poussés à mener l'affaire devant les tribunaux. Pourquoi ce choix ? Pourquoi ne pas être allé au pénal comme vient de le faire aujourd'hui le CE de l'ouest parisien de McDonald's sur un dossier similaire ?**

– Pourquoi être resté au civil ? D'abord, ce n'est pas facile pour une petite structure d'attaquer son employeur au pénal ! Ensuite, contrairement à ce qui se passe chez McDonald's, nous étions confrontés au fait que le montage financier fait par Wkf avait été validé par Bercy. Dans ce cadre, il devenait très difficile d'aller devant cette juridiction. Enfin, nous voulions absolument continuer à travailler avec les salariés. Chez nous, le turn-over

est faible. Il ne frise pas les 100 % comme dans la multinationale du hamburger. Dénoncer le montage au regard des droits qui leur étaient déniés me semblait donc plus intéressant pour les engager, eux aussi, dans l'action.

– **De quelle manière avez-vous organisé cette bataille ?**

– En informant les salariés, en les mobilisant et les appelant à faire connaître la réalité de leur entreprise auprès de leurs députés... En réclamant le respect de nos droits devant les tribunaux. Mais ne nous le cachons pas : ça n'a pas été facile. Le premier défi qu'il nous a fallu relever a été de comprendre ce qui se passait. La direction refusait tout éclaircissement. Pendant des mois, elle n'a cessé de faire pression sur les élus pour empêcher, comme je le demandais au sein du comité de groupe, qu'une expertise soit faite pour tenter d'y voir plus clair. Elle a tenté de marchander l'inaction syndicale contre l'ouverture de négociations sur les conséquences de la fusion.

– **Et ça a marché ?**

– Dans une entreprise où le dialogue social constitue la matière première à partir de laquelle travaille une bonne partie du personnel, l'argument a fait mouche dans un premier temps. Jusqu'à ce que cette promesse s'avère infondée, lorsqu'un salarié nous a fait parvenir un CD-Rom sur lequel apparaissaient des planches plus ésotériques les unes que les autres, faisant apparaître les sociétés du groupe reliées à des flux financiers allant et venant des uns aux autres. A partir de là, un camarade de la Cfdt m'a rejointe dans la volonté de comprendre. Et, aux côtés des salariés et des autres syndicats avec lesquels, pour certains, nous avons constitué une intersyndicale,

nous avons pu lancer une bataille pour connaître la vérité. Nous supputons tous qu'une mécanique destinée à siphonner les comptes du groupe était en train de se mettre en place. Nous percevions au quotidien l'abandon de toute préoccupation sociale et de développement. L'emploi et les conditions de travail étaient passés au second plan ; seul le « coût du travail » semblait encore préoccuper la direction. Mais pourquoi ? Comment ? Quelles étaient les intentions de la direction ? Il nous a fallu beaucoup de ténacité, l'aide du cabinet Secafi et de notre avocat, pour percer les mystères du montage auquel l'entreprise s'était livrée.

– Comment fait-on dans ce type d'affaires pour tenir sans s'isoler ?

– En ayant la foi du charbonnier ! En affrontant le temps. Un temps incroyablement long. De 2007 à 2016, les rebondissements ont été nombreux. Au début, avec le syndicaliste Cfdt, nous étions deux à être convaincus de la nécessité de nous battre. Puis il est parti. Et, ne l'oublions pas, en 2014, notre demande faite à la justice de déclarer le montage financier frauduleux, donc non opposable aux salariés, avait été déboutée par le tribunal de grande instance de Nanterre. Neuf années à se mobiliser sur un dossier : c'est long... Ensuite, il m'a fallu veiller à ne jamais me couper ni de ma section ni des autres délégués et des salariés. Ni de tous ceux qui, à l'extérieur, pouvaient nous soutenir. Le soutien du collectif Dlaj de l'Ugict a été, pour moi, essentiel. Il m'a permis de m'enrichir d'échanges et de rencontres, d'éviter de tourner en rond. Lorsqu'on est confronté à ce genre de dossier, on ne peut pas être un électron libre. Le syndicalisme n'est pas une aventure individuelle. Il n'est fécond que fondé sur une intelligence collective. Sans l'intersyndicale, sans l'Ugict et l'Institut du travail de Strasbourg où je suis allée plusieurs fois, cette affaire, je crois, n'aurait pas pu être menée jusqu'à son terme... Je ne pense pas me tromper en disant que cette histoire nous a tous beaucoup changés.

– En quoi vous a-t-elle changés ?

– Au sein de l'intersyndicale, elle nous a obligés à travailler ensemble, à dépasser nos a priori. Entre nous s'est imposée une sorte de règle implicite : même si nous avions des différends, nous continuions à nous respecter. Jamais je ne me suis dit : « Ils ne voudront pas. » Nous ne pouvions pas nous permettre de nous passer les uns des autres.

– Et c'est comme ça qu'en 2014, lorsque tout semblait perdu, la Cgt a pu convaincre de continuer la bataille ?

– Oui, plus personne n'y croyait. Et moi, je ne voulais pas lâcher.

– Quelles sont les conclusions rendues par la cour d'appel de Versailles ?

– Tout d'abord que la restructuration engagée en 2007 est fondée sur « une manœuvre frauduleuse » de l'employeur, manœuvre qui réduit le montant des bénéfices ayant servi de base au calcul de la participation des salariés du groupe. Ensuite, que l'opération d'optimisation fiscale s'est appuyée sur « un discours trompeur » : c'est-à-dire que, contrairement à ce qu'avait assuré la direction, le montage financier n'a jamais eu pour fonction d'aider au déve-

Le tribunal a décidé de condamner Wkf et sa société mère à « restituer et abonder dans la société Wkf la réserve spéciale de participation pour les exercices 2007 à 2010 ». Et, sous le contrôle d'un juge, il a nommé un expert-comptable pour évaluer le montant des sommes à restituer aux salariés.

loppement de l'entreprise, mais bien au contraire à son démantèlement. De là, le tribunal a décidé de condamner Wkf et sa société mère à « restituer et abonder dans la société Wkf la réserve spéciale de participation pour les exercices 2007 à 2010 ». Et, sous le contrôle d'un juge, il a nommé un expert-comptable pour évaluer le montant des sommes à restituer aux salariés. Une audience est prévue le 6 décembre prochain pour fixer le montant qui sera accordé aux salariés... Une victoire sur toute la ligne !

– Comment le personnel a-t-il réagi à cette annonce ?

– C'est par un message de notre avocat me disant « tout gagné ! » que j'ai appris la nouvelle. Aussitôt, j'ai envoyé l'information aux salariés. Et, m'a-t-on dit – je n'étais pas sur place –, à peine la nouvelle tombée, tout le monde s'est arrêté. Le jugement était consultable. Se sont organisées un peu partout des lectures collectives de l'arrêt. Les gens n'en revenaient pas. Ils avaient gagné contre leur employeur ! C'était comme magique. Ensuite sont tombés des mails me demandant combien chacun était susceptible de récupérer.

– La direction n'a pas encore dit si elle allait se pourvoir en cassation. Le pensez-vous ?

– Elle n'y a pas intérêt. Une telle action risquerait d'accentuer le caractère jurisprudentiel du jugement de la cour d'appel. Et, qui plus est, d'entamer l'image de Wolters Kluwer qui, aux Etats-Unis, a une filiale spécialiste des opérations d'optimisation fiscale. Cette société, la Corporate Trust Company, basée au Delaware, un petit Etat de la côte Est connu pour sa fiscalité très attractive pour les entreprises, domicilie la moitié des entreprises cotées à Wall Street. Pas sûr que ce soit une bonne chose pour le groupe de prendre le risque de perdre un autre procès !

– Et maintenant ?

– Nous avons le projet, avec le collectif Dlaj de l'Ugict, de monter un collectif consacré aux questions d'optimisation fiscale. Cette structure aurait pour charge de produire des textes et des outils afin d'aider la réflexion syndicale. Elle organiserait le lien avec des associations comme Tax Justice Network, Transparency International, le Comité pour l'annulation de la dette du tiers-monde ou Attac. Ce pourrait être une très bonne chose. ◀

Propos recueillis par Martine HASSOUN

NUMÉRIQUE

L'URGENCE DE RÈGLES ET DE PROTECTIONS

LE FACE-À-FACE TAXIS-VTC NE REPRÉSENTE QUE LA PARTIE ÉMERGÉE DES TENSIONS EXACERBÉES PAR LA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE.



THIERRY BORDAS / MAXPPP

Taxis contre Vtc, Vtc contre taxis... Si le conflit dans le secteur du transport individuel de personnes a pris une acuité particulière au cours des dernières semaines, cela fait des mois que la situation se détériore. Chacun fait ainsi le constat, souligne la Cgt, «*qu'il ne peut plus vivre du fruit de son travail*», dans un secteur «*où l'apparition de plateformes gérées par de grands groupes financiers est venue finir de mettre à mal un équilibre fragile*». Aussi est-il urgent que le gouvernement prenne ses responsabilités afin d'éviter «*une concurrence mortifère pour les chauffeurs (...)*. Cela suppose, poursuit la Cgt, *de définir pour chacun des acteurs un rôle précis*» de nature à stopper la dérégulation de ce secteur.

Au cœur de ce conflit se trouve la société Uber, créée en 2009, dont le modèle socio-économique a inspiré l'expression d'«*uberisation*». En janvier 2016, elle affirmait regrouper en France quelque 10 000 chauffeurs, dits «*entrepreneurs*». Mais

si sa valorisation boursière est estimée à 50 milliards de dollars, elle n'emploie qu'un nombre très réduit de salariés, 5 000 dans le monde, à peine 70 en France. Cela ne l'empêche pas de poursuivre une intense campagne de communication auprès de ses clients, insistant sur son rôle d'insertion (25 % des chauffeurs étaient sans emploi, affirme-t-elle) et donc sur les économies d'assurance chômage ainsi réalisées... Mais, tout en refusant de communiquer sur son chiffre d'affaires, elle omet de dire au passage qu'elle ne paie quasiment pas, grâce à un mécanisme d'optimisation fiscale, d'impôt sur les sociétés. Symbole de ces nouvelles entreprises qui échappent à la fiscalité et emploient très peu de salariés, Uber ne représente pourtant que la partie émergée de la transition numérique, avec le risque de favoriser l'émergence, à très court terme, d'une économie du low cost.

«*Le sens des transformations induites par le numérique dépendra avant tout du rap-*

port de forces entre le capital et le travail», souligne ainsi l'Ugict-Cgt. Rien n'est figé: le numérique peut aussi permettre d'ouvrir un nouveau cycle de progrès social, environnemental et économique, à la condition qu'il ne serve pas de prétexte à une remise en cause du modèle social français. Cela implique au moins deux exigences: la mise en place d'une fiscalité adaptée aux nouveaux modes de création de la valeur et, notamment, le paiement d'impôts sur le lieu où les richesses sont créées; la poursuite de la réflexion sur ceux qu'on appelle les «*contributeurs indépendants*». Sur ce point, tout le monde ou presque s'accorde. Ainsi, un récent rapport du Conseil national du numérique a mis en évidence la situation de dépendance économique dans laquelle se trouvent en particulier les travailleurs des plateformes, tout en soulignant un besoin de protection. L'«*uberisation*»? «*C'est une nouvelle forme d'organisation où le travail est assuré par des indépendants, mis en relation avec leurs*

clients par des plateformes numériques qui définissent le contenu du service et son prix», a ainsi détaillé, lors de la remise du rapport, Myriam El Khomri, ministre du Travail. Mais pour proposer quelles solutions? Pour l'heure, elles sont loin d'être à la hauteur des transformations en cours. Adopté en janvier dernier par l'Assemblée nationale, le projet de loi «pour une République numérique» contient très peu de progrès et de tentatives de régulation, si ce n'est un amendement dit «Airbnb» à destination des propriétaires ou locataires qui louent leur logement de façon ponctuelle via ce type de plateformes collaboratives.

Un prétexte à une remise en cause du modèle social?

Ces loueurs devront dorénavant apporter la preuve qu'ils ont les autorisations nécessaires, afin d'empêcher les locations illégales. Du côté des questions de travail et d'emploi, c'est le projet de loi bientôt présenté en Conseil des ministres par Myriam El Khomri qui est censé apporter quelques réponses. Lors des vœux qu'elle a prononcés, le 20 janvier dernier, «aux forces vives et aux parlementaires», la ministre du Travail a insisté sur la révolution numérique et les bouleversements qu'elle entraîne pour le statut des travailleurs: «J'ai la conviction, a-t-elle déclaré, que ces travailleurs, ces indépendants, ces auto-entrepreneurs doivent pouvoir bénéficier de nouvelles formes de protections». Lorsqu'il y a «situation de dépendance économique», n'est-il d'ailleurs pas «légitime de se demander si la plateforme n'a pas une forme de responsabilité sociale»?

Intitulé «Sécuriser les parcours et construire les bases d'un nouveau modèle social à l'ère du numérique», le titre III de l'avant-projet de loi sur le travail, rendu public à la mi-février, est de ce point de vue extrêmement décevant, en axant la réponse sur le seul compte personnel d'activité (Cpa), très éloigné de la sécurité sociale professionnelle défendue par la Cgt. Et si un «droit à la déconnexion», porté par l'Ugict-Cgt en lien avec une réduction du temps de travail, est repris dans le texte, ce «droit» est pour le moins minimal: outre que sa mise en œuvre est renvoyée au 1^{er} janvier 2018, il est un sujet de négociation, sans obligation de mise en place des trêves de mails, et il dépendra en outre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, de chartes d'entreprise élaborées après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Chartes qui, dénonce l'Ugict-Cgt, n'auront aucune «valeur normative». ◀

Christine LABBE

SALAIRES IG METALL REVENDIQUE 5% D'AUGMENTATION

Les 3,8 millions de salariés de la métallurgie allemande obtiendront-ils satisfaction? Pour eux, le syndicat IG Metall réclame une augmentation des salaires de 4,5 à 5% pour l'année qui vient. L'argumentation de la puissante centrale syndicale est simple: le niveau élevé des profits des entreprises le permet et la nécessité de renforcer le pouvoir d'achat des ménages l'exige. En 2015, les salaires réels avaient augmenté outre-Rhin de 2,5% en moyenne et de 3,4% dans la branche. Il s'agissait là du pourcentage le plus élevé jamais relevé depuis 1992. L'ampleur de cette hausse était liée à la fois à une très basse inflation et à de fortes revalorisations.

MIGRANTS "QUI SOMMES-NOUS DEVENUS?"

Au début du mois, l'Internationale des services publics (Isp) et la Fédération syndicale européenne des services publics (Fsesp) ont vivement critiqué l'adoption par le Danemark d'une réglementation «visant à dépouiller les réfugiés arrivant en Europe». Une prise de position qui survient après que le Parlement de Copenhague a voté une loi permettant aux autori-

tés de saisir toute possession, en espèces ou en biens, des réfugiés, en contrepartie d'un hébergement en centre d'accueil. «Cette situation réveille en nous le souvenir tragique des lois raciales des nazis contre les juifs», a déclaré Rosa Pavanelli, la secrétaire générale de l'Isp. «Les demandeurs d'asile et les réfugiés risquent leur vie en fuyant leur patrie dans les conditions les plus défavorables. Parmi ces êtres humains, des



DENIS MCWILLIAMS / MAXPPP

milliers de personnes, dont de nombreux enfants, ont déjà trouvé la mort. Ces réfugiés n'ont pratiquement rien emporté avec eux. Et pourtant, le peu de biens qu'il leur reste, les quelques effets personnels qu'ils ont été en mesure de porter, leur sont confisqués par l'Etat qui les accueille... Qui sommes-nous devenus? Quel genre de civilisation peut tolérer de telles pratiques?», a-t-elle lancé.

CONDITIONS DE TRAVAIL CRUELS AMÉNAGEMENTS

N'est-ce qu'en Belgique que le «job crafting» – l'art supposé de laisser un salarié libre de «façonner» son travail pour le rendre plus attractif – fait des dégâts? Une chose est sûre, une étude menée par le cabinet de services RH Securex et l'université de Gand montre que l'usage de ce nouveau mode de management, qui consiste à permettre aux personnels d'intégrer progressivement de nouvelles responsabilités ou au contraire de se débarrasser au quotidien de tâches ingrates, est à utiliser avec modération. Si, pour les salariés les plus âgés, qui usent du «job crafting» pour mieux équilibrer leur vie privée et leur vie professionnelle, les chercheurs n'ont relevé ni stress supplémentaire ni augmentation des problèmes de santé, il en va tout autrement pour les plus jeunes. Selon cette étude, pour les salariés de moins de 40 ans, cette méthode mobilisée pour tenter de se faire remarquer et faire carrière entraîne une forte intensification du travail, du stress et de sérieux ennuis de santé.

Ethique, «loyauté»

Refus de complicité

Savoir, être au courant de ce qui se passe au regard de nos propres intérêts et pouvoir le dire sont aujourd'hui des enjeux capitaux qui disent le degré de démocratie dans lequel nous vivons. A ce titre, les lanceurs d'alerte renvoient – au-delà de leurs personnes – à des aspirations collectives et individuelles qui, sans être nouvelles, se heurtent à de nouveaux obstacles et de nouveaux défis. Comment le syndicalisme peut-il s'en emparer et jouer un rôle propre à l'entreprise ?

Débats en responsabilité

Deux tables rondes pour permettre un échange soutenu autour des enjeux liés au rôle des cadres et plus précisément de leur supposé « devoir de loyauté » ; corrélativement à des questions délicates, comme « comment refuser et dénoncer des pratiques illégales sans s'exposer au-delà du raisonnable ? » et « comment s'appuyer sur des droits et garanties collectives pour les ingénieurs, cadres et techniciens ? ».

Remerciements

L'Ugict et *Options* remercient tout particulièrement la Mutuelle familiale qui, une fois encore, a accepté d'être notre partenaire privilégié et a ainsi contribué largement au succès des Rencontres d'Options.



SOMMAIRE

EDWY PLENEL : L'ALERTE, SYMPTÔME D'UN IDÉAL DE LIBERTÉ
PAGE 17

ANTOINE DELTOUR : "JE NE SUIS PAS UN HÉROS"
PAGE 18

SOPHIE BINET : LE DOUBLE ATOUT DE LA DÉMOCRATIE ET DE LA QUALIFICATION
PAGE 19

TABLE RONDE
LOYAUTÉ N'EST PAS AVEUGLEMENT
PAGES 20-22

REPÈRES
PAGE 23

TABLE RONDE
L'ENCADREMENT DANS TOUTE SA DIVERSITÉ
PAGES 24-26

CONCLUSIONS
UN STATUT POUR L'ENCADREMENT
PAGE 27



PHOTOS: NICOLAS MARQUES / KR IMAGES PRESSE

le droit de dire



Edwy Plenel : l'alerte, symptôme d'un idéal de liberté

Clin d'œil aux « nouvelles » technologies : c'est par le biais d'une intervention filmée qu'Edwy Plenel s'adresse aux participants des Rencontres d'Options. Il inscrit d'emblée ces rencontres et leur objet dans un contexte qui est celui d'une globalisation rythmée et orientée par des acteurs très éloignés de l'intérêt général et qui ne veulent pas que cela fasse débat. *« Nous vivons une époque de transition où la question démocratique devient centrale. Car, confrontés à des défis multiples et énormes, nous ne disposons que d'une arme : pouvoir nous en mêler. Encore faut-il, pour ce faire, être informé. De fait, la question de savoir, d'être au courant de ce qui se passe au regard de nos propres intérêts est capitale. »* Cette dimension implique en soi une véritable conception globale de la démocratie, qui intègre la délibération, le droit de savoir et la liberté de dire comme autant de puissants leviers de la promotion de l'espérance, des progrès. Ce qui amène Edwy Plenel à évoquer les lanceurs d'alerte et la signification de leur émergence sur la scène publique mondialisée : *« C'est ce contexte et ses exigences qui font qu'Edward Snowden et ses pareils sont véritablement des héros planétaires. En ce qu'ils dénoncent les périls qui compromettent l'intégrité de l'information, affaiblissent le droit des citoyens à alerter, à informer ; et en ce qu'ils le font au nom de l'intérêt général, au détriment de leurs intérêts propres. »*

Fort de ces constats, il en souligne l'importance au-delà des affaires directement impliquées : *« C'est une bataille pour la liberté, avec des adversaires, à droite comme à gauche. Mais la refondation de l'espérance démocratique, le réenchâtement concret du politique passent par des choix à la fois pragmatiques et radicaux. On sait que la France se veut le pays des droits ... »*

EDWARD SNOWDEN ET SES PAREILS SONT VÉRITABLEMENT DES HÉROS PLANÉTAIRES. EN CE QU'ILS DÉNONCENT LES PÉRILS QUI PÈSENT SUR L'INTÉGRITÉ DE L'INFORMATION, AFFAIBLISSENT LE DROIT DES CITOYENS À ALERTE, À INFORMER, ET EN CE QU'ILS LE FONT AU NOM DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL, AU DÉTRIMENT DE LEURS INTÉRÊTS PROPRES.

Ethique, «loyauté» le droit de dire

...
de l'homme; elle n'est en fait que le pays de leur déclaration. Or il ne suffit pas de les proclamer, il faut les mettre en œuvre. Que l'asile ne soit pas accordé à Julian Assange est en soi une matière de scandale; la France devrait se tourner vers les Etats-Unis, avec qui elle partage une histoire, et exiger qu'il puisse obtenir l'asile, car il fait partie de ceux qui ont fait prendre conscience au monde des périls d'une écoute étendue à toutes et tous, à échelle planétaire. Il en va de même pour Edward Snowden et pour Chelsea Manning, née Bradley Manning. Ces trois figures sont celles de héros de notre temps, les figures d'une jeunesse qui prend ses risques et en accepte les conséquences, brandit un idéal de liberté avec toute la fougue qu'autorise son âge. Cet idéal est précieux car on ne construit pas d'avenir sans un idéal pour la jeunesse; il faut un horizon pour se mettre en mouvement et l'espérance ne saurait être disciplinaire. C'est pourquoi, avec l'Ugict, nous soutenons le respect et l'application du droit d'asile dans un monde globalisé et interdépendant.»

Antoine Deltour: «Je ne suis pas un héros»



Antoine Deltour est lanceur d'alerte et, à lui seul, il incarne le caractère totalement absurde et contradictoire des discours dominants autour de ses semblables. Titulaire du Prix du citoyen européen de l'UE, décerné en mains propres par une vice-présidente de l'Europarlament, ancien auditeur du cabinet d'audit PwC (PricewaterhouseCoopers), il est à l'origine du LuxLeaks, véritable mine d'informations qui a permis de mettre au jour les mécaniques de l'évasion fiscale et bancaire au Luxembourg. Il est à ce titre poursuivi par la justice de son pays sous cinq chefs d'inculpation, dont la rupture du secret des affaires. La réflexion qu'il soumet à la salle tourne autour de ce qui l'a poussé à agir, à franchir cette ligne que la plupart de ses collègues observaient en prenant bien garde de ne jamais en approcher. «Ma fonction était celle d'un auditeur dans un cabinet d'audit, axé sur la dimension fiscale de la vie des entreprises. Au fil de mon travail, j'ai été

IL N'Y A RIEN D'HÉROÏQUE À VOULOIR TRAVAILLER EN ACCORD AVEC LA LOI, LA MORALE ET SA CONSCIENCE. POUVOIR LE FAIRE APPORTE UNE CERTAINE SÉRÉNITÉ ET C'EST IMPORTANT. MAIS LA RÉALITÉ VÉCUE PAR LE LANCEUR D'ALERTE, C'EST LA PERTE TOTALE DE SON EMPLOYABILITÉ.



amené à constater des situations qui heurtaient mon sens de l'éthique; sous le vocable anodin d'optimisation fiscale se développaient en fait de véritables stratégies d'évasion, via une présence purement administrative, ou plutôt purement fictive, au Luxembourg. Et ces stratégies n'étaient pas à la marge de la vie des entreprises: elles étaient agressives, systémiques et autorisées par le jeu des différentiels fiscaux. J'ai donc copié des centaines de tax rulings, autrement dit des accords fiscaux conclus par le fisc luxembourgeois pour le compte de multinationales, avant de démissionner et de les rendre publics.» L'affaire LuxLeaks explose alors. Le lanceur d'alerte a en effet trouvé des relais, et quels relais! Le même jour, les informations sont publiées dans le monde entier par une série de journaux travaillant en groupe sur cette affaire. L'ampleur de la fraude, son caractère cynique et assumé mettent alors la sphère politique dans l'obligation de réagir publiquement; le Parlement européen est saisi et propose corrélativement de légiférer sur la protection des lanceurs d'alerte. Anonyme dans un premier temps, Antoine Deltour revendique ses actes: «Je ne regrette rien, pour autant je ne suis pas du tout certain d'être – ou de vouloir être – un de ces héros dont parle Edwy Plenel. En fait, je suis même certain du contraire. Il n'y a rien d'héroïque à vouloir travailler en accord avec la loi, la morale et sa conscience. Pouvoir le faire apporte une certaine sérénité et c'est important. Mais l'idéal, c'est encore de rester anonyme, car la réalité vécue par le lanceur d'alerte, pour l'heure en tout cas, c'est la perte totale de son employabilité. Le pire serait que cela n'ait servi à rien; à cet égard, soyons vigilants. Ce que nous sommes parvenus à chasser par la porte est en train de revenir par la fenêtre, avec la directive sur le droit des affaires, calibrée au millimètre pour empêcher de nouveaux LuxLeaks...»



Comme le souligne Sophie Binet, « nous disposons d'atouts majeurs, le moindre étant que la production des richesses résulte pour une large part de nos qualifications, de nos savoirs. Jamais la population mondiale n'a été aussi qualifiée. Cette tendance correspond aux besoins des entreprises, des capitaux investis et en recherche de valorisation. Ce processus génère, en soi, d'immenses besoins démocratiques et il y a là comme un potentiel subversif du savoir, de la qualification qui ne demande qu'à s'exprimer. » Revenant sur la situation sociale en France et au niveau de l'entreprise, elle pointe trois niveaux de crise, à la fois liés et autonomes : « Nous faisons face à trois démobilisations : celle de l'entreprise, que les actionnaires et financiers vident de sa substance, productive ou de service ; celle du travail, aliéné, via un management autoritaire et autiste et des organisations toujours plus taylorisées, jusqu'à se résumer à une double dimension prescriptive et de valeur ; celle enfin de la dimension sociale du travail avec une déqualification des métiers et de celles et ceux qui les exercent. » Face à ce triple défi, il y a urgence à remobiliser les ingénieurs, techniciens et cadres autour d'enjeux de citoyenneté, dans et hors de l'entreprise, de façon indivisible. Ce qui renvoie avec force aux enjeux de la négociation dans l'entreprise, enjeux que Sophie Binet appelle à se réapproprier : « On nous propose d'inverser la hiérarchie des normes, ce qui tue la démocratie d'entreprise et active une régression des droits. On nous propose des référendums en cas d'accord minoritaire et on répond par le secret des affaires et des clauses de confidentialité. La directive sur le droit des affaires menace la place et le rôle des organisations syndicales puisque les informations transmises sont considérées comme relevant du secret des affaires. » Elle souligne enfin à quel point le professionnalisme pèse comme un enjeu central dans le rapport des forces, étant entendu que le débat public en est une dimension. « Notre position au travail, au cœur du système, permet de jouer un rôle de grain de sable. On peut, en redonnant sens à notre travail, faire vivre l'intérêt général et le faire primer. »

Louis SALLAY

Sophie Binet : le double atout de la démocratie et de la qualification



Comment prendre ces enjeux à bras-le-corps et dépasser leur dimension individuelle pour leur en restituer une autre, pleinement collective ? C'est la préoccupation centrale que Sophie Binet soumet à la salle et ses participants. Validant les propos d'Edwy Plenel sur la place centrale de la démocratie, elle insiste sur la déconnexion en train de se faire entre libéralisme économique et libéralisme politique, le premier se passant aisément du second. D'où une montée en puissance des idéologies d'exclusion et des politiques sécuritaires et autoritaires. « L'apparition de lois comme celles sur la surveillance généralisée, le renseignement ou sur le droit des affaires ne participe d'aucun hasard ; il s'agit de réunir tous les atouts pour protéger l'influence et les ambitions des sociétés multinationales d'une minorité de puissants. » Dans ce contexte difficile, il est d'autant plus important d'identifier les leviers sur lesquels il est possible de compter.

NOTRE POSITION AU TRAVAIL, AU CŒUR DU SYSTÈME, PERMET DE JOUER UN RÔLE DE GRAIN DE SABLE. ON PEUT, EN REDONNANT SENS À NOTRE TRAVAIL, FAIRE VIVRE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL ET LE FAIRE PRIMER.

Loyauté n'est pas aveuglement

PARTICIPANTS

CHRISTIAN SANCHEZ,
CONSEILLER
EN DÉVELOPPEMENT
SOCIAL, LVMH.

JEAN-CLAUDE DELGENES,
DIRECTEUR
DE TECHNOLOGIA.

LAURA PFEIFFER,
INSPECTRICE DU TRAVAIL
(AFFAIRE TEFAL).

NICOLE MARIE MEYER,
ANIMATRICE
DE TRANSPARENCY
INTERNATIONAL.

VINCENT GAUTHERON,
SECRÉTAIRE NATIONAL
DE L'UGICT-CGT.

Le premier débat a rappelé la situation particulière des salariés qualifiés à responsabilité : comment refuser et dénoncer des pratiques illégales ou que l'on réprovoie quand on se trouve au cœur de leurs rouages ?

« **Salariés qualifiés à responsabilité : quelle définition du devoir de loyauté ?** » : c'est en ces termes que les Rencontres insistent sur la « double casquette » souvent lourde à assumer pour les salariés de l'encadrement, managers, ingénieurs, tiraillés par des injonctions contradictoires. D'un côté, des objectifs, parfois irréalisables sauf à l'aide de moyens contraires à leur éthique ; de l'autre, le sentiment grandissant qu'ils ne disposent pas de réelles marges de manœuvre ou d'un pouvoir de décision dans leur entreprise, ce qui les amène de plus en plus souvent à s'identifier aux autres salariés – et à en être solidaires d'une manière ou d'une autre. Autrement dit, quel type de « loyauté » l'employeur est-il en droit d'exiger, et cette loyauté implique-t-elle une obéissance aveugle, y compris au péril de son intégrité physique et mentale, ou de la santé, de la sécurité, de l'intérêt des autres salariés, voire de l'entreprise ? Jusqu'où se doit-on de dire oui, et dans quelle mesure est-il possible aujourd'hui de dire non ?

Jean-Claude Delgenes revient sur la récente étude du cabinet Technologia (voir Repères page 23), dont il est le directeur général, interrogeant des salariés sur leurs comportements face aux pratiques frauduleuses dont ils seraient témoins dans le cadre de leur travail. Il en ressort que 36 % des sondés disent avoir été confrontés à des situations contraires à la réglementation, à la loi ou à l'éthique de leur profession, cela pouvant aller du non-respect des règles de sécurité à des malversations, mensonges, détournements de fonds... Comment réagir, en particulier quand on ne veut pas y participer, alors que, parfois, certaines pratiques sont tolérées voire implicitement encouragées par l'entreprise ? « *Un quart des salariés témoins de ces dérives affirment que leurs collègues ou leur hiérarchie ont tenté de les impliquer et, en cas de refus, fait pression pour les faire taire.* » Ainsi, dans des organisations qui dysfonctionnent, le terme « loyauté » peut être compris comme de la complicité ou au minimum comme une solidarité silencieuse à l'égard

de logiques de fonctionnement moralement ou légalement condamnables, laissant le salarié en souffrance face à un dilemme : être en accord avec ses propres valeurs et « trahir » un collègue, un service, l'entreprise, ou se plier à des pratiques qu'il réprovoie et qui peuvent même lui valoir des sanctions aux yeux des réglementations et de la loi. « *On distingue globalement trois profils parmi les 20% de personnes qui préfèrent se taire. Un tiers fait mine de rester indifférent et installe une distance de protection avec la situation. Un tiers ne dit rien par peur de représailles, qui peuvent effectivement aller de la mise au placard jusqu'au licenciement. Un tiers aimerait dénoncer ces pratiques mais ne sait pas comment faire.* » Et de confirmer qu'il y a bien de quoi s'inquiéter : « *Lorsque les lanceurs d'alerte se lancent, le ciel leur tombe sur la tête. Leur vie bascule du jour au lendemain, avec toutes les conséquences que cela peut avoir sur leur famille, sur leur santé, etc.* » D'où la nécessité de bien mesurer la prise de risque, de ne pas rester isolé, de se prémunir contre toute attaque en préparant un dossier solide et des preuves de ce que l'on avance. D'où, plus encore, l'urgence d'améliorer la protection des salariés qui osent dénoncer des pratiques illégales, d'autant que 85 % des salariés interrogés déclarent ne pas connaître la législation en la matière.

Dénoncer certaines pratiques, c'est risquer d'être licencié et black-listé

Signaler les pratiques illégales, cela devrait être déclaré d'intérêt public, c'est même ce qui fonde en partie le métier d'inspecteur du travail. Pourtant, comme le remarque Laura Pfeiffer, dont nous avons à plusieurs reprises détaillé les mésaventures, le respect de la loi et du code du travail n'est pas toujours jugé prioritaire quand de grandes entreprises importantes dans un bassin d'emploi imposent leurs dérives comme indispensables, y compris à la direction du travail ou à la justice. Principale protagoniste de l'affaire Tefal en Haute-Savoie, l'inspectrice du

LE TERME «LOYAUTÉ»
PEUT ÊTRE COMPRIS
COMME DE LA
COMPLICITÉ OU
AU MINIMUM COMME
UNE SOLIDARITÉ
SILENCIEUSE
À L'ÉGARD DE
LOGIQUES DE
FONCTIONNEMENT
MORALEMENT
OU LÉGALEMENT
CONDAMNABLES,
LAISSANT LE SALARIÉ
EN SOUFFRANCE
FACE À UN DILEMME.



L'OBJECTIF
 DES DÉFENSEURS
 DU DROIT D'ALERTE,
 C'EST JUSTEMENT
 DE PERMETTRE
 QUE L'ALERTE SOIT
 PRISE EN CHARGE
 COLLECTIVEMENT,
 QUE L'ANONYMAT
 DU LANCEUR
 D'ALERTE
 SOIT GARANTI
 ET EMPÊCHE
 L'EXCLUSION
 PROFESSIONNELLE
 ET SOCIALE.

travail s'est en effet retrouvée sur le banc des accusés, parce que le fait de demander la renégociation d'un accord caduc sur le temps de travail dérangeait la direction de l'usine de Rumilly. L'informaticien qui l'a informée de mails où Tefal demandait à la direction départementale du travail qu'elle soit dessaisie du dossier a été licencié et condamné. Laura Pfeiffer est également sous le coup d'une condamnation pour avoir communiqué les documents aux syndicats de l'Inspection du travail. Tefal est en revanche considéré comme la victime et les responsables de la Ddt n'ont pas été inquiétés pour leurs pressions sur l'inspectrice : *« Mon expérience très éprouvante montre que les grandes entreprises sont capables de déployer une machine de guerre, y compris contre des agents de l'Etat censés être protégés, mais pas toujours soutenus par leur hiérarchie locale ou régionale quand des enjeux économiques s'imposent. On nous dit d'adapter notre façon de travailler à ce type de variable et pas au respect du code du travail ! Comment alors un salarié peut-il espérer être protégé s'il dénonce tout seul les pratiques de son entreprise ? »*

L'objectif des défenseurs du droit d'alerte, c'est justement de permettre que l'alerte soit prise en charge collectivement, que l'anonymat du lanceur d'alerte soit garanti et empêche l'exclusion professionnelle et sociale. Ex-lanceuse

d'alerte elle-même, Nicole Marie Meyer y œuvre au sein de Transparency International, qui a par exemple reçu plus de 150 signalements rien que ces six derniers mois et qui diffuse un guide à l'usage des salariés prêts à lancer une alerte : *« Avec de nombreuses organisations syndicales, Ong, associations, nous nous battons pour un statut du lanceur d'alerte, qui reconnaîtrait leur action en faveur de l'intérêt général et les protégerait financièrement et juridiquement. Il faut aboutir à une loi globale qui soit plus lisible que l'addition de textes existants. Nous y travaillons au niveau national avec certains députés ; le Conseil de l'Europe a également lancé certaines dispositions inspirées de dispositifs mis en place en Grande-Bretagne – réseau d'alerte indépendant, période de maintien de l'emploi et dédommagements, frais de justice pris en charge, etc. »*

Outre le « curatif », le préventif c'est plus de démocratie et de transparence

Par ailleurs, il serait urgent que les entreprises renoncent à banaliser des pratiques illégales, mais aussi à faire pression sur les salariés en leur imposant des objectifs irréalisables sans enfreindre les règles et la loi. Et, plus encore, qu'elles permettent aux salariés de s'exprimer sur leur travail, sur les moyens de le faire mieux et plus efficacement tout en restant dans la léga- ...



IL SERAIT URGENT QUE LES ENTREPRISES RENONCENT À BANALISER DES PRATIQUES ILLÉGALES, MAIS AUSSI À FAIRE PRESSION SUR LES SALARIÉS EN LEUR IMPOSANT DES OBJECTIFS IRRÉALISABLES SANS ENFREINDRE LES RÈGLES ET LA LOI.

... lité. Il s'agit donc, en préventif, d'instaurer plus de démocratie à l'entreprise, ce qui serait un juste retour en échange de la loyauté tant exigée de sa part. Christian Sanchez, conseiller en développement social de Lvmh, a tenté d'impulser auprès des Drh ce type de réflexion et de démarche mettant en avant l'éthique professionnelle ou le droit d'expression à l'entreprise, mais reconnaît volontiers que ces questions ne mobilisent pas suffisamment les hauts managers : « *Le devoir de loyauté est mentionné dans le code du travail, il implique par exemple de ne pas dénigrer son employeur ou de ne pas accepter de pots-de-vin. La citoyenneté est en revanche traitée comme si elle devait rester à la porte de l'entreprise ! Chacun reste seul face à des pratiques moralement condamnables mais légales, par exemple l'optimisation fiscale ou les pressions financières exercées sur les agriculteurs – au risque de provoquer des suicides. Ou face au danger d'encourir des condamnations pénales. Chaque profession doit s'interroger sur ces pratiques et les limites qu'elle se fixe. Et le Drh cultive le compromis, au risque malheureusement de se compromettre.* »

Comme le souligne Vincent Gautheron pour l'Ugict, tout salarié est susceptible d'être confronté à des pratiques illicites et anxiogènes : « *Moi aussi, je me suis retrouvé au placard pour*

avoir voulu dénoncer des formes de contrôle des agents Ratp sous ma responsabilité, des mutations forcées pour en sanctionner certains, des pressions pour déroger si nécessaire aux règles de sécurité. La prise de risque, individuelle au départ, peut se traduire par des prises de risque en chaîne, avec des conséquences imprévisibles et qui peuvent s'avérer graves, qui plus est dans une entreprise de transport collectif... »

Enfin, qui est le plus habilité à juger du comportement le plus loyal, et peut-on l'être à la fois à l'égard de ses valeurs, de sa famille, de son entreprise et de l'intérêt général ? « *N'oublions pas par ailleurs que la pérennisation d'une entreprise dépend rarement de son Pdg ou de ses actionnaires, mais bien plus des salariés, qui sont les seuls à y rester sur le long terme et qui souvent sont plus soucieux de son image et de son développement.* »

L'assistance témoigne que, dans une période de durcissement du management, peu propice, malheureusement, au développement de la démocratie en entreprise, il s'avère d'autant plus urgent de garantir un espace de liberté où les lanceurs d'alerte ne seraient pas condamnés à devenir des héros sacrifiés au nom de l'intérêt général, mais des citoyens protégés par la société. ◀

Valérie GÉRAUD

MÉDECIN DU TRAVAIL QUELLE RESPONSABILITÉ SOCIALE ?

Intervenant aux Rencontres d'Options, Dominique Huez, médecin du travail, a insisté sur sa responsabilité sociale, notamment lorsqu'il atteste du lien santé-travail. Or ce lien est de plus en plus remis en cause « *de façon coordonnée* », dénonce-t-il, par des plaintes d'employeurs auprès de l'Ordre des médecins. Ce qui pose un dilemme éthique : « *S'abstenir de passer à l'écrit malgré ses devoirs envers son patient ; censurer son écrit au bon vouloir de l'employeur, en y aliénant son indépendance et en transgressant le secret médical.* » L'objectif est, pour lui, de « *faire régner la peur parmi les médecins.* » Quelle est l'ampleur du phénomène ? Il y aurait, affirme-t-il, entre 100 et 200 plaintes par an d'em-

ployeurs contre des médecins, dont la moitié qui concerne des médecins du travail. Dans 50 % à 60 % des cas, les médecins modifient leur écrit médical sous la contrainte dite de la « conciliation », vécue en réalité comme un dispositif de menace. Autres chiffres : depuis 2012, 15 affaires sur 35 connues sont passées en chambre disciplinaire. « *A ma connaissance, trois médecins, dont deux médecins du travail, ont eu des interdictions d'exercice suite à la plainte d'un employeur* », a-t-il précisé, en concluant : « *Il y a urgence pour les pouvoirs publics à notifier l'irrecevabilité des plaintes d'employeurs, ce qu'ils ne font pas depuis trois ans malgré les nombreuses alertes.* » C.L.

PRATIQUES FRAUDULEUSES COMMENT RÉAGISSENT LES SALARIÉS ?

Le cabinet Technologia vient de publier une enquête sur les réactions des salariés constatant des pratiques frauduleuses dans leur entreprise, soit 36 % des personnes interrogées. Pour 53 % d'entre eux, c'est au nom d'une certaine éthique personnelle qu'ils se refusent – le plus souvent par des moyens détournés – à y prendre part. Difficile de ne pas céder à ces pratiques implicitement admises, voire encouragées par certaines cultures d'entreprise... Pourtant, 62 % d'entre eux envisagent en priorité d'en parler à un collègue ou à un supérieur, pensant que ces problèmes ont vocation à être réglés en interne. En fait, nombre de salariés préfèrent ne rien faire, par peur d'être stigmatisés (30 %), isolés et finalement licenciés, ou parce qu'ils pensent qu'une telle initiative serait vaine (30 %). Mais c'est également parce qu'ils ne savent pas toujours à qui

s'adresser, 85 % d'entre eux ne connaissant pas la législation existante en ce qui concerne les lanceurs d'alerte.

Et, parmi ceux qui veulent en parler, seulement 20 % envisagent de prendre contact avec un syndicat. L'enquête ne dit pas si c'est par manque de confiance, parce qu'ils ne savent pas que les syndicats sont engagés sur de nombreux dossiers révélés par des lanceurs d'alerte ou tout simplement parce qu'ils ne connaissent pas de représentant syndical. Autant de pistes de réflexion et d'action, qui confirment à la fois l'urgence d'une législation et le besoin d'outils protégeant les lanceurs d'alerte, mais aussi la nécessité pour les syndicats d'être plus visibles sur ces questions. V.G.

Tous les détails de l'enquête, et des conseils à destination des salariés qui veulent dénoncer des pratiques frauduleuses sur <www.technologia.fr>. Voir aussi notre précédent numéro.

DONNER L'ALERTE ATTENTION AUX FAUX PAS...

Transparency International publie depuis 2009 un guide des principes directeurs pour une législation de l'alerte, mis à jour régulièrement. Ce guide est destiné à l'usage de toutes celles et tous ceux qui sont en situation de devoir faire un signalement dans l'intérêt général, et comporte un volet légal important. Il a pour buts d'accompagner le lanceur d'alerte dans sa décision et d'éviter que la relative nouveauté de ce droit et la disparité des lois existantes ne l'induisent en erreur. Ce guide rappelle d'abord que la loi française n'offre pas de définition globale du lanceur d'alerte, mais seulement une définition partielle, limitée à la santé publique et à l'environnement (loi du 16 avril 2013 dite loi

Blandin, art. 1^{er}) : « *Toute personne physique ou morale a le droit de rendre publique ou de diffuser de bonne foi une information concernant un fait, une donnée ou une action, dès lors que la méconnaissance de ce fait, de cette donnée ou de cette action lui paraît faire peser un risque grave sur la santé publique ou sur l'environnement.* » Le guide fait notamment le point sur les conventions internationales contraignantes et sur les lois françaises ainsi que leurs lacunes. Il contient enfin un certain nombre d'adresses d'organisations – dont celle de l'Ugict-Cgt – pouvant être utiles. « Guide pratique à l'usage du lanceur d'alerte français », consultable sur <www.agircontrelacorrupcion.fr>. G.M.

biblio

– **LANCEURS D'ALERTE – LES MAUVAISES CONSCIENCES DE NOS DÉMOCRATIES**, Florence Hartmann, DON QUICHOTTE, 2014, 252 PAGES, 18 EUROS.

– **LE SENS DES AFFAIRES – VOYAGE AU BOUT DE LA CORRUPTION**, Fabrice Arfi, CALMANN-LÉVY, 2014, 264 PAGES, 18 EUROS.

– **MEDIATOR 150 MG – COMBIEN DE MORTS ?**, Irène Frachon, ÉDITIONS-DIALOGUE.FR, 2010, 150 PAGES, 15,90 EUROS.

– **TOUT CLEARSTREAM**, Denis Robert, LES ARÈNES, 2011, 715 PAGES, 25,20 EUROS.

web

• Haute Autorité pour la transparence de la vie publique : <secretariat.declarations@hatvp.fr>

• Service central de prévention de la corruption : <scpc@justice.gouv.fr>

• Association Anticor : <www.anticor.org>

• Ligue des droits de l'homme : <juridique@ldh-france.org>

L'encadrement, dans toute sa diversité

PARTICIPANTS

JEAN-LUC BÉRARD,
DRH DE SAFRAN.
SOPHIE POCHIC,
SOCIOLOGUE.

ESTELLE PIERNAS,
UGFF-CGT.

JEAN-FRANÇOIS PILLIARD,
ANCIEN VICE-PRÉSIDENT
DU MEDEF CHARGÉ
DU PÔLE SOCIAL.

SYLVIE DURAND,
MEMBRE DU BUREAU
DE L'UGICT-CGT.

Professionnellement engagés et socialement responsables : quels droits et garanties collectives pour les ingénieurs, cadres et techniciens ? Cette seconde table ronde s'est inscrite dans le débat sur la définition de l'encadrement, alors qu'une négociation interprofessionnelle doit prochainement s'ouvrir sur ce thème.

Questionner « l'éthique » et la « loyauté » des cadres, comme le proposent les Rencontres d'Options, nécessite, au préalable, une mise en contexte : comment caractériser l'évolution, au cours des dernières décennies, de l'encadrement comme de son statut ? Ce statut est-il un frein ou au contraire une garantie de la compétitivité des entreprises ? Est-il porteur de suffisamment de sécurité et de liberté pour permettre aux cadres de bien faire leur travail ? Ces questions ont rythmé la seconde table ronde sur l'avenir des droits et garanties collectives des Ict (ingénieurs, cadres et techniciens). Animée par Stéphane Béchaux, rédacteur en chef de *Liaisons sociales magazine*, elle a permis de croiser différentes approches, qu'elles soient sociologique, syndicale ou patronale, alors que la définition de l'encadrement, notamment dans son périmètre, suscite de nombreux débats contradictoires.

« Quand on interroge les cadres, explique en introduction Sophie Pochic, sociologue, ils ont désormais le sentiment d'être des salariés comme les autres, avec notamment une rétribution qui n'est plus à la hauteur de leur engagement professionnel. » Ce n'est certes pas suffisant pour tenter de les caractériser, d'autant que leurs spécificités ont été modifiées, depuis que le statut cadre a commencé à se constituer, après la Seconde Guerre mondiale : les cadres sont ainsi moins masculins, avec une progression des femmes, plus diplômées d'ailleurs ; ils sont également plus jeunes avec un salaire moyen qui a eu tendance à baisser. Si, dans certaines entreprises, ils se trouvent numériquement majoritaires, ils ne le sont pas globalement : les cadres et professions intellectuelles supérieures (4,7 millions au total) représentent en effet 17 % des salariés en emploi, selon l'Insee. Autre caractéristique : ils encadrent moins qu'avant, un phénomène qui s'accompagne de l'essor des cadres dits « fonctionnels » et « experts ». « Nous observons en réalité une dilution des frontières : les non-cadres, agents de maîtrise ou même ouvriers qualifiés, encadrent davantage », souligne Sophie Pochic, sous l'effet en particulier de la transformation de l'organisation hiérarchique des entreprises.

Ainsi, par exemple, certains outils de gestion comme les entretiens d'évaluation, autrefois réservés aux cadres, ne le sont plus.

Une dilution de la référence hiérarchique

Un diagnostic partagé : Drh du groupe Safran, ancien directeur général de l'Unédic, Jean-Luc Bérard dit « se reconnaître dans ces évolutions majeures ». Après avoir fait la présentation d'un groupe porté par un marché aéronautique en pleine expansion (40 000 salariés en France, dont la moitié des effectifs sont des cadres), présent aussi dans les secteurs de l'espace, de la défense et de la sécurité, il souligne que « la référence hiérarchique a tendance à disparaître ». S'agit-il d'un effet de génération ? « En partie, explique-t-il, car beaucoup de jeunes cadres ne se retrouvent plus dans une relation hiérarchique d'autorité, une perception qui a beaucoup évolué au cours des dernières années. » En haut de l'organigramme se trouvent quelque 450 salariés à peine, dénommés « cadres supérieurs », parmi lesquels on retrouve par exemple les responsables de filiales. Avec quel impact sur la loyauté des cadres vis-à-vis de leur entreprise ? Celle-ci varie-t-elle en fonction de la place occupée dans l'organigramme ? Pas chez Safran, assure en substance son directeur des ressources humaines qui témoigne de l'élaboration, au sein du groupe, de règles d'éthique et de loyauté, codifiées et partagées au niveau mondial. Il l'explique également par la mise en place d'outils de traçabilité mais aussi par la structure même de l'entreprise : si 70 % du capital est détenu par les marchés, 15 % l'est par les salariés – avec, par conséquent, un accès à l'information –, et les 15 % restants par l'Etat. La loyauté ? « Elle est avant tout liée aux moyens de réaliser un travail de qualité », estime pour sa part Sophie Pochic. Une question qui rend « mal à l'aise » Jean-François Piliard, ancien vice-président du Medef chargé du pôle social, qui s'exprime, lors de cette table ronde, en son nom propre. Il explique : « Comme si cette question se posait différemment selon la catégorie socioprofessionnelle à laquelle on appartient. Cela n'a rien à voir non plus avec le fait d'avoir

BEAUCOUP DE
JEUNES CADRES
NE SE RETROUVENT
PLUS DANS
UNE RELATION
HIÉRARCHIQUE
D'AUTORITÉ,
UNE PERCEPTION
QUI A BEAUCOUP
ÉVOLUÉ AU COURS
DES DERNIÈRES
ANNÉES.



UN PROJET DE LOI SUR LA DÉONTOLOGIE DES FONCTIONNAIRES EST ACTUELLEMENT EN DISCUSSION AU PARLEMENT. IL CONCERNE LES FONCTIONNAIRES ET LES AGENTS NON TITULAIRES QUI OCCUPENT DE PLUS EN PLUS DES POSTES À RESPONSABILITÉ.

une position; ne pas être d'accord, quelle que soit la responsabilité exercée, n'est pas constitutif de la déloyauté. Ce qui est déloyal, en revanche, c'est par exemple de tenir des propos diffamatoires, de vendre un secret professionnel à la concurrence...

Dans la fonction publique, sur 5 millions d'agents, 1,8 million sont cadres. Estelle Piernas, responsable à l'Ugff-Cgt (Union générale des fédérations de fonctionnaires), souligne que la notion d'autorité hiérarchique y reste très forte, surtout dans la fonction publique d'Etat: «*C'est le cadre qui signe qui décide*», souligne-t-elle. Tout en voulant axer son propos sur le paradoxe auquel sont confrontés les cadres de la fonction publique. Avec, d'un côté, un devoir de réserve dont la construction jurisprudentielle est complexe. Le juge administratif retient en effet plusieurs critères: la place du cadre dans la hiérarchie, la forme du propos, la publicité qui en est faite. De l'autre, l'obligation, depuis la loi de 1983, de dénoncer des crimes et des délits dont les cadres ont connaissance dans l'exercice de leur fonction. «*Or la notion de devoir de réserve qui leur est opposée fait qu'en réalité ils ne peuvent pas parler. La Cgt dénonce depuis plusieurs années une situation de plus en plus problématique.*» Mais à la suite des rapports Sauvé (2011) et Jospin (2013), un projet de loi sur la déontologie des fonctionnaires est actuellement en discussion au Parlement. Il concerne les fonctionnaires et les agents non titulaires qui occupent de plus en plus des postes à responsabilité. Qu'en retenir? Adopté en première lecture à l'Assemblée nationale, il accorde à l'agent public une certaine protection. Son article 3 par exemple renverse la charge de la preuve qui revient à l'auteur présumé des faits dénoncés. Réputé de bonne foi, l'agent qui signale «*des*

faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêt général» serait protégé dans sa carrière. Le projet, en outre, prévoit un dispositif de protection des lanceurs d'alerte. «*Ce serait le début d'un cadre pour la fonction publique*», souligne Estelle Piernas. Mais, après le vote par le Sénat et les nombreux amendements, «*l'obligation de réserve pourrait se voir inscrite dans le statut*», dénonce l'Ugff, ce qui constituerait un grave recul, d'où une nécessaire vigilance sur le texte qui sera définitivement voté.

L'impact de la transformation des organisations du travail

Ancien cadre puis cadre dirigeant d'une entreprise industrielle, Jean-François Pilliard s'interroge pour sa part sur le statut de l'encadrement: est-il pertinent d'en avoir un? «*Nous ne pouvons pas réfléchir à cette question sans tenir compte des caractéristiques de notre économie.*» Il en repère au moins deux: une économie globalisée qui fait «*qu'on ne peut pas raisonner seulement en termes de spécificité française*»; la transformation des organisations du travail avec une mobilisation des compétences autour de projets. A cela, il faut ajouter une réflexion nécessaire, selon lui, sur ce qui distingue aujourd'hui les cadres des non-cadres dans un certain nombre de domaines, comme le temps de travail, la prévoyance ou les retraites complémentaires. «*Autant il est légitime de s'interroger sur les notions de statut ou de catégorie professionnelle, autant il n'est pas pertinent de mener cette réflexion uniquement pour les cadres*», souligne-t-il. Au fond, la question n'est pas d'être pour ou contre un statut de l'encadrement mais de définir ce statut. Sur ce point au moins tout le monde s'accorde, le statu quo n'étant



future négociation : la définition des principaux éléments permettant de caractériser l'encadrement, notamment technique et managérial ; l'ouverture aux branches professionnelles de la possibilité de préciser « les éléments relatifs à l'encadrement (...) et de moderniser le dispositif de prévoyance ». Il faut donc comprendre que cette négociation limitée à « la définition de l'encadrement » ne garantit ni le maintien ni l'enrichissement des droits encore aujourd'hui reconnus aux cadres. Cette négociation doit donc, pour l'Ugict, s'ouvrir sans attendre, avec le double objectif de conforter les garanties existantes mais aussi de gagner des droits nouveaux. Lors de cette table ronde, Sylvie Durand livre un certain nombre de propositions : un socle normatif interprofessionnel opposable aux employeurs ; la reconnaissance salariale de la qualification, la garantie d'un déroulement de carrière et un droit à la mobilité ; un droit de refus et d'alternative, dans lequel s'intégrerait un statut pour les lanceurs d'alerte afin de garantir l'exercice de l'éthique professionnelle et de la liberté d'expression ; une protection sociale, notamment en matière de retraite, de bon niveau afin de garantir la continuité du niveau de vie. Enfin, ces propositions intègrent la question cruciale du temps de travail, avec notamment un encadrement des forfaits-jours mais aussi un droit à la déconnexion, sur lequel l'Ugict-Cgt travaille depuis maintenant dix-huit mois. Les cadres, conclut Sylvie Durand, « revendiquent les moyens d'exercer leur travail dans le respect de l'éthique professionnelle ».

S'il exprime un accord sur certains points, Jean-Luc Bérard regrette une présentation de la situation « trop segmentée », pour reprendre son expression. Il précise : « On raisonne beaucoup sur le statut, pourtant déconnecté de la réalité. C'est vrai qu'il faut "unifier" et "simplifier". Mais est-il bien pertinent de faire ce travail spécifiquement pour une population ? Historiquement, cela pouvait s'expliquer. Mais nous devons aujourd'hui prendre en compte le tournant de l'économie avec la nécessité de tout remettre à plat, en particulier en ce qui concerne la définition du cadre. Dit autrement, le particularisme français doit être réinterrogé dans un monde globalisé. » Si Sophie Pochic met en garde contre la recherche d'un « modèle » – de quel pays va-t-on s'inspirer ? –, l'ancien responsable du Medef croit justement qu'il ne faut pas chercher à en copier un en particulier : « Il ne s'agit pas de prôner l'abandon total de repères distinctifs pour les cadres, souligne-t-il. Il est en revanche nécessaire de s'intéresser à une autre vision, à minima européenne, pour ouvrir le champ de la réflexion. » Un débat crucial, et pas seulement pour les cadres, analyse l'Ugict-Cgt : parce que le statut cadre renvoie à la conception de la hiérarchie des entreprises et joue sur les seuils de classification, il est un repère essentiel pour l'ensemble du monde du travail. ◀

Christine LABBE

- ... plus possible. Mais Sylvie Durand, membre du bureau de l'Ugict, propose un renversement de perspective, au regard de l'intervention de l'ancien responsable du Medef : et si les mutations de l'économie et des organisations du travail étaient l'occasion de renforcer les droits individuels garantis collectivement des ingénieurs, cadres et techniciens ? Sur la base de l'aspiration à être « professionnellement engagés et socialement responsables », avec des droits et des protections qui doivent s'appliquer aux travailleurs du numérique, quel que soit leur statut. Le périmètre de l'encadrement dans le secteur privé ? Il est défini par l'Agirc, le régime de retraite complémentaire des cadres, répond Sylvie Durand : « Il impose de prendre en compte la qualification, les responsabilités exercées et l'autonomie dans l'exercice de ces responsabilités. Pour l'Ugict-Cgt, ce sont des critères pertinents et modernes que nous entendons conserver. » Ce, alors que l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 sur les retraites complémentaires Arrco/Agirc institue, à partir de janvier 2019, un régime unique complémentaire, impliquant la disparition de l'organisme qui définit justement le périmètre de l'encadrement, un marqueur essentiel du statut cadre au niveau interprofessionnel.

Pour une ouverture rapide des négociations

Pour l'Ugict-Cgt, il n'y a pas de temps à perdre. L'article 8 de l'accord prévoit en effet « l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement » en vue de parvenir à un accord avant le 1^{er} janvier 2018. Parmi les points à l'ordre du jour de cette

IL CONVIENT DE PRENDRE EN COMPTE LA QUALIFICATION, LES RESPONSABILITÉS EXERCÉES ET L'AUTONOMIE DANS L'EXERCICE DE CES RESPONSABILITÉS. POUR L'UGICT-CGT, CE SONT DES CRITÈRES PERTINENTS ET MODERNES QUE NOUS ENTENDONS CONSERVER.

CONCLUSIONS

Un statut pour l'encadrement

Après avoir évoqué les moments forts du débat, Sophie Binet développe les enjeux de la proposition portée par l'Ugict d'un statut pour l'encadrement.



Au terme de ces rencontres, Sophie Binet salue la qualité des échanges et des confrontations qui les ont marquées. Elle développe ensuite le sens de la revendication d'un statut pour l'encadrement. Elle souligne que cette revendication, loin d'être corporatiste ou catégorielle, vise à donner à l'encadrement les moyens d'exercer pleinement ses responsabilités, singulièrement au regard de l'intérêt général et donc du salariat, en particulier au travers des droits à une même protection sociale. A ce titre, le statut de l'encadrement est une pièce structurante du nouveau statut du travail salarié. Sophie Binet se félicite que Jean-François Pilliard ait affirmé que « *la question n'est pas d'être pour ou contre un statut pour l'encadrement, mais de définir ce statut* » et elle l'invite à s'engager dans ce travail de définition.

Pour sa part, elle rappelle les grandes lignes de la conception qu'en a l'Ugict : ce statut doit être interprofessionnel et opposable aux branches, afin d'éviter que ce soit l'employeur qui, dans l'entreprise ou la branche, puisse décider unilatéralement qui relève ou non de l'encadrement ; il doit couvrir la diversité de l'encadrement, et ce à partir du contenu du travail, des fonctions exercées par les salarié-e-s et de leur niveau de qualification, en prenant en compte la base de l'autonomie, de l'expertise et de la responsabilité ; il doit enraciner l'encadrement dans le salariat, en refusant la fragmentation des statuts, du travail, des salariés eux-mêmes. Enfin, il doit être solidement attaché à des droits et rouvrir l'ascenseur social.

Le statut de l'encadrement doit permettre aux salariés qualifiés d'exercer pleinement leurs responsabilités. Alors que le repli domine, que

notre société est de plus en plus verrouillée avec la conjugaison du déclassement et de la reproduction sociale, le statut de l'encadrement doit permettre de rouvrir des perspectives sociales et professionnelles. Il doit donc être adossé à des droits individuels garantis collectivement autour des aspects suivants :

– La reconnaissance salariale de la qualification, la garantie d'un déroulement de carrière et un droit à la mobilité. Alors que les écarts salariaux entre les hommes et les femmes sont d'autant plus importants que l'on monte dans la hiérarchie de l'entreprise, ces dispositions sont fondamentales pour garantir l'égalité femmes-hommes et pour lutter contre le déclassement dont sont notamment victimes les jeunes diplômés.

– Une protection sociale pour garantir la continuité du niveau de vie en cas de retraite, chômage, maladie ou projet familial. Rompre avec les principes contributifs et plafonner les droits de l'encadrement conduirait à les pousser vers l'assurantiel, alors qu'ils sont contributeurs nets au régime.

– L'exercice de leur éthique professionnelle et de leur liberté d'expression, indispensable au plein exercice de leur responsabilité. Pour cela, l'Ugict-Cgt propose la mise en place d'un droit de refus et d'alternative, qui intégrerait un statut pour les lanceurs d'alerte.

– Evaluation et management : l'encadrement connaît bien l'évaluation, puisque les salariés qualifiés à responsabilité sont évaluateurs et évalués. Mais il considère que l'évaluation n'est ni objective, ni transparente, ni fondée sur les bons critères. L'Ugict revendique le droit à une évaluation transparente, fondée sur des critères objectifs et valorisant le collectif de travail, l'autonomie et l'initiative.

– Temps de travail : tout travail doit faire l'objet d'un décompte horaire, a priori ou a posteriori, les durées maximales de travail et minimum de repos doivent s'appliquer à l'encadrement, comme à l'ensemble des salariés. Ce qui est à l'ordre du jour, c'est un encadrement strict des forfaits-jours. Les propositions de l'Ugict sont précises et rédigées, et sont sur la table depuis deux mois. Nous avons réussi à forcer la ministre à annoncer que ce droit devait être inscrit dans la loi. Aux actes ! Alors que les cadres travaillent 44,5 heures en moyenne et les technicien-ne-s 42,5 heures, que l'automatisation et la robotisation peuvent supprimer des millions d'emplois, ce n'est pas du « travailler plus pour gagner moins » que nous avons besoin mais de rouvrir le chantier de la réduction du temps de travail.



Gilbert MARTIN

RTT

REMETTRE LES PENDULES À L'HEURE

LE 2 FÉVRIER, UNE JOURNÉE DE DÉBATS RÉAFFIRMAIT LES ENJEUX D'UNE NOUVELLE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, MEILLEURE SOLUTION POUR CRÉER DES EMPLOIS DE QUALITÉ ET INTERROGER LA PLACE DU TRAVAIL.

Les 35 heures sont accusées de tous les maux. Les entreprises et le gouvernement les jugent trop contraignantes, alors que, dès leur promulgation en 1998 et 2000, les lois Aubry laissaient la possibilité de dérogations : les 1 607 heures annuelles de travail peuvent être réparties à volonté et dépassées de 220 heures sans le moindre accord, et le système des forfaits-jours (lire encadré) permet encore plus de dépassements. Des ajouts ont, depuis, encore facilité la flexibilité et évité un recours plus massif aux heures supplémentaires. De nombreux salariés considèrent que le temps libre gagné leur a coûté cher en termes de pouvoir d'achat et d'intensification des charges de travail. Pourtant, rares sont ceux qui renonceraient à leurs Rtt de plein gré...

Le bilan des 35 heures est-il si catastrophique ? Pourquoi la Cgt se positionne-t-elle à contre-courant de la pensée dominante en défendant le passage à 32 heures comme la meilleure solution pour partager le travail et endiguer le chômage ? Ces questions ne laissent pas indifférents les militants Cgt, à voir l'amphithéâtre bondé lors d'une journée de débats organisée le 2 février à Montreuil^(*). Ce rendez-vous proposait de se pencher sur ce qui a été accompli depuis les lois Aubry et d'examiner les pistes pour gagner de meilleures conditions de réduction du temps de travail, garantissant des emplois de qualité, des organisations du travail efficaces et préservant la santé des salariés. Et qui engage les entreprises à développer de nouveaux emplois sans exiger d'y gagner

de nouvelles exonérations de charges patronales et fiscales.

Des responsables syndicaux qui ont été acteurs des négociations sur la Rtt, à l'échelle nationale, dans leur branche ou dans leur entreprise, ont rappelé à quel point elles avaient représenté un temps fort de vie syndicale et de dialogue social. De Maryse Dumas, au niveau confédéral, à d'autres responsables, dans la chimie, le commerce, les métaux, les hôpitaux, l'énergie ou à la SnCF : « A la Cgt, rappelle Maryse Dumas, nous avons valorisé les débats et demandé des consultations, pour permettre aux salariés de se prononcer sur les projets de leurs directions, en fonction de situations propres à chaque service ou à chaque métier, et de défendre leurs propres propositions pour travailler moins, mais autrement et mieux. » Les batailles sur des « détails » ont été nombreuses, et il en est souvent ressorti que la meilleure garantie pour gagner ces quatre heures par semaine était de les comptabiliser en jours.

Protéger et partager l'emploi, travailler tous, vivre mieux : ringard ?

Rien de tout cela n'a empêché de féroces conflits sur la notion de travail « effectif », les entreprises essayant de remettre en cause chaque minute de pause, de transport, d'habillage... Les 10 % d'équivalents temps plein (Etp) gagnés par la Rtt n'ont par ailleurs été compensés que par 6 % d'Etp créés, ce qui, dans certains secteurs, comme l'hôpital par exemple, s'est traduit par une dégradation catastrophique des conditions de travail, amplifiée par des réformes désorganisant des collectifs maintes fois restructurés, alors que les personnels n'ont jamais pu réellement prendre leurs Rtt et que le cumul



ALE VENTURA / MAXPPP

des heures supplémentaires non payées à l'hôpital représenterait quelque chose comme 20 millions d'heures...

Comme le souligne la députée Barbara Romagnan, rapporteure de la commission d'enquête parlementaire sur l'évolution des 35 heures, cette réforme reste néanmoins historique au sens où elle a permis la création nette de 400 000 emplois... sans coûter à l'Etat les 40 milliards d'euros des mesures d'allègements fiscaux et sociaux actuellement accordés chaque année sans contrepartie aux entreprises... On évalue le coût brut (en exonérations fiscales et patronales) du passage aux 35 heures à 13 ou 14 milliards ; mais, en considérant les coûts sociaux en moins, les richesses créées et l'activité générée par le temps libéré, le coût net serait plutôt de l'ordre de 4 milliards. La Rtt aurait également mieux protégé les femmes qu'ailleurs, en limitant le développement de l'emploi à temps partiel, qui est plus important et sur des temps plus courts dans d'autres pays d'Europe, même si elle n'a pas empêché le développement de l'emploi précaire. La députée estime cependant que, dans

(*) La Cgt publiera un compte rendu détaillé de cette journée. Voir aussi sur <www.cgt.fr>, notamment l'article de Nasser Mansouri-Guilani pour le n° 144 des *Notes économiques* de la Cgt (février 2016).

FORFAITS-JOURS RÉSISTER À L'ENGRENAGE...

L'UGICT PORTE DEVANT LES CADRES UNE SÉRIE DE PROPOSITIONS POUR LIMITER LES ABUS ET MIEUX ENCADRER LE DISPOSITIF.

Depuis seize ans, nous sommes contre les forfaits-jours, mais puisqu'ils existent, nous nous battons pour limiter les abus et mieux encadrer ce dispositif»: Marie-Jo Kotlicki, secrétaire générale de l'Ugict, a rappelé les actions syndicales et juridiques menées par l'Ugict, et les victoires dans les entreprises, les branches et même au niveau européen^(*). Reste que les forfaits-jours, qui ne devaient au départ toucher que 10% du salariat, en grande majorité des cadres, en concernaient d'après la Dares 13,3% en 2014, un chiffre toujours en augmentation. D'après les statistiques et les sondages, 40% des cadres déclarent travailler en moyenne 44,4 heures par semaine, et pour ceux au forfait-jours (52% d'entre eux), la semaine de travail atteint en moyenne 46,6 heures: on est loin des 35 heures!

L'Ugict poursuit donc ses actions de sensibilisation et d'information auprès des cadres qui veulent faire respecter leurs droits au repos et à la déconnexion. Elle rappelle que, sauf dérogation, les limites légales sont de 10 heures pour une journée de travail, de 48 heures pour une semaine (heures supplémentaires comprises) et de 218 jours par an (mais jusqu'à 282 par dérogation!). L'Ugict revendique pour sa part une limitation du temps de travail à 44 heures hebdomadaires et 200 jours par an, et souhaite qu'en fonction de chaque entreprise et de chaque situation de travail, des limites soient fixées au regard des responsabilités, de la santé et de la sécurité des salariés concernés, et qu'un droit d'alerte soit possible en cas de dépassement.

Par ailleurs, l'Ugict souhaite que le dispositif s'appuie sur un système

déclaratif de décompte horaire, qui instaure des relations de confiance et de responsabilité avec l'employeur, le forfait-jours impliquant aussi plus

d'autonomie dans l'exercice de ses fonctions. Reste que

les forfaits-jours ne permettront pas de réduire

le temps de travail des cadres sans réduction

des charges de travail, ce qui rend également

indispensable l'instauration de systèmes d'évaluation collective de ces

charges de travail, d'autant que la révolution numérique

tend à les intensifier et s'avère

porteuse de conséquences graves sur la santé des salariés.

L'omniprésence des nouvelles technologies rend tout aussi urgentes des régle-

mentations claires et plus protectrices sur le télétravail, le droit à la déconnexion et le travail nomade... V.G.

(*) Une copieuse documentation est disponible sur <www.ugict.cgt.fr> ou directement auprès de l'Ugict. Les brochures « Forfaits-jours – Guide pratique de vos droits » et « Renégocier les forfaits-jours – Guide revendicatif et juridique » sont d'ores et déjà disponibles dans leurs éditions 2016 actualisées.



le contexte actuel, aggravé par la pression des entreprises sur le « coût » des heures supplémentaires, la Rtt est vidée de son contenu: « C'était un outil formidable pour changer la société et le rapport au travail, mais aujourd'hui, certains travaillent trop, et d'autres, toujours plus nombreux, sont exclus du travail. »

Pourtant, il y a encore de la marge. L'institut Eurostat indique que les salariés français travaillent en fait 39 heures en moyenne, plus qu'aux Pays-Bas (38,9), en Italie (38,7) ou au Danemark (37,8). Le défi reste donc posé. Travailler autrement, travailler mieux, et partager le travail pour travailler tous: c'est possible à condition d'avoir un autre rapport au travail, de faire le choix d'emplois durables et de qualité, qui permettent d'augmenter la compétitivité des entreprises françaises en misant sur la créativité et l'innovation plus que sur la productivité, les marges de profit exponentielles et le court terme. La révolution numérique menacerait 3 millions des emplois actuels, autant penser dès à présent l'avenir autrement... <

Valérie GÉRAUD



ASSURANCE CHÔMAGE LA CGT À REBOURS D'UNE BAISSÉ DES DROITS

S'APPUYANT SUR UNE ANALYSE DES CAUSES DU DÉFICIT DE L'ASSURANCE CHÔMAGE, LA CGT FAIT UNE SÉRIE DE PROPOSITIONS VISANT À AMÉLIORER LES DROITS DES DEMANDEURS D'EMPLOI.



SMAIL AZRI / MAXPPP

C'est dans un contexte particulièrement tendu que se sont ouvertes, le 22 février dernier, les négociations entre partenaires sociaux en vue d'aboutir à une nouvelle convention d'assurance chômage. La pression n'est pas nouvelle mais, en deux ans, le discours a changé. Si François Hollande affirmait, début 2014, que « ce n'est pas à un moment où il y a un taux de chômage élevé qu'il faut réduire les droits des chômeurs », il a en ce début d'année dénoncé, lors des vœux au Cese (Conseil économique, social et environnemental), « une durée d'indemnisation (...) la plus longue d'Europe ». Comme si, au cours de cette période, la situation du marché de l'emploi s'était améliorée... « Cette négociation concerne avant tout les acteurs sociaux », rappelle Eric Aubin, négociateur pour la Cgt, selon qui il faut « résister à cette proposition avec nos propositions ». Personne ne conteste que la situation de l'Unédic soit difficile, avec un déficit prévisionnel de 3,6 milliards d'euros en 2016 et une dette qui approcherait, fin 2016, quelque 29 milliards d'euros. Mais pour la Cgt, il faut en analyser les causes pour mieux combattre le déficit tout en améliorant les droits. Première d'entre elles :

l'augmentation de la précarité (fins de Cdd et de contrats d'intérim) qui a coûté à l'Unédic 8,5 milliards d'euros. Certes, une surcotisation a bien été mise en place dans la dernière convention. Mais le bilan fait apparaître deux problèmes : d'une part, elle n'a rapporté que 70 millions d'euros sur les 150 escomptés ; elle a eu, d'autre part, pour contrepartie une réduction des cotisations pour les embauches de salariés de moins de 26 ans, mesure qui a coûté 74 millions d'euros. Résultat : « En réalité, l'opération a été négative à hauteur de 4 millions d'euros », souligne Eric Aubin. La Cgt propose donc d'aller plus loin avec, notamment, l'instauration d'une surcotisation englobant tous les contrats précaires et courts, les contrats d'usage et d'intérim ayant été écartés de la précédente convention.

Un dé plafonnement simultané des contributions et des allocations

Autre cause du déficit : l'essor des ruptures conventionnelles (environ 360 000 en 2015) qui ont coûté 5 milliards d'euros à l'Unédic. Les statistiques montrent qu'elles sont, dans 80 % des cas, souvent utilisées à l'initiative des employeurs pour se séparer des seniors dans l'entre-

prise, avec une transaction moyenne de 6 600 euros. L'idée est de faire financer le coût que cela représente pour la collectivité par les employeurs qui utilisent ce dispositif, avec une contribution patronale dont le taux serait fonction de l'âge du salarié au moment de son départ de l'entreprise. Trois « seuils » seraient retenus : à partir de 50 ans, pour les plus de 55 ans, enfin pour les plus de 60 ans. A l'heure où nous écrivons, les arbitrages concernant le niveau des taux n'étaient pas faits. Il s'agira ensuite d'ajuster le niveau d'augmentation de la cotisation patronale que la Cgt veut proposer, en particulier pour financer de nouveaux droits, comme l'allongement de la durée d'indemnisation. Ce, dans un contexte où, notamment, la durée moyenne du chômage des plus de 50 ans s'est allongée de 28 jours en 2015. Ainsi, la Cgt propose : une ouverture des droits dès deux mois de contribution à l'Unédic au cours des 28 derniers mois pour les primo-demandeurs d'emploi ; une durée d'indemnisation portée de 24 à 30 mois pour tous les demandeurs, de 36 à 60 mois pour les seniors. Rappelons qu'une augmentation de 0,2 % de la part patronale rapporterait à l'Unédic 1 milliard d'euros.

Enfin, pour la première fois, la Cgt va porter l'idée d'un dé plafonnement simultané des contributions et des allocations, aujourd'hui limitées à 237 euros par jour. Eric Aubin explique : « Les cadres contribuent à hauteur de 40 % au financement de l'assurance chômage tout en représentant à peine 15 % des allocataires. Nous avons donc tout intérêt à les conserver dans le système solidaire. Le dé plafonnement de la contribution concernerait 130 000 personnes ; celui des allocations, 1 200 personnes. Au total, cela rapporterait 720 millions d'euros dans les caisses de l'Unédic. » La Cgt va également proposer de revenir sur les droits rechargeables et d'insister sur la question de la formation, avec un objectif de responsabilisation des employeurs d'une part et la création, d'autre part, de la portabilité du Cif (congé individuel de formation). A quelques jours de l'ouverture des négociations, Eric Aubin prévenait : « Au cours des dernières semaines, la lumière a été portée sur la dégressivité des allocations, appliquée de 1992 à 2001, dont une étude de l'Insee a montré que cela n'avait pas marché. Mais il y a bien d'autres manières de réduire les droits des demandeurs d'emploi, comme revenir sur le principe : "un jour cotisé, un jour indemnisé". Il faudra être extrêmement vigilant. »

Christine LABBE

FISCALITÉ McDO LAVE PLUS BLANC

DES SALARIÉS FRANÇAIS ET AMÉRICAINS DES FAST-FOODS SE SONT RETROUVÉS POUR COORDONNER LEUR ACTION CONTRE LES PRATIQUES ABUSIVES DE LA MULTINATIONALE.

Cela fait maintenant deux ans que salariés français et américains des fast-foods sont en contact et échangent sur leurs pratiques, dans le cadre d'une vaste campagne englobant les grandes enseignes du secteur (Kfc, McDonald's, Burger King, Wendy's...). C'est dans ce contexte que, le 14 janvier dernier, des représentants de la Cgt et de la Seiu (Union internationale des employés des services, 2 millions de membres) se sont réunis à Paris pour dénoncer « *le modèle McDonald's et discuter des actions à mener* » pour lutter contre les pratiques abusives du géant de la restauration rapide. Déjà, aux Etats-Unis, le mouvement nommé « Fight for \$15 » s'est étendu, le taux horaire de 15 dollars ayant été adopté par plusieurs Etats américains.

Au cours des dernières semaines, les pratiques fiscales de McDo, mises notamment en évidence par l'enquête « Unhappy Meal », ont fait l'objet de plusieurs procédures. Le 3 décembre dernier, la Commission européenne a ainsi ouvert une enquête sur le traitement fiscal accordé à la multinationale par le Luxembourg : ce traitement – pour le moins très favorable – est-il contraire aux règles en matière d'aides d'Etat de l'Union européenne ? Sur la base en effet de ce que l'on appelle des « *rulings* » fiscaux, McDonald's Europe Franchising ne paie aucun impôt sur les sociétés au Luxembourg depuis 2009, alors, note la Commission dans un communiqué, « *qu'elle enregistre de plantureux bénéfices* ». McDo ne paie aucun impôt sur les bénéfices, en outre, aux Etats-Unis. Ce qui a fait dire à Margrethe Vestager, commissaire chargée de la politique de concurrence : « *Les conventions conclues entre deux pays ont pour objet d'éviter le cas*



de double imposition et non de justifier une double non-imposition.» Rappelons que l'enquête menée par les syndicats a mis en évidence un manque à gagner fiscal évalué à plus d'un milliard d'euros à l'échelle européenne. Les pratiques présentées comme « d'optimisation » par la direction ont ainsi des conséquences importantes en matière de fiscalité. Mais pas seulement : elles impactent aussi fortement les conditions de travail et de rémunération des salariés. C'est ce double mouvement que veulent dénoncer les syndicats. C'est le sens, notamment, de la plainte déposée, le 18 décembre dernier, par les élus du comité d'entreprise de l'ouest parisien de McDonald's « *pour blanchiment de fraude fiscale en bande organisée, abus de biens sociaux et présentation de comptes inexacts, faux et usage de faux, et recel* » (voir *Options* n° 613). Plus récemment, une coalition d'associations italiennes de consommateurs a annoncé le dépôt

auprès de la Commission européenne d'une plainte officielle pour des pratiques anticoncurrentielles dans son réseau de franchises.

Aussi le but de cette réunion était-il « *d'évaluer l'avancée des actions conduites aussi bien en Europe qu'aux Etats-Unis afin d'interpeller les autorités compétentes sur l'illégalité de ces pratiques et d'y mettre un terme* ». Pour Scott Courtney, directeur opérationnel du Seiu, « *l'étendue du groupe McDonald's appelle en effet une lutte d'ampleur contre ses abus, néfastes aux salariés comme aux consommateurs et aux contribuables* ». Dans ce combat, « *la menace du chantage à l'emploi ne peut fonctionner*, souligne Amel Keffi, secrétaire fédérale en charge de la restauration rapide à la Cgt. Pour McDo, qui est une entreprise extrêmement rentable, la France représente le premier marché européen, le deuxième au niveau mondial.»

Christine LABBE

Pétition

Au nom de la Fédération du commerce et des services de la Cgt, une pétition montre comment la structuration de l'entreprise (franchises ou filiales) a des conséquences à la fois sur la représentation syndicale et les conditions de travail. S'appuyant sur le droit européen, notamment la Charte des droits fondamentaux, la fédération fait un certain nombre de demandes à l'Union européenne. Parmi elles : œuvrer pour la mise en œuvre « *de dispositifs de protection efficaces afin d'éviter l'utilisation de structures morcelées artificielles ayant un impact négatif sur la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs* ».

UGICT

Calendrier

• Ugict-Cgt

La prochaine commission exécutive de l'Ugict-Cgt se réunira le 17 mars. Un conseil national sera par ailleurs organisé les 6 et 7 avril.

• Initiative

Une initiative autour du déploiement et de la syndicalisation dans les sièges sociaux aura lieu le lundi 7 mars, au siège social d'Engie à la Défense près de Paris, à l'initiative de l'Ugict-Cgt, de l'Urfir (union régionale d'Ile-de-France) et des syndicats concernés.

• Conférences

Sous réserve de changements, les deux prochaines conférences des Economistes atterrés auront pour thèmes le marché du travail (le 10 mars) et l'austérité dans les territoires (le 13 avril). Ces conférences sont filmées et mises en ligne sur leur site à l'adresse suivante : <www.atterres.org>.

• Egalité

Le 17 mars, à Montreuil, la commission femmes-mixité de la Cgt organise une journée de présentation et de débats autour du guide : « Mettre en place une démarche égalité ».

• Congrès (1)

L'Ugict-Cgt organise, le 7 avril, dans le patio à Montreuil, une journée préparatoire au prochain congrès fédéral.

• Congrès (2)

Le 51^e congrès de la Cgt se déroulera du 18 au 22 avril à Marseille. Les documents préparatoires se trouvent sur <www.cgt.fr>.

Formation

• Stage national

Le prochain stage national de l'Ugict-Cgt se déroulera du 21 au 25 mars au centre Benoît-Frachon à Courcelle-sur-Yvette. Ce stage, dont le contenu a été actualisé, a pour objectif de former des responsables à l'activité syndicale spécifique en direction des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise. Il s'adresse aux membres de la CE Ugict, des directions des unions fédérales et des commissions départementales mais aussi aux élus et mandatés des collèges cadres et maîtrise.

• Web

Du 23 au 25 mars, l'Ugict-Cgt organise, à Montreuil, un stage sur le thème : « Communication web, construire et gérer un site avec la plateforme Reference-Syndicale.fr ». Ce stage poursuit plusieurs objectifs : appréhender les grandes tendances de la communication web ; se familiariser avec un certain nombre d'outils comme les réseaux sociaux ; savoir faire vivre un site Internet au service de l'activité syndicale. Il s'adresse à tous les militants, qu'ils soient chargés ou pas de la communication de leur syndicat.

Pour consulter le calendrier de l'ensemble des formations proposées par l'Ugict-Cgt, en 2016, connaître leur contenu précis et s'inscrire à une session, se connecter à une seule adresse : <www.ugict.cgt.fr/ugict/formation>. Contact : <formation.syndicale@ugict.cgt.fr>.

la revue des revues

Numérique Dans son dernier numéro, le magazine de l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), *Travail et changement*, s'intéresse, en croisant différents points de vue, au lien entre économie numérique et conditions de travail. En bouleversant l'ensemble des dimensions du travail, depuis ses organisations jusqu'à ses finalités, la transition numérique « ouvre des perspectives de transformation sociale des rapports au travail et des organisations ». Comment et sur quels fondements ? *Travail et changement*, n° 362, janvier-mars 2016. En savoir plus sur <www.anact.fr>.

Travail L'année 2015 a été marquée, en Italie, par une profonde réforme du marché du travail appelée « Jobs Act », visant à davantage de flexibilité pour « faciliter les embauches ». La création d'un Cdi à « protection croissante » en constitue le cœur comme sa mesure la plus controversée. Dans un récent numéro de *Chronique internationale* de l'Ires (Institut de recherches économiques et sociales), Udo Rehfeldt analyse le contenu de cette réforme tout en axant son approche sur les tensions persistantes qui existent, sur ce Jobs Act, entre le gouvernement de Matteo Renzi et les syndicats, ces derniers dénonçant une précarisation croissante des salariés. *Chronique internationale*, n° 151, octobre 2015, pages 3 à 15.

International Cinq années après l'immolation, à Sidi Bouzid, de Mohamed Bouazizi, la revue *Pouvoirs*, publiée par les éditions du Seuil, consacre son dernier numéro à la Tunisie. Un article s'attache notamment à revenir sur les origines économiques de la révolution tunisienne, tant le regard porté sur ces événements a été, pour l'auteur, détourné de l'objectif des luttes quotidiennes dans ce domaine. Pourtant, écrit-il, « la question de la protection sociale et des chocs qu'elle connaît reste toujours vivace ». « La Tunisie », revue *Pouvoirs*, n° 156, janvier 2016. En savoir plus sur <www.revue-pouvoirs.fr>.

Mondialisation Les pays du Sud doivent-ils craindre l'implantation de la grande distribution ? Dans un dossier de dix-huit pages, la revue trimestrielle de solidarité internationale *Altermondes* propose une série de reportages et d'analyses sur cette expansion, qui a débuté au début des années 1990. Elle en envisage les conséquences souvent néfastes pour les économies locales ainsi que les alternatives proposées en matière de nouveaux modes de distribution. *Altermondes*, n° 44, décembre 2015. En savoir plus sur <www.altermondes.org>.

INSÉCURITÉ SOCIALE MALHEUR AUX DROITS

PEU DE DONNÉES ATTESTENT DES EFFETS DU CHÔMAGE ET DE LA PRÉCARITÉ SUR L'EXERCICE DES DROITS EN ENTREPRISE. UNE ÉTUDE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL VIENT COMBLER LE VIDE. ELLE TOMBE À PIC.



SMAILAZRI / MAXPPP

Souplesse et sécurité : c'est en ces termes que, le 11 février dernier, François Hollande a de nouveau défendu le développement d'une « flexisécurité à la française ». Sur la manière dont il entend donner vie à ce concept, le chef de l'Etat ne s'est pas appesanti. Tout juste a-t-il précisé vouloir offrir de la « souplesse (aux) entreprises pour embaucher » et une « sécurité (aux) salariés qui peuvent connaître des mutations »... Suffisant ? Une étude publiée par le département des statistiques du ministère du Travail (Dares) décrit avec précision les dégâts de l'insécurité dans le marché du travail sur les conditions de travail en entreprise. Intitulée « Insécurité de l'emploi et exercice des droits dans le travail »^(*), ses conclusions sont magistrales. A ce jour, confirme-t-elle, ces deux termes ne se conjuguent pas. Plus la précarité

augmente, plus le respect des droits et du code du travail en entreprise est bafoué.

Crise et insécurité sociale. 2013 est son année de référence. Cette année-là, le nombre de demandeurs d'emploi sans aucune activité dépasse les 3,2 millions. En comptant les Dom, les personnes en activité réduite et celles en contrats aidés ou en formation, on compte plus de 5,5 millions d'inscrits à Pôle emploi... Tous les records sont battus. Tous, y compris ceux relatifs au sentiment d'insécurité sociale dans lequel se débat une partie croissante du salariat. Qu'ils soient fonctionnaires, salariés en Cdi ou travailleurs précaires, 25 % d'entre eux disent alors craindre de perdre leur emploi, soit un quart de la main-d'œuvre employée et 7 points de plus qu'en 2005. Et ce pourcentage, insiste la Dares, grimpe encore si l'on élargit la définition de l'« insécurité sociale » à la crainte de l'emploi à temps partiel et de la situation de sous-emploi. Dans ce cas, il atteint en moyenne

34,6%, et même 38% pour les personnes employées dans le secteur privé.

Travailler plus que de raison. En est-ce la cause ou la conséquence ? Toujours est-il que le tableau que décrit ensuite le service statistique du ministère du Travail est celui d'entreprises où les atteintes aux droits sont généralisées. Première difficulté pour les salariés, celui de faire valoir le plus essentiel d'entre eux : travailler ni plus ni moins que ce pour quoi ils sont payés. Quand on se sent menacé dans son emploi, quand on craint de le perdre, le « surprésentisme » devient la norme, souligne la Dares. Dans le secteur privé comme dans la fonction publique, les salariés travaillent alors plus que de raison, « y compris s'ils sont malades, s'ils ne sont pas payés pour les heures effectuées ou s'ils perdent des jours de congé ». Ainsi, 32% des salariés du privé en emploi dit « stable insécurisé » signalent avoir travaillé au moins trois jours dans l'année écoulée « tout en pensant qu'(ils) n'auraient pas

(*) « Insécurité de l'emploi et exercice des droits dans le travail », sur <<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>>.

... dû parce qu'(ils) étaient malades». Plus impressionnant encore, 38% des cadres du privé et 47% de ceux de la fonction publique en emploi stable mais craignant pour leur poste confient avoir accepté de faire des heures supplémentaires sans compensation sous forme de salaire ou de repos.

Travailler dans la peur. Et la Dares d'enfoncer le clou, de fournir d'autres informations, comme celles relatives au lien sans cesse constaté entre précarité et accroissement des risques professionnels. Non seulement, peut-on y lire, la crainte de perdre son emploi génère stress et ennuis de santé, mais elle est aussi souvent synonyme d'emplois mal protégés. Ainsi, les salariés « stables insécurisés » dénoncent plus souvent que leurs collègues qui se disent « en sécurité » le non-respect par les employeurs de leurs obligations à leur distribuer des équipements de protection contre les risques professionnels. Plus souvent aussi en moyenne, ils se disent victimes d'accidents du travail et déclarent plus que les autres « avoir peur souvent ou toujours » dans leur travail – 13,6% dans le privé, 18,2% dans le public contre, respectivement, 5,4% et 7,8% des salariés en « emploi stable sécurisé »...

Travailler en silence. Sans garanties et droits nouveaux pour les protéger, vers quel modèle une « flexisécurité à la française » mènera-t-elle les salariés ? Selon l'étude, le nombre de salariés qui se sentent menacés dans leur emploi, ou qui affirment être amenés régulièrement à « faire des choses (qu'ils désapprouvent) » ou ne pas pouvoir discuter avec leur supérieur hiérarchique « sur la façon de bien faire leur travail », dépasse, et de beaucoup, celui des salariés en « emploi sécurisé » qui déclarent la même chose...

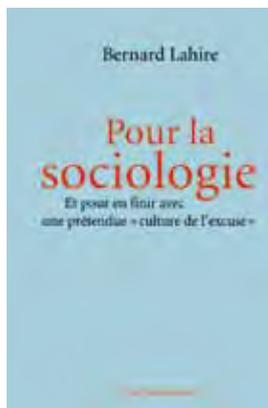
Envie de syndicalisme. Reste un élément. Une donnée qui mérite attention. Malgré des conditions d'emploi fortement dégradées, en dépit de difficultés réelles à aborder avec d'autres les questions du travail, l'envie de se défendre des salariés en situation d'insécurité n'est pas altérée. Ceux qui craignent pour leur emploi aspirent autant que les autres à défendre leurs conditions de travail. Et même plus, puisque, selon le service statistique du ministère du Travail, 16,7% de ceux employés dans le privé et 40,7% de ceux employés comme agents de la fonction publique se disent « adhérent ou sympathisant d'un syndicat », contre 13,2% et 29,8% de leurs collègues en emplois « stables et sécurisés ». Avis aux organisations. ▶

Martine HASSOUN

PENSER LA SOCIÉTÉ ? INVITATION AU SAVOIR

POUR MANUEL VALLS, CHERCHER À COMPRENDRE, C'EST DÉJÀ VOULOIR UN PEU EXCUSER. UNE DÉCLARATION DE GUERRE... À L'INTELLIGENCE.

La sociologie rappelle que l'individu n'est pas une entité close sur elle-même, qui porterait en elle tous les principes et toutes les raisons de son comportement (...). Ce faisant, elle agace forcément tous ceux qui, détenteurs de privilèges ou exerçant un pouvoir quelle qu'en soit la nature, voudraient pouvoir profiter des avantages de leur position dans l'ignorance générale. Elle provoque donc la colère de ceux qui ont intérêt à faire passer des vessies pour des lanternes ; des rapports de forces et des inégalités historiques pour des états de fait naturels, et des situations de domination pour des réalités librement consenties.» Cette mise au point ferme de l'auteur suffit à expliquer la hargne qui



poursuit les sciences sociales, singulièrement depuis une vingtaine d'années, et les différents rebonds que ces campagnes contre le « sociologisme » ont connu au fil des événements.

Véritable perle de cet amoncellement de discours primaires, le livre de Philippe Val – *Malaise dans l'inculture* – reprend en boucle et sans grand souci de cohérence une série de clichés, contre-vérités et autres propos de comptoir sur les jeunes de banlieue, les intellectuels et... le « sociologisme », censé fournir une « excuse » à tout et tout le monde, des incivilités au terrorisme. Des propos assenés sur le ton d'une réflexion supposée profonde alors

qu'elle s'enferme dans des représentations d'un simplisme affligeant : bons contre méchants, riches contre pauvres, liberté contre totalitarisme... Véritable escroquerie intellectuelle à laquelle s'attaque *Pour la sociologie*, qui entreprend de démontrer que cette atrophie intellectuelle revient tout bonnement à prendre la « défense des dominants, des chefs, des élites, des gagnants, de l'Occident » et aboutit à faire l'apologie de l'argent « libérateur », du luxe, des inégalités, bref, à défendre l'ordre établi en refusant de se demander, justement, ce qui l'établit. Si le compte de Philippe Val est assez vite réglé – tant le propos vole bas et de travers –, l'idéologie, elle, résiste vigoureusement, ainsi qu'en témoigne, après les attentats de Paris et de Saint-Denis, l'invitation martiale du Premier ministre à refuser de comprendre. La permanence et l'agressivité du thème s'enracinent largement dans le fait qu'« on sacralise d'autant plus l'individu libre et autonome qu'on veut le rendre responsable de tous ses malheurs ». L'auteur consacre une large part de sa démonstration à la question du libre arbitre ; ce faisant, il réhabilite la sociologie non comme pseudoscience de la surdétermination mais comme pratique scientifique de l'analyse des contextes. Invitant la classe politique à s'inspirer des enquêtes du commissaire Maigret, centrées sur l'histoire, l'environnement, le contexte des crimes, Bernard Lahire rappelle que la sociologie analyse avec distance les mécaniques sociales à l'œuvre, sans s'y impliquer, sans les qualifier, sans juger. Ce rappel de l'importance pour le présent et l'avenir de l'étude et de la considération des sciences sociales vaut cri d'alarme et de mobilisation. Reste à souhaiter qu'il ne résonne pas dans le vide ni ne vienne trop tard. ▶

Louis SALLAY

Pour la sociologie – Et pour en finir avec une prétendue « culture de l'excuse », Bernard Lahire, La Découverte, 2016, 184 pages, 13,50 euros.

Sexisme au travail

Une avancée juridique à mobiliser dans les entreprises

La législation interdit désormais le sexisme dans les relations de travail grâce à un amendement parlementaire voté, contre l'avis du gouvernement, dans le cadre de la loi du 17 août 2015 sur le « dialogue social ».

Michel CHAPUIS

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » (article L. 1142-2-1 nouveau du code du travail)

1) Le sexisme est une discrimination

La directive 2006/54/ce du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) prévoit que :

Considérant 6 – Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et constituent une discrimination fondée sur le sexe aux fins de la présente directive. Ces formes de discriminations se manifestent non seulement sur le lieu de travail, mais également à l'occasion de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles. Il convient donc que ces formes de discriminations soient interdites et fassent l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives.

Considérant 7 – Dans ce contexte, il convient d'encourager les employeurs et les personnes responsables de la formation professionnelle à prendre des mesures pour lutter contre toutes les formes de discriminations fondées sur le sexe et, notamment, à prendre des mesures préventives contre le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion profession-

nelles, conformément au droit national et aux pratiques nationales.

Article 2 – Définitions

« Harcèlement » : situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En application de ces textes, la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations prévoit que : « La discrimination inclut (...) tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

2) Le sexisme est une atteinte à la santé

La directive européenne du 12 juin 1989 pose un principe intense : « L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. » (article 5 § 1)

Cette disposition n'a pas été transposée en droit interne dans le code du travail, mais constitue le fondement de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur.

Pour prévenir le risque de sexisme, en application de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit respecter plusieurs obligations légales (cf. *Options* de janvier 2016 – en dernier lieu l'arrêt Soc. 25 novembre 2015, *Patrick X... c/ sté Air France*) :

– L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L. 4121-1 du code du travail). Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

– L'employeur met en œuvre ces mesures sur le fondement de principes généraux

de prévention (article L. 4121-2 du code du travail) :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

(Le sexisme au travail doit donc être identifié comme un risque et consigné dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) que toute entreprise employant du personnel doit établir et mettre à jour. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe – article L. 4121-3 du code du travail.)

- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement sexuel (...);
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs. ◀

Bibliographie

Colloque « Le sexisme au travail : entre déni et prise de conscience » du 11 février 2016, organisé par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (interventions en ligne).

Guide de la Cgt « Outils pour l'action syndicale : combattre les violences sexistes et sexuelles » (téléchargeable sur le site de la Cgt – commission femmes-mixité).

Michel Miné et Daniel Marchand, *Le Droit du travail en pratique*, Eyrolles, 2016.

Fonction publique territoriale Un statut rénové pour les agents contractuels

1. Les agents concernés par le nouveau statut de contractuel

Comme l'indique l'article 1^{er} du décret du 15 février 1988, précité, ses dispositions sont applicables :

– aux agents recrutés sur la base des articles 3 à 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 (précitée) : remplacement de fonctionnaires momentanément indisponibles, recrutement en attente de concours, recrutement lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient pour les contractuels du niveau de la catégorie A (article 3-3), recrutement de saisonniers ou de renforts... ;

– aux agents recrutés directement dans certains emplois fonctionnels (article 47) ;

– aux collaborateurs de cabinet (article 110) et désormais aux collaborateurs de groupes d'élus (article 110-1) ;

– aux travailleurs handicapés (article 38) ;

– aux agents employés par une personne morale de droit public dont l'activité est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif (article 14 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) ;

– aux anciens salariés de droit privé recrutés en qualité d'agents contractuels de droit public à l'occasion de la reprise, dans le cadre d'un service public administratif, de l'activité d'une entité économique (article L. 1224-3 du code du travail) ;
– et, désormais, aux agents recrutés dans le cadre du Pacte – parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984) – et aux assistants maternels et familiaux.

A noter que l'article 1^{er} du décret du 15 février 1988, précité, identifie les « vacataires » comme des agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés. Ainsi, ces agents ne sont pas recrutés pour occuper un « emploi ». S'ils le sont, ce sont alors des contractuels à temps non complet, avec toutes conséquences de droit.

2. Les agents contractuels doivent bénéficier de l'entretien professionnel au même titre que les fonctionnaires territoriaux

En application du nouvel article 1-3 du décret du 15 février 1988 modifié, les contractuels recrutés

On doit désormais les appeler « contractuels » et non plus « agents non titulaires ». Ils sont toujours soumis au droit public ; leur statut reste défini par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (notamment par l'article 136). Mais le décret n° 88-145 du 15 février 1988 qui fixe les règles statutaires concrètes leur étant applicables a été modifié par un décret du 29 décembre 2015⁽¹⁾. Le statut des contractuels est ainsi modifié en profondeur.

Edoardo MARQUÈS

(1) Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, publié au JO du 31 décembre 2015.

sur un emploi permanent, par un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an, ou par un contrat à durée indéterminée, doivent bénéficier chaque année d'un entretien professionnel.

3. Précisions sur la fixation de la rémunération

En outre, en application du nouvel article 1-2 du décret précité, le montant de la rémunération des contractuels est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

4. Les conditions de recrutement des agents d'origine étrangère sont clarifiées

Notamment, le nouvel article 2-1 du décret précité prévoit que les agents contractuels de nationalité étrangère (y compris les ressortissants non français de l'Union européenne) ou apatrides ne peuvent être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique (état civil, élections...).

5. Les règles inhérentes à la période d'essai sont précisées

Ainsi, le nouvel article 4 prévoit que le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Cependant, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé. La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à deux ans ;
- de trois mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

Cette période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. En outre, la période d'essai ainsi que sa durée et la possibilité de la renouveler doivent être expressément mentionnées dans le contrat.

6. Modification des règles relatives au reclassement et au licenciement des agents contractuels

En application du nouvel article 39-2 du décret de 1988, un agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle. Dans ce cas, il doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.

En outre, le nouvel article 39-3 du décret précité prévoit que, sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, précitée, peut être notamment justifié par l'un des motifs suivants :

- 1° la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- 2° la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- 3° le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983, qui veut que, sauf dérogations prévues par la loi, un emploi permanent est pourvu par un fonctionnaire ;
- 4° le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;
- 5° l'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

Cependant, le licenciement pour l'un des motifs prévus ci-dessus, à l'exclusion de celui prévu au 5°, ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible dans un autre emploi que la loi du 26 janvier 1984, précitée, autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuels. Ce

reclassement concerne les agents recrutés sur emplois permanents conformément à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Il doit s'effectuer sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure. L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent doit être écrite et précise. Elle doit être compatible avec ses compétences professionnelles (nouvel article 39-4).

Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 42 du décret de 1988. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire, prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

7. Les autres dispositions

Les conditions d'octroi de certains congés de maladie ou familiaux sont désormais alignées sur celles prévues pour les fonctionnaires. Le nouvel article 13 du décret de 1988 modifié fixe, en outre, les conditions de reclassement ou de licenciement en cas d'inaptitude physique. En outre, les règles de prise en compte de certains congés pour le calcul des services effectifs ou de l'ancienneté sont clarifiées (articles 14, 14-3, 27, 28 et 29 nouveaux du décret de 1988). Les conditions du travail à temps partiel sont désormais alignées sur celles applicables aux agents titulaires (article 21 nouveau du décret de 1988). Par ailleurs, les agents contractuels peuvent bénéficier d'un congé sans rémunération pour suivre soit un cycle préparatoire à un concours, soit un stage avant titularisation ou une scolarité préalable au stage (nouvel article 35-2 du décret de 1988). Toute décision disciplinaire autre que l'avertissement ou le blâme est soumise à la consultation de la commission consultative paritaire (article 36-1 du décret de 1988). Un certificat de travail doit désormais être délivré à l'expiration du contrat de travail de l'agent (article 38 du décret de 1988).

Enfin, les articles 55 à 61 du titre II fixent les dispositions transitoires applicables aux contrats en cours. Le décret du 29 décembre 2015, modifiant celui de 1988, est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016 ; les dispositions relatives à l'entretien professionnel s'appliquant aux activités professionnelles postérieures à cette date. ◀

LANDERNEAU/RÉTROSPECTIVE

LORENZO MATTOTTI GRAND INVENTEUR D'IMAGES

Peintre, auteur de bande dessinée, illustrateur, cinéaste d'animation, Lorenzo Mattotti, né en 1954 à Brescia (Italie), n'avait jamais eu de rétrospective en France, où il vit et travaille, alors que ses livres sont traduits dans le monde entier et que de nombreuses expositions thématiques lui ont été consacrées en Europe comme aux États-Unis. Le Fonds Hélène & Edouard Leclerc pour la culture remédie à ce manque en présentant, aux Capucins de Landerneau, près de 300 œuvres, les unes déjà célèbres, les autres inédites. Depuis les années 1970, l'artiste développe une création multiforme, alternant les albums de bande dessinée traduits en plusieurs langues et les illustrations de textes classiques (*Pinocchio*, de Collodi, *le Pavillon dans les dunes*, de Stevenson, *Hansel et Gretel*, des frères Grimm...), ainsi que des affiches et illustrations pour des journaux et des revues partout dans le monde (*Vanity Fair*, *The New Yorker*, *le Monde*...) et la collaboration avec des artistes et des cinéastes (de Lou Reed à Wong Kar-wai, de Soderbergh à Antonioni). A l'aide de carnets, de dessins, de tableaux, de planches originales, de projets d'affiches ou d'illustrations, l'exposition permet d'explorer les diverses étapes d'un bel itinéraire introspectif axé sur l'imaginaire, dans lequel l'art de la composition et le pouvoir expressif de la couleur ne sont jamais pris en défaut. Le tout, en collaboration avec l'artiste, a été agencé par David Rosenberg, commissaire de l'exposition, en association avec Lucas Hureau. Un luxueux catalogue, sous le titre *Mattotti/Infini* (éditions Fhel, 216 pages, 35 euros) démontre ce qui fait l'extrême singularité de celui qui affirme que « *les images se racontent d'elles-mêmes, librement* ».

Stéphane HARCOURT

• JUSQU'AU 6 MARS, AUX CAPUCINS, 29800 LANDERNEAU.



Lorenzo Mattotti, « Nell'acqua », 2001.

LORENZO MATTOTTI, FHEL 2015

VITROLLES/JAZZ
ILS SE SONT MIS
EN QUATRE

Le samedi 19 mars, à 21 heures, le Julien Lourau Quartet, composé de Julien Lourau (saxophone, électronique), Hannes Riepler (guitare), Dave Maric (piano, électronique) et Jim Hart (batterie), donnera un concert à Vitrolles (13), au club Le Moulin à jazz. Julien Lourau s'est imposé comme un leader prolifique, particulièrement ouvert aux sonorités actuelles. Installé quelque temps à Londres, dans le quartier de Clapton, il y a trouvé une scène d'accueil, le Birdie Brothers. C'est là qu'il a rencontré Dave Maric, qui est serbo-grec, l'Autrichien Hannes Riepler et l'Anglais Jim Hart. Après plusieurs mois de sessions passés à explorer de nouveaux concepts musicaux naissait leur groupe, Electric Biddle. Déployant un large éventail d'effets électroniques, de textures, de riffs et de rythmes, ces quatre hommes évoluent à l'unisson d'un vocabulaire commun, tout en faisant la part belle à l'improvisation.

• LE MOULIN À JAZZ, DOMAINE DE FONTBLANCHE, 13127 VITROLLES, TÉL. : 04 42 79 63 60

SORTIES FILMS

Les Saisons

JACQUES PERRIN
ET JACQUES CLUZAUD
(FRANCE, ALLEMAGNE)

Un documentaire saisissant, d'une infinie richesse d'images, sur ce qui reste de vie sauvage en Europe depuis la fin de la dernière ère glaciaire. Bisons, ours, chevaux, lynx et loups sont filmés de main de maître sur leurs territoires naturels, que l'on sait menacés.

Les Délices de Tokyo

NAOMI KAWASE (JAPON)
Une vieille dame digne vient en aide à un jeune vendeur de dorayakis, pâtisseries traditionnelles qu'elle sait confectionner à la perfection. Le petit commerce prospère, jusqu'au jour où l'on met en cause les mains de la vieille dame, touchées par la lèpre... Un plaidoyer tout en pudeur sur l'acceptation de la différence, qui n'est pas contagieuse.

Jane Got a Gun

GAVIN O'CONNOR (USA)
Ce western d'aujourd'hui, dont l'héroïne est une femme (Natalie Portman), a connu pas mal de vicissitudes avant d'arriver sur les écrans. Il n'en est pas moins visible pour qui ne craint pas de voir mêler le mélodrame amoureux et les coups de feu à répétition.

GRAVESON/PEINTURE LE "PÈRE GRIVOLAS" SEUL MAÎTRE DE CHABAUD



Pierre Grivolos, « L'Homme au tonneau », 44 × 32 cm, huile sur toile, collection particulière.

A Graveson, pittoresque localité provençale, Auguste Chabaud (1882-1955) a son charmant musée. Peintre lyrique inspiré par le fauvisme, il eut pour professeur, à l'école des Beaux-Arts d'Avignon, Pierre Grivolos. Sous le titre « Hommage d'Auguste Chabaud au père Grivolos » est ainsi évoquée la figure du seul maître dont se réclama Chabaud, qui suivit assidûment l'enseignement de celui qui fut le chef de file de l'école dite d'Avignon, durant la deuxième moitié du XIX^e siècle et le début du XX^e. Grivolos, admirateur de Manet et Pissarro, préoccupé par la quête des impressionnistes, incitait ses élèves à se tourner vers la nature, conçue comme un réservoir inépuisable de beauté. Auguste Chabaud n'oublia jamais la leçon.

Antoine SARRAZIN

• JUSQU'AU 16 MAI, MUSÉE DE RÉGION AUGUSTE-CHABAUD, 41, COURS NATIONAL, 13690 GRAVESON, TÉL. : 04 90 90 53 02.

BOUFFES-DU-NORD/THÉÂTRE LE CONTEUR MIS À L'HEURE

Depuis environ trente ans, Yannick Jaulin est un conteur réputé. Sa dernière réalisation, *Comme vider la mer avec une cuiller*, va nous le montrer errant entre une salle de musée, un salon de coiffure, un cimetière, une église, la scène d'un théâtre... Morgane Houdemont (composition musicale et violon) accompagnera ses divagations. Yannick Jaulin donne les clés du spectacle en ces termes : « J'aborde les textes des religions du Livre pour ce qu'ils sont : des contes, des récits aux multiples versions, aux évolutions étonnantes, et donc aux interprétations infinies. De leur dimension mortifère quand on les réduit à une vérité. » La mise en scène et la dramaturgie sont de Matthieu Roy.

• DU 10 AU 26 MARS AU THÉÂTRE DES BOUFFES-DU-NORD, 37 BIS, BOULEVARD DE LA CHAPELLE, 75010 PARIS, TÉL. RÉS. : 01 46 07 34 50, <WWW.BOUFFESDUNORD.COM>.

BELLEVILLE/HRABAL MÉCANIQUE DE LA CENSURE

En 1976, à Prague, le grand écrivain Bohumil Hrabal (1914-1997) publiait clandestinement *Une trop bruyante solitude*, soliloque d'un homme qui travaille depuis trente-cinq ans dans une usine de recyclage où s'engloutissent, jour après jour, des tonnes de livres interdits par la censure. Il se met en tête de sauver la culture en arrachant à la mort des trésors si iniquement condamnés. Il en épargne jusqu'à 2 tonnes, qu'il empile au-dessus de son lit... Laurent Fréchuret a adapté et mis en scène le texte, qu'interprète Thierry Gibault.

• JUSQU'AU 29 MARS AU THÉÂTRE DE BELLEVILLE, 94, RUE DU FAUBOURG-DU-TEMPLE, 75011 PARIS, TÉL. RÉS. : 01 48 06 72 34.

DANEMARK/ MEUBLES PETITS ET DÉLICATS

La Maison du Danemark présente une exposition intitulée « Petit », portant en sous-titre « Petits meubles, grands talents ». Il a été demandé aux membres de l'association de l'exposition d'automne des ébénistes du pays de créer chacun un petit meuble autonome, de 60 × 60 cm maximum. Des podiums-miroirs permettent aux visiteurs de regarder sous les jupes des meubles, lesquels constituent des miracles d'ingéniosité.

• JUSQU'AU 3 AVRIL, MAISON DU DANEMARK, 142, AVENUE DES CHAMPS-ÉLYSÉES, 75008 PARIS, <WWW.MAISONDUDANEMARK.DK>.

« Turning Boxes »,
Hans Sandgren Jakobsen.



PARIS/RÉTROSPECTIVE

ANSELM KIEFER ŒUVRE SUR L'EXPIATION

AU CENTRE POMPIDOU, QUELQUE 150 ŒUVRES DE L'ARTISTE ALLEMAND, NÉ EN 1945, METTENT EN RELIEF LE SINGULIER PROJET MULTIFORME D'UNE RÉSILIENCE HISTORIQUE D'ORDRE PLASTIQUE ⁽¹⁾.



Anselm Kiefer, 2014.

CHARLES DUPRAT

Sur une superficie de 2000 m², en dix salles dûment thématiques correspondant à des espaces-temps spécifiques, s'étend la rétrospective – c'est la première en France depuis trente ans – consacrée à l'œuvre de l'artiste allemand Anselm Kiefer. Cela va de la fin des années 1960 à aujourd'hui. Le tout comprend une soixantaine de peintures superbement significatives, une installation, un ensemble d'œuvres sur papier ainsi que quelques-uns de ses premiers livres. La visite s'ouvre sur la série dite des « Occupations » (*Besetzungen*), qui va de 1969 à 1975. A partir de photographies où il apparaît dans divers paysages d'Europe (en Italie, à Rome, Paestum, Pompéi et Caprarola; en Suisse, à Bellinzzone et Küsnacht; en France, à Montpellier, Sète et Arles), botté, revêtu de la capote de son père qui fut soldat dans la Wehrmacht, il se figure en peinture, le bras droit tendu pour le salut hitlérien. Cela fit d'emblée scandale, en une époque de silence et d'ou-

bli programmé sur la défaite et la honte consécutives à la période du Troisième Reich. Certains virent là une sorte de nostalgie pour des temps maudits. Il s'agissait alors de son projet de fin d'études à l'Akademie de Karlsruhe. Les réactions du jury furent franchement hostiles. Il n'y eut que son professeur, Peter Dreher, et Rainer Küchenmeister, un ancien déporté communiste, pour le soutenir et le défendre.

Anselm Kiefer naît le 8 mars 1945 à Donaueschingen, dans ce qui sera le Land du Bade-Wurtemberg, formé en 1952 au sud-ouest de ce qui constitue alors la République fédérale allemande. Il pousse d'abord chez ses grands-parents, avant de rejoindre ses père et mère six ans plus tard à Ottersdorf, où il effectue sa scolarité avant de fréquenter le lycée de Rastatt. Il est très vite attiré par le dessin et l'écriture. En témoignent des livres créés dans son enfance, pieusement conservés par ses soins.

Il choisit de mettre ses pas dans ceux de Van Gogh

En 1963, bénéficiaire du prix Jean-Walter, il est gratifié d'une bourse de voyage et d'études. Il choisit, de Paris à Lyon, de mettre ses pas dans ceux de Van Gogh avant de séjourner à Arles. Chemin faisant, il tient un journal où il consigne ses impressions et accumule de nombreux croquis. En contrebas des Alpilles, à Saint-Rémy-de-Provence, il visite le cloître de Saint-Paul-de-Mausole, où Van Gogh fut interné entre 1889 et 1890 et la nécropole des Alyscamps à Arles, peinte par Gauguin et Van Gogh à l'automne 1888, ainsi que les Saintes-Maries-de-la-Mer, où l'homme à l'oreille coupée réa-



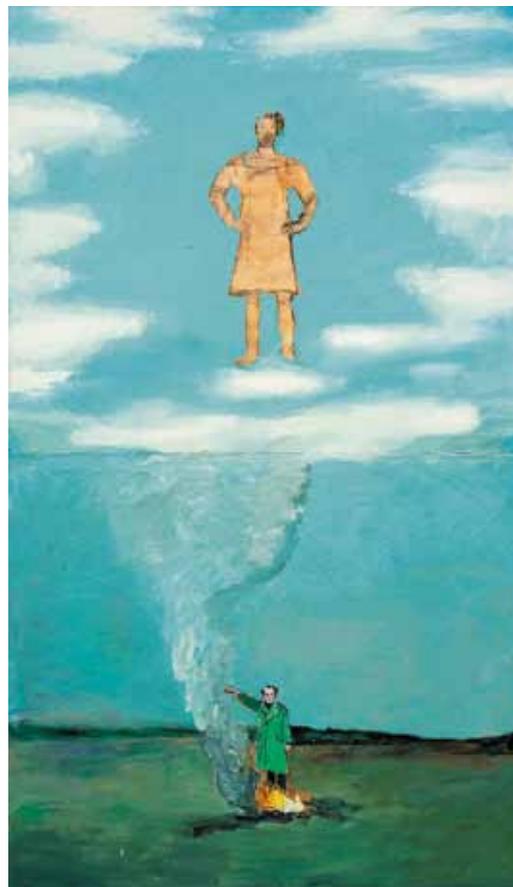
lisa notamment, l'été de cette année-là, *Barques de pêche aux Saintes-Maries*.

En 1965, Anselm Kiefer entre à l'université de Fribourg-en-Brisgau. Il y étudie les langues romanes et le droit. L'année suivante, il passe trois semaines au couvent Sainte-Marie-de-la-Tourette, à Eveux, à 30 kilomètres au nord-ouest de Lyon. Le bâtiment, conçu par Le Corbusier, lui révèle la « spiritualité du béton ». En 1968, à Karlsruhe, il s'installe dans son premier atelier. Il en aura d'autres. De cette époque datent ses fameuses « Occupations ». Les photographies consécutives à ces expériences, il les réutilise dans deux livres, *Für Jean Genet* (pour Jean Genet) et *Heroische Sinnbilder* (symboles héroïques). En février 1970 a lieu sa première exposition personnelle à la Galerie am Kaiserplatz de Karlsruhe. En 1971, à la fin de ses études, il s'installe dans une ancienne école, au cœur de l'Odenwald, qui est un massif de moyenne montagne bordant à l'est le Rhin jusqu'à la vallée du Neckar et qui s'étend pour partie dans la Hesse, la

(1) Jusqu'au 18 avril.



«Mann im Wald» (homme dans la forêt), 1971, 174 × 189 cm, acrylique sur toile de coton, collection particulière, San Francisco.



JÖRG VON BRUCHHAUSEN, BERLIN

«Heroische Sinnbilder» (symboles héroïques), 1969-1970, huile et fusain sur toile, 260,5 × 150 cm, collection Würth, Künzelsau.

Bavière et le Bade-Wurtemberg. Il montre ses œuvres à Joseph Beuys (1921-1986), personnage important de la scène artistique allemande, apparu avec éclat à la « Documenta » de Cassel en 1968, le premier à avoir utilisé des matières comme le feutre et la margarine pour produire des œuvres d'art. Beuys, l'un des fondateurs du parti des Verts, enseigne alors à la Kunstakademie de Düsseldorf. Kiefer le suit dans une action, baptisée « Überwindet endlich die Parteiendiktatur » (surmontez enfin la dictature des partis), menée avec une cinquantaine d'élèves dans la forêt de Grafenberg à la périphérie de Düsseldorf. En opposition farouche à la disparition programmée d'une partie de la forêt au profit de l'extension d'un club de tennis, munis de balais, les membres de cette petite foule quadrillent les bois et marquent les arbres de cercles et de croix, renouant du coup avec l'antique mythologie de la forêt teutonne.

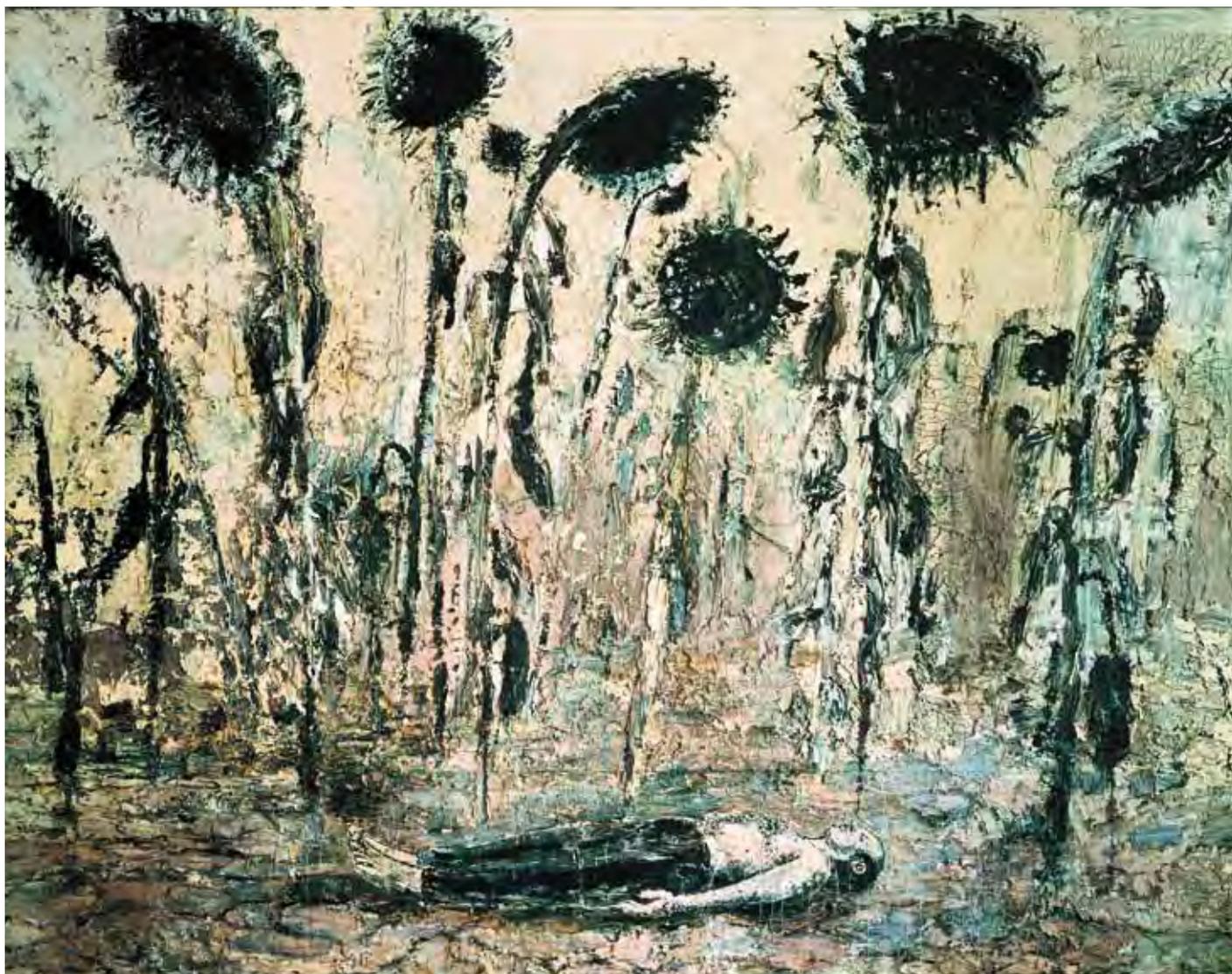
En 1973, Kiefer entreprend une série d'œuvres autour du cycle des *Nibelungen*

de Richard Wagner et de la poésie eddique, soit celle des anciens Scandinaves, dont la mythologie inspira ce cycle et dont les nazis s'emparèrent pour servir leur idéologie. Ces tableaux monumentaux, semés de signes symboliques traités en pleine pâte, ne laissent pas d'être impressionnants. On peut par exemple citer à comparaître *Siegfried oublie Brunehilde* (1975, huile sur toile 130 × 150 cm), *la Mort de Brunehilde* (1976, huile sur toile, 130 × 150 cm), *Brunehilde dort* (1980,

Les membres de cette petite foule quadrillent les bois et marquent les arbres de cercles et de croix, renouant du coup avec l'antique mythologie de la forêt teutonne.

acrylique et gouache sur photographie, 58,4 × 83,5 cm), ou *Parsifal III* (1973, huile et sang sur papier marouflé sur toile, 300,7 × 43,5 cm). Il semble que ce soit de biais, pour ainsi dire, que Kiefer se réapproprie l'idéologie allemande dévoyée, qu'il réenvisage d'une façon tout à la fois rugueuse et allusive. Nombre de ses œuvres ont trait à des ruines colossales, qui seraient engendrées par des écroulements d'empires. Rien à voir, là-dedans, avec Hubert Robert (1733-1808), qui s'attachait au pittoresque mélancolique des vestiges de l'Antiquité vus à Rome. Kiefer, lui, suscite des sortes de cauchemars architecturaux qui font songer au rêve déchu de Speer, l'architecte d'Hitler chargé de bâtir pour un Reich de mille ans. Voyez *Osiris et Isis* (1985-1987, huile, acrylique, émulsion, argile, porcelaine, plomb, fil de cuivre et circuit imprimé sur toile, 379,735 × 561,3 × 24,1 cm), sombre amas pyramidal de pierres sous un ciel d'orage.

La peinture de Kiefer, d'une densité quasi palpable dans sa profusion concrète de



ATELIER ANSELM KIEFER

... matériaux disparates, ne va donc pas sans un substrat d'ordre métaphysique. Sa lecture de la Bible, sa hantise de l'alchimie et sa découverte assidue de la Kabbale n'y sont pas pour rien, ainsi que ses fréquentes références au monde de l'écrit et de la pensée au plus haut prix.

Une inspiration d'ordre tragique qui laboure la culture allemande

Dans *Lilith* (1987-1990, huile, émulsion, shellac – un vernis permanent – fusain, cendres sur toile, argile, cheveux, bandes de plomb et pavot sur toile, 380 x 560 cm), la trace fantomatique de celle qui fut dite la première femme d'Adam, parfois qualifiée de «terreur de la nuit», s'inscrit, telle une coulée de suie, sur le flou gris-bleu d'une cité incertaine. Dans *Pour Paul Celan : fleur de cendre* (2006, huile, émulsion acrylique, shellac et livres brûlés sur toile, 330 x 760 x 40 cm), une vaste chaussée de pierre prolongée de sillons dans la neige (?) s'étend vers l'horizon. Le grand poète juif de langue allemande ne revient-il pas, dans *les Ordres de la nuit* (1996, acrylique,

«Die Orden der Nacht» (les ordres de la nuit), 1996, acrylique, émulsion et shellac sur toile, 356 x 463 cm, Seattle Art Museum.

émulsion et shellac sur toile, 356 x 463 cm), sous l'apparence d'un cadavre torse nu surplombé d'immenses tournesols ? On s'épuiserait, dans la limite dévolue à un simple article, à répertorier les aspects si divers d'une inspiration d'ordre tragique qui laboure la culture allemande classique au même titre que la poésie de Rimbaud, entre autres, dont Kiefer tire

La peinture de Kiefer, d'une densité quasi palpable dans sa profusion concrète de matériaux disparates, ne va donc pas sans un substrat d'ordre métaphysique.

un *Dormeur du val* bouleversant, tout comme il peut peindre en grand des fleurs qui font peur jusque dans leur monstrueux épanouissement de couleurs. Une partie de l'exposition est consacrée à des œuvres dans des vitrines, livres consumés, artefacts de fil de fer, de verre, de métal, comme autant de vestiges de civilisations mortes abandonnées dans le temps. Au forum du Centre Pompidou, Kiefer a installé, sous le titre *En montant, en montant dans les hauteurs, enfonçerai dans l'abîme*, un formidable dispositif allégorique par lequel des bandes de plomb tombent sans cesse dans un vaste bac rempli d'eau et sur lesquelles des photographies collées demeurent invisibles ; métaphore absolue de l'interdit de l'image. Le comble pour un peintre. Par ailleurs, à la Bnf, on a pu découvrir une centaine de livres uniques conçus de 1968 à 2015 (l'un ne pesant pas moins de 200 kilos) que Kiefer réalise de manière assidue. Paris a donc fait le tour de cet artiste d'envergure incontournable. ◀

Jean-Pierre LÉONARDINI

platines

LA CALLAS

Toujours...

André HOFMANN

La Callas restera la *prima donna assoluta* du bel canto au XX^e siècle. En 1955, elle inscrit son nom dans l'histoire de la Scala avec son interprétation de Norma, ce rôle qu'elle chantera quelque 90 fois sur les scènes du monde entier. Puis elle devint une somptueuse Traviata sous la conduite de Carlo Visconti, tout comme une Madame Butterfly d'anthologie et une Tosca inoubliable, notamment sur la scène de l'Opéra de Paris aux côtés de Tito Gobbi. Elle possédait ce je-ne-sais-quoi de plus troublant que ses consœurs, un timbre plus touchant, une fragilité, une véhémence... la touche du génie posée sur l'exception d'une voix et d'un tempérament d'une exigence absolue, qui lui fit interrompre une représentation de gala en présence du président de la République italienne! La diva adulée devint alors pour les médias «la Tigresse», une réputation confortée par son image glamour sur le yacht d'Aristote Onassis. Mais le milliardaire bafoua leur amour pour épouser Jackie Kennedy; la chanteuse ne s'en remit jamais et finit ses jours en terrible dépression. Restent les enregistrements, qui confortent la légende d'une voix couvrant trois octaves, du contralto au soprano colorature, et fixent à jamais le génie de ses interprétations. Dans la suite d'un monumental coffret de 69 CD, présentant l'ensemble de ses enregistrements en studio pour les firmes Emi, Columbia et l'italienne Cetra, entre 1949 et 1969, remastérisés et enfin de bonne qualité (top des ventes de fin d'année malgré le prix de 199 euros), Warner Classics présente deux coffrets «condensés» de cette édition, en deux CD (18 euros) et trois CD (29 euros) intitulés «Maria Callas – La renaissance d'une voix». On y retrouve des airs d'opéras italiens et français parmi les plus célèbres, comme *La Wally* de Catalani, *Norma* de Bellini, *Aida* de Verdi, *Lucia di Lammermoor* de Donizetti, *Faust* de Gounod, les Puccini et, pour le coffret en 3 CD, *la Sonnambule* de Bellini et *Louise* de Charpentier.

• L'ENREGISTREMENT PARAÎT EN VINYLE 33 TOURS. WARNER CLASSICS, 39 EUROS.

CHOSTAKOVITCH

Par le Quatuor Danel

Chostakovitch apparaît chaque jour davantage comme la figure dominante de la musique russe du XX^e siècle, dans un esprit moderne, dans le domaine de la symphonie et de la musique de chambre, puisqu'on lui doit quinze symphonies et, comme en pendant intimiste, quinze quatuors. Une manière pour le compositeur d'appréhender les grandes formes de la musique classique tout en restant parfaitement contemporain dans son langage, avec une extraordinaire diversité de couleurs et de sons. Parmi les chefs-d'œuvre figurent le quatuor n°8 (le plus fulgurant), les quatuors n°10, 14 et 15. Ils forment un journal autobiographique, et le 15, tout en gravité, y fait figure de requiem. C'est ce qui ressort parfaitement de cet album du Quatuor Danel, formé aujourd'hui de Marc Danel, Gilles Millet, Tony Nys et Guy Danel. Le quatuor belge fut lauréat en 1993 du prix Chostakovitch à Saint-Petersbourg. Rarement une telle précision, une telle clarté de timbre ont été atteintes, il faut remonter aux enregistrements anciens et historiques des quatuors Beethoven et Borodine pour trouver ce niveau d'interprétation! (5 CD Alpha, 30 euros env.).

• AUDITE, 2012, 46 EUROS.

bouteilles

Orange

Lycée viticole

Les lycées viticoles occupent une place particulière dans la profession et constituent souvent une source d'approvisionnement intéressante.

Au-delà de leur mission première de formation des futurs vignerons, cavistes et œnologues, ils contribuent aux expérimentations dans la vigne et au chai en matière de vinification et d'agriculture biologique.

Chaque lycée possède et exploite son propre vignoble sur des appellations parfois prestigieuses comme le beauve, le sain-émilion ou le sauternes. Celui d'Orange, installé au château Mongin, ancien domaine privé, acheté en 1974 par la Safer et la ville d'Orange, vendit d'abord sa production à la coopérative bien connue du Cellier des princes à Courthézon avant d'en assurer lui-même la commercialisation au milieu des années 1990. Aujourd'hui, on y trouve 21 hectares de vignes, un chai, un caveau de vente où le monde de la formation côtoie celui de la production.

Le château Mongin est l'un des rares lycées viticoles totalement certifiés en agriculture biologique et l'ensemble de sa gamme mérite votre attention, qu'il s'agisse d'un délicieux rosé de la principauté d'Orange, tendre, frais et fruité (5 euros), des côtes-du-rhône blanc et rouge (6 euros), ou du côtes-du-rhône villages plus charnu et structuré (8 euros).

Mais l'établissement propose également deux châteaux-neuf-du-pape de très bonnes factures : un blanc original, monocépage de clairette rose, onctueux et délicat pour les poissons grillés ; et un rouge à 80% de grenache et 20% de syrah, à la couleur soutenue, aux arômes épicés.

Ce vin velouté et puissant a obtenu pour le millésime 2014 une médaille d'or au dernier concours des vins d'Orange. Il sera bientôt commercialisé. Le 2013, disponible, est vendu 18 euros. Aucune hésitation, ils ne resteront pas longtemps à ce prix-là. ◀

Georges SULIAC

Lycée viticole d'Orange
2260, route du grès, 84100 Orange
04 90 51 48 04

MOLIÈRE

Du 22 mars au 2 avril, au Théâtre national de Bretagne à Rennes, Jean-François Sivadier présentera sa mise en scène de *Dom Juan*, de Molière, avec Nicolas Bouchaud dans le rôle-titre. Les autres interprètes sont Vincent Guédon, Stephen Butel, Marc Arnaud, Marie Vialle et Lucie Valon. La scénographie du spectacle porte les signatures de Daniel Jeanneteau, Christian Tirole et Jean-François Sivadier (tournées ultérieures : Bordeaux, Cergy-Pontoise, Le Mans, Châteauevallon, La Roche-sur-Yon, La Rochelle, Villeneuve-d'Ascq...).

GALLET

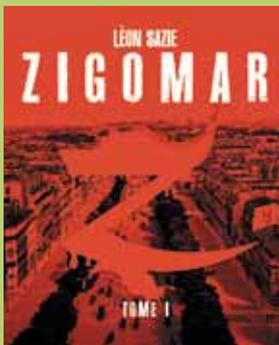
Samuel Gallet a écrit *la Bataille d'Eskandar*, un texte qu'il joue avec Pauline Sales. C'est un poème rock, dont la composition musicale et l'interprétation incombent à Aëla Gourvenec (piano, violoncelle) et Grégoire Ternois (percussions, claviers, n'goni). C'est une production du Préau, Centre dramatique de Normandie à Vire, en tournée dans la région normande jusqu'au 12 mars, date de la dernière à l'Espace du Bocage de La Haye-Pesnel.

VAN MULDER

Sous le titre *la Solitude d'un acteur de peep-show avant son entrée en scène*, Paul Van Mulder, qui a écrit ce spectacle, le jouera (du 15 au 20 mars) à la Maison des métallos (94, rue Jean-Pierre-Timbaud, 75011 Paris, tél. rés. : 01 47 00 25 20). L'acteur en question, nous dit-on, «*déroule le fil de ce qui ressemble à une confession, en petites phrases suspendues, bouées de survie contre la honte et le non-sens d'une vie passée à chercher le regard*».

FEUILLETON
Zigomar revient

LE DÉBUT D'ANNÉE EST DEvenu, DANS LE POLAR, SYNONYME DE PRIX LITTÉRAIRES. EN EFFET, SUR LES 60 À 70 SALONS ET FESTIVALS CONSACRÉS AU POLAR, ILS SONT NOMBREUX À S'ÊTRE DOTÉS D'UN JURY DE LECTEURS QUI PRIME UN ROMAN PARU L'ANNÉE PRÉCÉDENTE.



On connaît déjà le livre gagnant du salon de Bon-Encontre. Pour l'apprendre, le public devra patienter jusqu'au 5 mars, date d'ouverture de ce salon. Les semaines suivantes, il en sera de même à Lens, à Lyon (Quais du polar) et à Beaune (festival du film policier). Mais janvier a aussi été marqué par deux événements. Tout d'abord, la réédition intégrale du feuilleton policier *Zigomar* de Léon Sazie par les éditions Les Moutons électriques. Autre fait marquant: les éditions Rivages, plus précisément sa collection de poche Rivages/Noir vient de fêter tout à la fois ses 30 années d'existence et son numéro 1 000, avec la publication de *Gravesend*, premier roman d'un parfait inconnu, William Boyle. J'en parlerai dans ma chronique du mois de mars.

L'événement aurait pu être la sortie en librairie du premier écrit contestataire venu de Corée du Nord, *la Dénonciation*, signé Bandi (Luciole), dont je vous ai entretenus le mois dernier. Mais ce recueil de sept nouvelles sera seulement disponible en mars, avec un mois de retard. Alors, j'ai choisi de vous parler de la réédition des aventures d'un certain Zigomar, à classer dans la catégorie des «personnages très méchants» dans la lignée de Fantômas. Ce dernier apparaît sur les murs de Paris et chez les libraires à partir du mois de février 1911. Zigomar le précède d'une quinzaine de mois. On le découvre pour la première fois le 7 décembre 1909, sous la plume de Léon Sazie dans un feuilleton publié par le quotidien *le Matin*. L'éditeur Ferenczi, qui par la suite reprit le texte sous forme fasciculaire (28 fascicules de 128 pages, vendus 20 centimes), le présente comme «*l'homme étrange, le criminel en cagoule qui défie la police*». En effet, Zigomar est un roi du crime. Il incarne le Mal (il vendra même ses services aux Allemands). Revêtu d'une cagoule rouge, s'exprimant en zozotant, il dirige la bande des «Z» (des Tsiganes Ramogiz – inversion de Zigomar –, qui ont pour cri de ralliement «Z' à la vie, Z' à la mort!»). Zigomar est continuellement confronté à l'inspecteur Paulin Broquet. Leur premier combat débute après que Zigomar et sa bande ont tenté d'assassiner le banquier Montreuil. Broquet s'associe au détective américain Tom Tweak. Il réussit à pénétrer dans le repaire des Z, mais il est découvert, condamné à mort et jeté au fond d'un puits... d'où il réussira à s'échapper pour vivre d'autres aventures. Il sera par la suite confronté à une mystérieuse femme rousse. Si, aujourd'hui, le nom de *Zigomar* est quasi inconnu, cette série

connut au début du siècle dernier un grand succès et donna naissance à plusieurs films réalisés par Victorin Jasset, jouant ainsi le rôle de précurseur des grandes séries du début du XX^e siècle, comme *Fantômas*, *les Vampires* et *Belphégor*. La renommée de *Zigomar* fut telle que l'on vendait lors des fêtes foraines des bonshommes en pain d'épices à son effigie (comme à celle de Paulin Broquet), laquelle apparut aussi sur des boîtes de conserve ou d'allumettes. Broquet et Zigomar apparurent une dernière fois dans un médiocre roman, *Un nouveau coup de Zigomar* en 1938. Enfin, *le Dictionnaire du français non conventionnel* rappelle que c'est à Sazie et à la création de son personnage que l'on doit le mot «zigomar», devenu, au même titre que «zigoto», un nom commun.

Léon Sazie (1862-1939), l'auteur de ce feuilleton, était socialiste et dreyfusard. Il écrivit pour *le Journal*, *la Liberté* et *Je sais tout* et s'essaya ainsi à divers genres (théâtre, roman sentimental, récit d'aventures, feuilleton et récit criminel). Il débuta en 1908 dans *l'Œil de la police*, en créant le personnage de Martin Numa, le roi des policiers, flanqué de Courville, journaliste et narrateur à la sauce Watson. Suivront *Zigomar* (in *le Matin*, du 7 décembre 1909 au 22 mai 1910; Ferenczi, 1913); *Mirobal* (in *le Journal*, 1913-1914), un feuilleton dans lequel le détective Tony Pacot, surnommé Mirobal, combat Jim Schader et la bande des «X»; puis *Bochemar* (1916), du nom d'un espion du Kaiser Guillaume II, qui, avec ses complices, la Gitane Marfa et le baron von Krapman, va affronter le capitaine de zouaves Robert Darney. Ce feuilleton, écrit à la même époque que *Zigomar au service de l'Allemagne*, est emblématique de la démarche «patriotique» du romancier.

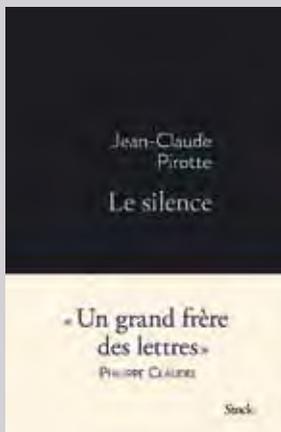
Pour finir, un mot sur deux beaux volumes qui contiennent la reproduction en couleurs des couvertures de tous les fascicules. Je les ai achetés sur le site éditeur. J'y ai découvert le nom de Denis Balzan, qui a travaillé quatre ans à la restauration du feuilleton, que je n'espérais plus lire un jour dans son intégralité. Denis, les fans de *Zigomar* te remercient! ◀

Claude MESPLÈDE

BIBLIOGRAPHIE

• LÉON SAZIE, *ZIGOMAR*, (TOMES 1 ET 2), LES MOUTONS ÉLECTRIQUES, CHAQUE VOLUME : 300 PAGES, 21 EUROS (+ 2 EUROS DE FRAIS D'ENVOI).

Pour commander : <www.moutons-electriques.fr> ou Les Moutons électriques, 198, route de Saint-Paul, 26200 Montélimar.

IVRESSES
Retrouver la voix

TANDIS QU'OLIVIER ADAM DÉCRIT DANS SON DERNIER ROMAN UNE *RENVERSE* ASSEZ PEU RENVERSANTE, UN REMARQUABLE OUVRAGE POSTHUME DE JEAN-CLAUDE PIROTTE NOUS PARLE DE SILENCE, DE POÉSIE ET DE VIN.

Olivier Adam est un écrivain engagé dans le combat social comme un boxeur lorsqu'il monte sur un ring. Il aime donner des coups à la réalité. Mais il ne défend pas les déclassés : il est plutôt le pourfendeur des zones pavillonnaires. Il parle du monde dans lequel il a grandi, un monde où l'accès à la propriété était une sorte de « *last frontier* » à atteindre mais qui a laissé ensuite les enfants sans idéaux. Ses héros essaient de s'en sortir, souvent en fuyant, et le refus de ce déterminisme pavillonnaire nourrit son inspiration. *La Renverse*, son dernier roman, reprend cette thématique mais se veut plus ambitieuse jusqu'à finalement brouiller les pistes : le traditionnel avertissement au lecteur (« *il s'agit d'une fiction romanesque, dénuée de toute valeur ou vocation documentaire* ») annonce que la réalité va finalement perturber la fiction.

La Renverse a pour toile de fond un fait divers qui avait défrayé la chronique en 2011 : le maire d'une ville de la grande banlieue parisienne, secrétaire d'Etat à l'époque, avait dû démissionner suite à une plainte de deux jeunes femmes l'accusant de tentative de viol. Olivier Adam s'inspire fortement de cette affaire et a beau se défendre de toute vocation documentaire, l'avertissement sonne comme un déni et parasite le récit, car le cœur de ce roman reste le combat de deux adolescents pour échapper à la tourmente. La fille du maire en rupture de ban avec sa famille et un jeune garçon dont la mère, femme au foyer à la beauté arrogante, devenue l'assistante de l'édile, est dépeinte par les médias comme une Messaline autoritaire. Son petit frère et lui deviennent la risée de la ville, les murs de leur pavillon sont couverts de propos orduriers. La famille se réfugie dans le silence et se coupe du monde. Le couple fait face, en se déchirant puis se réconciliant ; le frère s'enfuit tandis que le narrateur bâtit autour de sa vie des murs invisibles. Il lui faudra des années pour les abattre. L'enterrement du maire décédé accidentellement lui permettra de revoir sa mère, toujours aussi arrogante : « *Son visage avait quelque chose d'irréel, d'étrange. Il ressemblait plus à un masque qu'à autre chose, ça sautait aux yeux, la peau du visage était tirée vers l'arrière, les pommettes et les lèvres bourrées de collagène ou de botox. Il tentait d'afficher une quarantaine éternelle mais ne montrait plus que les efforts grossiers de la chirurgie pour arrêter le temps. Il ne ressemblait en rien à un visage figé dans sa jeu-*

nesse mais, comme tous ceux que le bistouri retouchait, à un visage trafiqué, vaguement monstrueux, déshumanisé. Je ne saurais dire l'effroi qui m'a pris de voir ma mère ainsi. » Et c'est pourtant dans l'évocation de cet effroi qu'on attendait Olivier Adam. Or quelques classiques et somme toute banales considérations sur les dégâts de la chirurgie esthétique prennent le pas sur la réaction du narrateur qui finalement s'efface devant les acteurs du fait divers. *La Renverse* oscille sans cesse entre la fiction politico-sociale sur la dérive des puissants dans une société médiatique et la rédemption du narrateur qui essaie de dessiller les yeux sur les événements terribles qui l'ont empêché de vivre pour recouvrer une vie sociale normale. Si sa mère s'est comportée comme une traînée c'est qu'elle traîne derrière elle des fêlures que le narrateur avait toujours refusé de voir. Il lui faudra des années pour le comprendre et quelques jours pour s'en rendre compte dans un finale romanesque quelque peu précipité : « *La vie n'est pas passée, me répétais-je. La vie n'est pas passée. La vie n'est pas finie. Elle n'a même pas commencé.* » Un peu comme ce roman, *la Renverse*, terme qui désigne la période entre deux marées où le courant devient nul. Olivier Adam à la fois décrit les paysages dévastés par la tempête médiatique et évoque le clapotis de l'âme sous un ciel de pluie. C'est intéressant. Mais pas renversant.

Quelques mots sur le dernier ouvrage, posthume, d'un poète dont la voix s'est tue, Jean-Claude Pirotte, qui a choisi la poésie pour raconter sa vie romanesque. Avocat en cavale, il a mené une vie d'errance, faite d'amitié, de vin et de précarité. *Le Silence* est un texte posthume sur sa jeunesse qui s'achève sur cet éloge de la Lorraine de son enfance : « *Je n'ai pas trouvé la poésie dans le vin, mais le vin dans la poésie. Je lis et relis mon exemplaire d'un choix de pensées de Joubert. Je vendange la vigne de savagin et le jaune mûrit en silence dans ses fûts obscurs. Mes amis sont morts en Algérie ou se sont suicidés. Nous avons perdu l'espoir en une Lotharingie excessive et exemplaire. Il me reste le silence.* » Le silence qui suit ce joli texte appartient encore au verbe lumineux de Jean-Claude Pirotte. ▶

Jean-Paul VERMILLET

BIBLIOGRAPHIE

• JEAN-CLAUDE PIROTTE, *LE SILENCE*, STOCK, 87 PAGES, 13 EUROS.

MONDIALISATION

L'Oit: d'une efficace modernité

DANS QUELQUES SEMAINES PARAÎTRA UN LIVRE SUR L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL ⁽¹⁾. RENCONTRE AVEC BERNARD THIBAUT, SON AUTEUR, QUI REVIENT SUR LA PLACE ET LE RÔLE SINGULIERS JOUÉS PAR CETTE AGENCE DES NATIONS UNIES BIENTÔT CENTENAIRE ET PRÉSENTE DES PISTES POUR GARANTIR SON EFFICACITÉ SOCIALE... EN AVANT-PREMIÈRE.

– **Options: Pourquoi ce livre? Pourquoi maintenant?**

– **Bernard Thibault:** Cela fait dix-huit mois que je siége au conseil d'administration de l'Oit. Bien sûr, comme secrétaire général de la Cgt, je connaissais toute l'importance de cette organisation mais, par le mandat qui est le mien aujourd'hui, j'en mesure plus encore la fonction indispensable dans un monde où, partout, les relations sociales se dégradent. On le sait peu: l'Organisation internationale du travail tient une place très particulière parmi toutes les autres agences des Nations unies. Elle est la seule tripartite; la seule où, au même titre que les employeurs, les travailleurs ont une voix délibérative. Non seulement l'Oit constitue une structure d'expertise unique en son genre sur les conditions d'emploi, de travail et de vie des travailleurs à travers le monde, mais elle représente aussi un lieu sans équivalent où se conçoivent des normes sociales mondiales potentiellement transposables dans toutes les législations pour améliorer les droits. Le faire savoir, partager avec le plus grand nombre l'expérience

(1) *La troisième guerre mondiale est sociale*, Bernard Thibault, Les Editions de l'Atelier (parution le 15 avril).

qui est la mienne depuis le mois de juin 2014, alors qu'en France comme ailleurs le débat social est miné par la tentation du repli et de la xénophobie, m'a semblé indispensable.

– **Un livre-plaidoyer pour l'universalité?**

– L'universalité est l'un des fondements de l'Oit. Le titre que j'ai donné à cet ouvrage est *La troisième guerre mondiale est sociale*. Ce choix a été fait avant les attentats de novembre. Je l'ai gardé, il reste d'actualité. Partout dans le monde, le chômage explose et les droits sociaux sont en recul. Bien sûr, nous avons un modèle social à défendre – avec 98% des salariés couverts par une convention collective, la France affiche un taux record en la matière alors que seul un travailleur sur deux à travers le monde dispose d'un contrat de travail. Mais nous ne nous en sortons pas en nous barricadant à l'intérieur de nos frontières et en cherchant des réponses dans le strict cadre national.

– **L'Oit a traversé une période difficile ces derniers mois, paralysée qu'elle était par la partie patronale mobilisée pour faire**

disparaître plusieurs décennies de jurisprudence de l'organisation en faveur du droit de grève. Même centenaire, l'organisation reste donc un enjeu. De quoi a peur le patronat?

– L'Oit a une fonction normative. Le patronat n'a jamais apprécié d'être entravé par quelque règle que ce soit. Au lendemain de la Première Guerre mondiale, alors que la révolution russe inquiétait les gouvernements européens, alors que le monde du travail venait d'être saigné à blanc par quatre ans de guerre, il a accepté de lâcher du lest, de participer à la création d'une organisation qui se promettait d'améliorer les conditions de travail dans le monde pour mieux apaiser les rapports sociaux. Au lendemain de la Deuxième Guerre, il fallait un nouvel élan. C'est la déclaration de Philadelphie – «le travail n'est pas une marchandise». La logique du monde bipolaire divisé entre l'Est et l'Ouest

MARIO LÓPEZ / MAXPPP



II Encuentro Latinoamericano de Trabajadoras Domésticas



Por una **MIGRACIÓN DIGNA y DECENTE**, Sí a la Ratificación e Implementación del **Convenio 189** y su Recomendación



qui s'installe à partir de 1947 impose au patronat de faire des concessions qui s'illustrent par des normes ambitieuses comme celles sur les libertés syndicales... Le monde a changé. Le patronat estime aujourd'hui ne plus avoir à donner de gages. Qu'importe que la misère sociale et la pauvreté aient, de tout temps, été le ferment des conflits et des guerres ; il pense pouvoir passer en force.

– A une normalisation internationale des droits du travail, que veut-il substituer ?

– Les employeurs veulent des règles mondiales pour le commerce et des règles nationales pour les droits sociaux. C'est bien sûr un marché de dupe. D'autant que, dans le même temps, en France et dans bien d'autres pays, on préconise moins de place pour la loi et davantage pour les accords d'entreprise. C'est un monde dans lequel les droits humains et

Les employeurs veulent des règles mondiales pour le commerce et des règles nationales pour les droits sociaux. C'est bien sûr un marché de dupe.

les droits sociaux deviennent la principale variable d'ajustement et où la mise en concurrence de tous avec tous est la règle. Les travailleurs des pays en développement ne sont pas les seuls menacés par cette vision du monde, si elle devait s'imposer. Les salariés des pays les plus riches aussi ; d'Europe, tout particulièrement.

– Pourquoi ?

– Tout simplement parce que des normes comme celles relatives à la liberté de négocier sont de formidables outils pour la défense des conditions de travail et de vie du plus grand nombre. Elles pourraient constituer un contre-feu aux plans d'ajustement comme ceux qui se sont imposés à la Grèce, au Portugal ou à la Roumanie. Comment ces Etats et tous les autres peuvent-ils assurer respecter leurs obligations au regard des normes internationales et, de manière unilatérale, abais...

... ser le niveau des pensions ou reculer l'âge de départ à la retraite? Et cela explique aussi l'obsession de Pierre Gattaz pour l'abrogation par la France de la convention 158 qui oblige les employeurs à justifier les licenciements. Souvenons-nous. Si le retrait du Cpe a été gagné par la mobilisation, l'abrogation du contrat nouvelles embauches a été obtenue en déposant plainte auprès de l'Oit au nom de cette convention...

– Est-ce à dire que le mouvement syndical délaisse un peu trop ce que permet la fonction normative de l'Oit?

– Il faut conjuguer les deux: mobilisation et conquête de droits pour tous. En suivant la plainte de la Cgt contre les actes de réquisition des grévistes dans les raffineries décidés par Nicolas Sarkozy en 2010 et en déclarant ces actions contraires à la convention sur les libertés syndicales, l'Oit n'a pas seulement condamné le gouvernement français pour son action. Elle a aussi empêché que de telles entraves à l'action collective ne se reproduisent ailleurs. N'est-ce pas intéressant?

– Cela étant, l'Oit est-elle bien outillée pour affronter le monde tel qu'il est? Alors que le périmètre des entreprises a fortement évolué, l'organisation dispose-t-elle des moyens adéquats pour garantir les droits de tous les salariés?

– Incontestablement, les moyens coercitifs dont dispose l'Oit doivent être amplifiés. En ce sens, la décision de consacrer deux des prochaines conférences de l'organisation aux multinationales et à leurs responsabilités dans l'ensemble de la chaîne de valeur est une très bonne chose. L'effondrement du Rana Plaza et le millier de morts causées par cette catastrophe nous ont permis d'avancer sur ce dossier qui est sans doute le symbole le plus criant des montages juridiques étonnantes permettant aux plus grandes marques de vêtements de fuir leurs responsabilités. Aujourd'hui, seuls les Etats sont redevables devant l'Oit. On peut les attaquer s'ils ne respectent pas le droit de grève mais on ne peut poursuivre une multinationale qui, sur leurs territoires, organise son impunité. Ce n'est pas acceptable. Et ça l'est d'autant moins que ces entreprises choisissent sciemment de s'installer dans des pays où l'administration n'a pas les moyens de contrôler l'application du droit. Si l'on veut que les droits du travail soient reconnus partout, il faut que les normes s'imposent aussi pour les entreprises. Je formule des propositions dans le livre pour renforcer les moyens de l'Oit.



MOHAMMAD PONIR HOSSAIN / MAXPPP

– Est-ce à dire que le cadre national n'est plus satisfaisant?

– Il n'est plus suffisant. On ne peut se satisfaire de la situation actuelle dans laquelle l'Europe produit du droit mais n'est pas redevable devant les instances de l'Oit. Bien qu'en violation des droits syndicaux fondamentaux, les arrêts Laval et Viking rendus par la Cour de justice européenne ne sont pas attaquables devant l'Organisation internationale du travail... Cette situation doit évoluer comme doivent cesser les disparités qui persistent au sein de l'Union européenne au regard de la ratification des conventions de l'Oit. De l'Estonie qui en a signé 38 à l'Espagne qui en a ratifié 133 – 127 pour la France –, il existe un rapport de plus de 1 à 3. Une situation qui n'est pas tenable. Qui l'est d'autant moins qu'elle engendre forcément une mise en concurrence des salariés entre eux, qu'elle suscite rejet et montée de la xénophobie. Une solution existe: soumettre les ensembles régionaux aux règles de l'Oit...

– Le livre va sortir quelques jours avant le 51^e congrès de la Cgt. Est-il une invitation à débattre des questions internationales?

– Je me félicite que la direction confédérale ait intégré notre engagement international dans les réflexions stratégiques

pour les années à venir. C'est indispensable et cela participe de l'efficacité dans l'intervention des syndicats. Mon livre se veut une contribution à cette réflexion qui doit mobiliser les syndicats de tous les continents, avec leur internationale.

– Quels sont les grands points inscrits à l'agenda du conseil d'administration de l'Oit?

– La prochaine réunion du conseil d'administration, en mars, se penchera sur un rapport pour l'envoi d'une commission d'enquête sur le travail forcé au Qatar. Cette échéance est importante car elle consignera le succès d'une bataille de plusieurs mois pour trouver une majorité au sein du conseil, alors que près de 2 millions de travailleurs immigrés sont employés dans ce pays dans des conditions innommables. Au-delà, nous pourrions enfin obtenir l'ouverture d'une discussion sur les violences au travail que nous aimerions voir déboucher sur l'élaboration d'une norme internationale contre les violences sexistes et sexuelles. D'autres projets sont en cours. Mais l'avancée des travaux sur les responsabilités des multinationales sur l'ensemble de la chaîne de valeur constitue incontestablement un espoir qui nous tient à cœur et pour lequel il faudra sans doute se mobiliser.

Propos recueillis par Martine HASSOUN

HSBC LA FIN DE L'OMERTA BANCAIRE ?



En février 2015, au terme d'un an d'enquête, qui mobilise plus de 150 journalistes de 50 pays, SwissLeaks révèle l'existence d'un système international de fraude fiscale et de blanchiment d'argent qui aurait été mis en place par la banque Hsbc à partir de la Suisse.

A l'origine de ce scandale d'ampleur internationale, il y a un homme : Hervé Falciani. Informaticien à la Hsbc Private Bank de Genève, il est celui qui a décidé de rompre le sacro-saint

secret bancaire helvétique. Dans ce livre, il raconte comment il est devenu un « lanceur d'alerte » en transmettant quantité de données ultraconfidentielles aux autorités françaises. De son enfance à Monaco aux scandales les plus récents, il retrace son parcours et relate toutes les épreuves qu'il a dû traverser pour parvenir à rendre publiques les informations auxquelles il a pu avoir accès : son arrestation en Suisse en 2008, sa fuite en France, son séjour en Espagne, où il est emprisonné puis placé sous haute protection policière, sa collaboration secrète avec les autorités fiscales de nombreux pays.

Ces dernières années, ces informations ont fait le tour de l'Europe et traversé l'Atlantique, conduisant à des redressements fiscaux records en France, Espagne, Etats-Unis, Grèce, etc. L'expertise apportée par Hervé Falciani aux divers services de justice et sa collaboration avec les médias ont permis de mettre au jour les coulisses d'un géant bancaire et de révéler le fonctionnement d'un véritable système de fraude et de blanchiment : évasion fiscale massive, manque de contrôle sur l'origine des fonds qui transitent, démarchage illicite des contribuables étrangers, contournement des législations...

Dans ce document exceptionnel, Hervé Falciani livre sa part de vérité et un plaidoyer courageux pour une réforme de la finance mondiale.

SÉISME SUR LA PLANÈTE FINANCE, Hervé Falciani,
LA DÉCOUVERTE, 2015, 17,90 EUROS.

HUMANITÉ UN "QUI SUIS-JE ?" MULTIFAÇETTES



La mondialisation libère les uns et oppresse les autres. Et dans cette partition du monde, chacun est renvoyé à une identité prétendument essentielle et « vraie ». D'où un véritable « piège identitaire », négation de l'autre et de sa subjectivité, parfois justifié par l'anthropologie – à l'opposé de sa vocation humaniste et critique. Face à ce défi, le regard contemporain sur le monde doit être repensé, en dépassant le relativisme culturel et ses « ontologies » identitaires.

Dans ce livre, Michel Agier prend une position résolument « décentrée », invitant le lecteur à reconsidérer les sens et les usages de la frontière : lieu de passage, instable et sans cesse

négociée, elle nous fait humains en instituant la place et l'existence sociale de chacun tout en reconnaissant celles des autres. Le mur est son contraire : il incarne le piège identitaire contre l'altérité. En plaidant pour la validité de l'approche anthropologique, Michel Agier cherche ici à dépasser le piège identitaire, à montrer que d'autres manières de penser sont possibles. Réapprendre à passer les frontières où se trouve l'autre, à les reconnaître et à les fréquenter, est devenu l'un des enjeux majeurs de notre temps.

LA CONDITION COSMOPOLITE – L'ANTHROPOLOGIE À L'ÉPREUVE DU PIÈGE IDENTITAIRE, Michel Agier, LA DÉCOUVERTE, 2013, 240 PAGES, 20 EUROS.

TRAVAIL DIALOGUE SOCIAL, MYTHES ET RÉALITÉS

A-t-on encore vraiment besoin de syndicats de salariés et d'organisations patronales ? Ils seraient dépassés, peu représentatifs et sourds aux besoins des personnes qu'ils sont censés représenter. Pourquoi, dans ce cas, salariés et chefs d'entreprise leur feraient-ils confiance ? Ce livre répond avec précision à plus de soixante idées fausses sur le dialogue social et les syndicats. En contrecarrant point par point ces préjugés, il montre au contraire que parmi le bon million de salariés et de chefs d'entreprise qui détiennent aujourd'hui un mandat, la très grande majorité d'entre eux sont proches de leurs collègues, assument leurs responsabilités, concluent des accords collectifs et prennent en compte les réalités économiques et sociales. Il montre également combien, loin d'être une perte de temps, le dialogue social dans les entreprises et administrations est utile aux salariés et aux dirigeants. Sans nier difficultés ou dérives, l'ouvrage présente des éléments factuels pour mieux faire connaître la réalité et l'utilité de l'engagement d'un grand nombre de nos concitoyens dans le dialogue social au niveau de l'entreprise, de la branche, du territoire comme au plan national.

EN FINIR AVEC LES IDÉES FAUSSES SUR LES SYNDICATS ET LE DIALOGUE SOCIAL, Jean-Paul Guillot,
ÉDITIONS DE L'ATELIER, 2015, 8 EUROS.

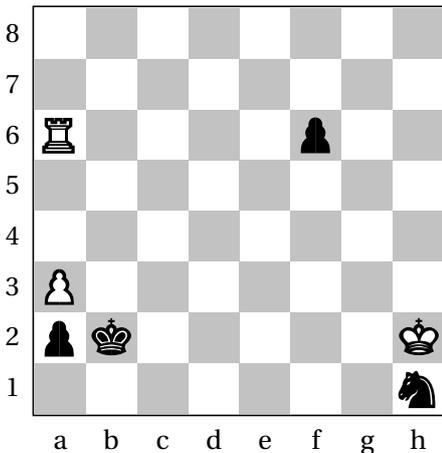
HISTORIQUE DEPUIS 1895, LA CGT...

Depuis sa création à Limoges, la Cgt occupe une place de premier plan dans le mouvement social et la lutte syndicale. Avec rigueur et clarté, neuf auteurs, historiens et observateurs du mouvement social, retracent de façon chronologique les principaux épisodes de l'histoire de la Cgt des origines à nos jours. L'ensemble de ces textes, riches d'enseignements sur le passé et illustrés d'exceptionnelles photographies d'archives, forme un livre de référence où les salariés, militants ou non, pourront puiser la force d'inventer les engagements d'aujourd'hui et de demain. Partant de 1885, année qui marque la légalisation du syndicalisme en France et prépare la naissance de la Cgt en 1895, ils expliquent dans ce livre comment la confédération a affronté les soubresauts d'un siècle mouvementé.

HISTOIRE DE LA CGT, collectif,
ÉDITIONS DE L'ATELIER,
190 PAGES, 18 EUROS

Tactique

Etude de S. Birnov, 1955. Les Blancs jouent et annulent.



Napoléon et le «Turc»

A la cour d'Autriche, en 1769, le «Turc», un automate qui joue aux échecs et bat tous ses adversaires. L'instrument, invention du baron von Kempelen, ingénieur à la cour impériale de Vienne, abrite en fait un homme de petite taille, redoutable joueur, caché dans le meuble qui supporte la machine. Par un habile agencement mécanique, il ne peut être vu. A la mort de von Kempelen en 1805, il sera acheté par Johann Maelzel, un ingénieur allemand. En 1826, après avoir écumé les grandes villes européennes, le «Turc» s'embarquera pour les Etats-Unis et entamera une seconde carrière.

En 1773, l'automate avait pourtant été battu par le meilleur joueur de son temps : André Danican Philidor. Napoléon Bonaparte, Catherine II de Russie, Benjamin Franklin et d'autres illustres personnalités ont aussi croisé le fer avec le «Turc». Nombre d'entre eux comprenaient qu'ils étaient victimes d'un trucage, mais l'illusion était telle qu'ils se délectaient du spectacle. En 1809, à Vienne, l'empereur des Français a joué deux parties face à la machine. Dans la première, il a tout fait pour l'exaspérer. La seconde est présentée ci-dessous. Selon des témoins de la scène, dans cette fameuse première partie, après avoir joué en premier avec les Noirs, Napoléon a joué deux coups illégaux. Patiemment, l'automate remettait la pièce en place. Mais, au troisième coup illégal, le «Turc» a balayé les pièces hors de l'échiquier. Avoir fait perdre son sang-froid à la machine aurait, selon les témoins, amusé l'empereur.

Napoléon Bonaparte – L'automate

Château de Schönbrunn, Vienne, 1809. Ouverture du pion e, coup du Berger.

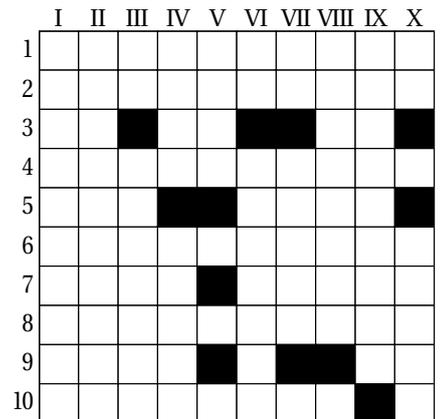
1.e4 e5 (Johann Allgaier se cachait à l'intérieur de la machine) **2.Df3!** (avec beaucoup de naïveté, l'empereur tente de placer le « coup du Berger » ; il n'est pas bon de sortir sa Dame trop tôt dans l'ouverture) **2...Cc6 3.Fc4 Cf6 4.Ce2 Fc5 5.a3? d6 6.0-0 Fg4 7.Dd3 Ch5 8.h3 Fxe2 9.Dxe2 Cf4 10.De1?** (10...Dg4 s'imposait) **10...Cd4** (10...Dg5!) **11.Fb3 Cxh3+!** (11...Dg5! était encore plus fort) **12.Rh2** (12.gxh3 Cf3+ →) **12...Dh4! 13.g3** (si : 13.c3 Cf4+ 14.Rg1 Cde2+ 15.Dxe2 Cxe2#) **13...Cf3+ 14.Rg2 Cxe1+ 15.Txe1 Dg4 16.d3 Fxf2 17.Th1 Dxc3+ 18.Rf1 Fd4 19.Re2 Dg2+ 20.Rd1 Dxh1+ 21.Rd2 Dg2+ 22.Re1 Cg1 23.Cc3 Fxc3+ 24.bxc3 De2# 0-1**

De temps à autre, cependant, le «Turc» tombait sur plus fort que lui :

John Cochrane – L'automate

Londres, 1820 (il faut retirer le pion f7).

1.e4 (à cette époque, le «Turc» était animé par le Français Jacques Mouret qui jouait avec un handicap d'un pion, celui en f7) **1...e6 2.d4 c6 3.f4 d5 4.e5 c5 5.Cf3 Cc6 6.c3 Ch6 7.Fe2 Db6 8.Db3 Dc7 9.0-0 Fe7 10.Dc2 cxd4 11.cxd4 Db6 12.Td1 Cf5 13.Dd3 Cxd4?** (mal joué, mais les Blancs ne vont pas punir le coup ; 13...Fd7 était logique) **14.Cxd4 Cxd4** (si : 14...Dxd4+ 15.Dxd4 Cxd4 16.Txd4 Fc5 17.Fe3+-) **(VOIR DIAGRAMME) 15.Rh1?** (15.Fh5+! g6 16.Fe3 gxh5 17.Fxd4 et la structure de pions noire est détruite à l'aile Roi) **15...Cxe2 16.Dxe2 0-0 17.Cc3 Fd7 18.Fe3 Fc5 19.Fxc5 Dxc5 20.Dg4 Tf7 21.Cxd5!? exd5 22.e6 Fxe6 23.Dxe6 d4 24.Tac1 Db4?** (les Noirs ne craignent rien après : 24...Db5! 25.Tc7 Taf8=) **25.Tc7 Taf8 26.Txf7! Txf7 27.Tc1 h6** (si : 27...d3? 28.Tc8+ Df8 29.Txf8+ Rxf8 30.Dd6+-) **28.Tc7 Df8** (forcé) **29.Tc8 Dxc8 30.Dxc8+** (avec une Tour contre une Dame sans contre-jeu, les Noirs abandonnent) **1-0**



HORIZONTALEMENT

1. N'a ni Père ni cieus. – **2.** Ramassent des pêches et des châtaignes. – **3.** Souvent devant devant. Note. Deux de Rome. – **4.** Ocrassent. – **5.** Lettres d'Hannibal. Protecteur renversé. – **6.** Crus si véristes. – **7.** Château près de Beauvais (La). Dans cet état, le lever est difficile. – **8.** Adoucissent. – **9.** Il a baptisé Clovis. Possessif. – **10.** Est-il la preuve que le haschisch tue?

VERTICALEMENT

I. Sombarrera dans la promiscuité (s'). – **II.** Cars à bosses. – **III.** Eclos. On peut les utiliser pour piéger les gaz. – **IV.** Souverains mais déstructurés. Joignit les deux bouts. – **V.** Forte odeur, goût prononcé et tête-bêche. – **VI.** Tamoul sans cœur. Séries télévisées. – **VII.** C'est-à-dire c'est-à-dire. Perte de liquide. – **VIII.** Tranquillité et sérénité. – **IX.** Satisferont un besoin. – **X.** D'un auxiliaire. Luth iranien.

SOLUTION DU PROBLÈME DE MOTS CROISÉS

Horizontalement: 1. Agnostique. – 2. Cueil-
leurs. – 3. Ct. St. II. – 4. Ombrassent. – 5. Iba-
lute (étui). – 6. Narrateurs. – 7. (La) Tye.
Cudoe (coude). – 8. Edulcorant. – 9. Rémi. Ta. –
10. Assassins.
Verticalement: 1. (S')accointera. – II. Guim-
bardes. – III. Né. Baryums. – IV. Oïr (ois).
Relia. – V. Shia (ails). – VI. (Lamou)l. Sitcoms.
– VII. le. Suer. – VIII. Québécois. – IX. Ufneront.
X. Es. Setar.

SOLUTION DU PROBLÈME D'ÉCHECS

(Le grave problème est le pion a2) **1.Tb6+! R2
2.Tc6+ Rd2** (2...Rd3? 3.Tc1) **3.Td6+ Re2 4.Te6+
Rf1 5.Txe6+ Cf2 6.Tg6! Ch3!** (sur tout pas : 6...
a1d? 7.Tg1+ Re2 8.Txa1+ →) **7.Tf6+ (7) Rxh3?
a1d → 7...Cf4!** (après : 7...Re2 8.Te6+ Rd2
9.Td6+ Re2 10.Tc6+ Rb2 11.Tb6+ Rxa3 12.Ta6=)
**8.Txf4+ Re2 9.Te4+ Rd2 10.Td4+ Rc2 11.Tc4+
Rb2 12.Tg4!!** (12.Tb4+? Rc3+ la Tour n'a pas
accès à la case b1) **12...a1d 13.Tg1 Dxa3** (13...
Dae1 14.Tg2+)= **14.Tg2+ (et les Noirs ne peuvent
éviter l'échec perpétuel, la Tour va travailler sur
les cases g1, g2 et g3) 0,5-0,5**

#CarrefourRecrute

 **j'optimisme**

**J'AI TROUVÉ MA VOCATION PROFESSIONNELLE
ET L'EMPLOI QUI VA AVEC.**



Olga SERI
Carrefour Villeneuve la Garenne

**Carrefour recrute 5 500 jeunes en alternance par an,
réel tremplin vers l'insertion professionnelle.**

www.recrute.carrefour.fr

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.