

OPTIONS

NICOLAS KOVARIK / MAXPPP

UGICT

AU PLUS PRÈS
DES SIÈGES
SOCIAUX

Pages 28-29



Travail Un mépris de trop

Le projet de réforme du code du travail soulève une vague de protestation dans la jeunesse et chez les salariés. Pages 16 à 27



LE PROGRÈS C'EST DE N'OUBLIER PERSONNE

Tarifs sociaux de l'énergie, contribution à la rénovation de l'habitat social, sensibilisation aux économies d'énergie... Au niveau national, les 380 conseillers solidarité d'EDF Collectivités agissent en lien étroit avec les travailleurs sociaux et traitent plus de 600 000 demandes par an pour trouver des solutions à la précarité énergétique.

collectivites.edf.com



éditorial

Dix ans après le Cpe, faisons tomber la loi travail

Il y a dix ans, le 10 avril 2006, après trois mois et demi de mobilisation,

nous gagnions le retrait du Cpe. Cette victoire a été déterminante. Elle a empêché, contrairement à ce qui s'est passé dans d'autres pays européens (Espagne, Pays-Bas...), la mise en place de contrats dérogatoires pour les jeunes. Au-delà, ce mouvement victorieux a permis de renforcer durablement la combativité et la confiance des jeunes et des salariés dans la mobilisation collective et les organisations syndicales.

C'est la raison pour laquelle notre priorité absolue doit être d'assurer une issue victorieuse à la mobilisation contre la loi travail. Il nous faut aussi offrir un débouché syndical aux jeunes, nombreux dans les cortèges. La mobilisation des youtubeurs et youtubeuses offre un démenti éclatant à ceux qui continuent à prétendre que faciliter les licenciements permettrait de lutter contre le chômage et la précarité. Ce sont des jeunes, surqualifié-e-s mais hyperprécarisé-e-s, payé-e-s au nombre de clics, sans protection sociale ni contrat de travail, qui, avec leur slogan «On vaut mieux que ça», démontrent que cette précarité ne peut constituer un horizon pour la jeunesse. Le numérique comme l'élévation du niveau de qualification permettent d'amplifier la dynamique du débat sur le traité constitutionnel européen de 2005 et de créer une mobilisation horizontale qui repose sur l'expertise citoyenne et sociale. Il y a urgence à ouvrir nos portes et nos fenêtres, mais aussi à pousser les murs de notre maison Cgt pour faire toute leur place à ces jeunes. Nombreux sont ceux qui travaillent dans des secteurs ou des catégories dans lesquels nous ne sommes pas implantés : créer des syndicats ou sections Ugict, développer des bases dans les déserts syndicaux, syndiquer les travailleurs autonomes du numérique... sont autant de chantiers qu'il nous faut remettre sur le métier. L'enjeu est aussi de développer un syndicalisme 2.0, qui s'appuie sur le numérique pour faciliter la convergence des luttes et permettre aux salarié-e-s de s'auto-organiser dans la Cgt en fonction de leurs intérêts et de leurs besoins.

Gagner, et ouvrir des perspectives de progrès, c'est la raison pour laquelle la Cgt et son Ugict mettent en perspective de nouveaux droits pour le travail du XXI^e siècle. Un nouveau statut du travail salarié qui ramène dans le champ du salariat l'ensemble des travailleurs et travailleuses. De nouveaux droits d'intervention et d'expression au travail pour une citoyenneté d'intervention. Des mesures permettant enfin de lutter contre la précarité et les temps partiels subis, avec une vraie surtaxation des contrats courts. Une réduction du temps de travail pour enfin créer de l'emploi. Le retrait de ce projet de loi doit nous permettre de mettre des perspectives de progrès à l'ordre du jour.



Sophie Binet

SECRÉTAIRE GÉNÉRALE ADJOINTE
DE L'UGICT-CGT

6 à propos Au fil de l'actualité**mouvement****7 Travail**

Demain, qui fera la loi ?

8 Prud'hommes

En France, ni plus ni moins qu'ailleurs...

Edf

Le danger « Hinkley Point »

9 Sncf

Dialogue social : panne de réseau ?

Secret des affaires

Rendez-vous à risques

Fonction publique

Salaires : peut mieux faire

10 Coup de jeunes !

SLAINE GREW / WOSTOK PRESS / MAXPPP

12 UnefJeunes : population... active
Entretien avec Lilâ Le Bas**14 Négociations**

Assurance-chômage : dans le vif du sujet

15 Egypte

La vérité sur Giulio Regeni

Royaume-Uni

Cyber « Union Pride »

Monde

En développant l'économie des soins...

ENCARTS CENTRAUX

- Options Mines-Energie (16 pages)
- Options Santé (8 pages)

focus**TRAVAIL****Un mépris de trop**

THIERRY NICOLAS / MAXPPP

Pages 16 à 27 Le référendum d'entreprise est en voie de se banaliser pour passer outre l'opposition syndicale majoritaire. La situation chez Smart illustre ces tentatives de spéculer sur l'inquiétude légitime des salariés quant au maintien de leur emploi.

L'esprit du projet de loi El Khomri est du même ordre. Il n'est plus question de revendiquer ni même de négocier, mais de répondre par «oui» ou «non» à une question dont les termes ont été choisis par l'employeur selon son calendrier.

L'offensive patronale porte à la fois sur le temps de travail et la démocratie. Comment y faire face et impliquer toujours davantage les salariés dans la défense de leurs affaires ? Notre table ronde avec Agnès Le Bot, Florine Biais, Stéphane Lovisa et Pierre Tartakowsky.

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



CHRISTIAN BULLINGER / MAXPPP

28 Déploiement

Au plus près des sièges sociaux

29 Nexity

La bataille de la représentativité

30 Dialogue social

L'entreprise fantasmée

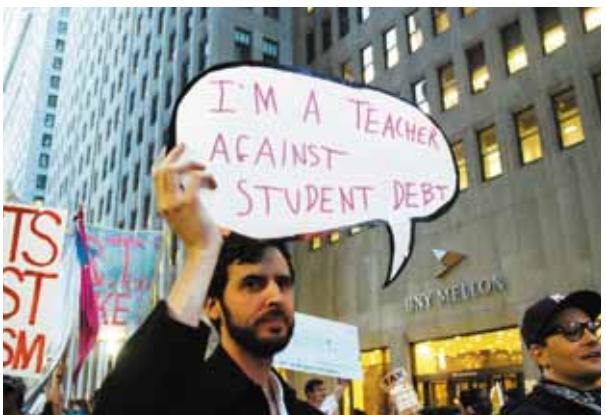
31 Forfaits-jours

Le travailler plus s'impose à Edf...

32 Bloc-notes

Ugict: agenda et rendez-vous

terrains



BRUCE COTLER / MAXPPP

33 Etude

La lente érosion des classes moyennes

34 Numérique

Des métiers de plus en plus fragilisés

droits

35 Fonction publique

Introduction du télétravail

36 Evaluation du travail

Une nouvelle décision à connaître

hors champs

38 Paris

Exposition

Les totems énigmatiques de Funakoshi

39 Toulouse

Des champs de batailles avec blessures à l'infini

40 Photographie

Images du long exil vécu par Lore Krüger



SUCCESSION LORE KRÜGER

platines

43 Vilde Frang

Britten et Korngold au violon

Renaud Capuçon

Trois œuvres majeures

Hélène Grimaud

Un album fluide comme l'eau

bouteilles

43 Reuilly et quincy

Domaine Tatin

lire

44 Les polars

HISTORIQUE Rivages/Noir a 30 ans

45 Les romans

ESSAI Jourde touche juste

hors champs

46 Ville

Où sont les femmes ?



PETER KNEFFEL / MAXPPP

48 « Men only », en toute innocence...

sélection

49 Les livres du mois

grilles

50 Echecs et mots croisés

à propos

Du gazouillis comme cri et méthode de ralliement

Comme tout le monde n'a pas eu la chance de participer aux manifestations de jeunes de ces dernières semaines, amusons-nous à remonter le long des défilés en sélectionnant quelques-uns des slogans qui les ont émaillés. Lorsque la jeunesse descend dans la rue, elle y emmène avec elle ses rêves et ses colères, sa gouaille, une certaine poésie politique, un parler-vrai à base de jeux de mots parfois cruels, souvent drôles. Les pancartes ont ainsi charrié le pire et le meilleur. Inutile évidemment de s'arrêter sur les plus convenus; on évitera les plus venus et on oubliera carrément les autres. Retenons plutôt quelques interpellations qui démontrent que réfléchir peut rimer avec sourire. « Vous pensiez vraiment qu'on allait rester sur Twitter? » en fait partie. La naïveté ici est d'autant plus fausse qu'elle est moqueuse – « vous pensiez vraiment... ? » –, qu'elle éclate, comme un feu d'artifice, une incroyable farce, un carnaval du refus. A l'encontre du pouvoir, évidemment, mais aussi et plus largement à l'égard des générations qui y sont installées ou qui lorgnent sur lui. Elle témoigne du refus de se laisser enfermer dans les représentations convenues, les clichés qui accablent une jeunesse assignée au rôle de twitteuse compulsive et d'accro facebookée. A ce titre, elle vaut leçon pour toutes celles et ceux qui, sans être nostalgiques de la ronéo et du stencil, ne peuvent s'empêcher de regretter les pratiques militantes du bon vieux temps. Le « vraiment »



FRANCK DUBRAY / MAXPPP

souligne à destination de qui de droit qu'il y a des limites à tout et que le port d'oreillettes audio, la pratique de jeux vidéo, l'adoption des « like », fussent-ils excessifs, ne rendent pas forcément sourds ou stupides. Elle résonne également d'une exultation certaine à l'idée d'avoir réussi, avec Twitter mais pas uniquement, à gazouiller en masse et suffisamment fort pour que les médias, de jour en jour, reprennent à l'unisson une formule née, elle aussi, d'un saut technologique : « Attention, le petit oiseau va sortir! » On sait qu'une fois sortis, c'est une tout autre histoire de les faire rentrer. Il faudra sans doute, pour cela, beaucoup plus qu'un gazouillis gouvernemental de fin de partie, du moins si l'on en juge à quelques autres slogans qui flottaient au-dessus des manifestants.

De la météorologie comme contre-métaphore

L'avant-conflit est placé sous le signe du compliqué ; compliqué comme un code du travail, compliqué comme un licenciement, compliqué comme la vie d'un patron, bref, tout très compliqué et à simplifier d'urgence, parce que c'est la vie qui est compliquée, et ça, ça ne se discute pas, ça se simplifie à grands coups de décrets, de lois et pourquoi pas, de 49, une fois, deux fois, trois fois. C'est, très exactement à ce moment précis que les choses, justement, se compliquent. Car, pour les uns, la fameuse complication de la vie n'est que celle des autres. Ce que nos manifestants ont su résumer, non sans une certaine verve de langage : « *Le patronat nous pisse dessus et les médias nous disent qu'il pleut.* » L'observation, bien



que rugueuse, ne manque pas de finesse: indéniablement, avec le projet de loi El Khomri, les employeurs, comme on dit, se soulagent; les flux n'échappant pas à la loi de la pesanteur, ils retombent, c'est fatal. Mais, dans cette histoire de liquide, c'est bien le seul aspect qui participe de la fatalité; le reste relève plutôt du cash. Une certaine bien-pensance médiatique naturalise les forces à l'œuvre pour faire rentrer les têtes dans les épaules; car, contre la pluie, que faire sinon attendre? C'est vouloir faire passer des vessies pour des lanternes, un code du travail pour un mausolée et le gouvernement pour un émule du père Noël. En convoquant dans une même phrase lapidaire l'urine, la météorologie et les mécaniques de l'information comme elle va, la jeunesse rend manifeste ce que personne ne devrait oublier: la nature a souvent bon dos et le capital, toujours mauvaise nature.

De la défense de soi au milieu des autres

Et puisqu'il n'y a donc aucune raison de se laisser faire, un immense «pas touche» bat le pavé; pour qu'un projet de loi détestable et détesté soit rayé de la carte, certes... Mais aussi parce que le contentieux est bien plus lourd et s'enracine bien en amont de la loi El Khomri. Le choix est vaste, du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi au pacte de responsabilité, sans évidemment oublier l'insoutenable légèreté gouvernementale face au chômage. Si l'on ajoute à cela, pour faire bonne mesure, une perte de confiance généralisée, un étudiant mort à Sivens sans que justice s'ensuive, un après-Cop21 qui combine vert et rage, une posture générale sur les étrangers ou présumés tels qui ne satisfait que les démagogues d'extrême droite, on obtient le schéma général de ce qui s'apparente assez fidèlement à un siège militaire. Placés à l'insu de leur plein gré au cœur de ce dispositif d'étouffement, les assiégés n'entendent pas tourner en rond; non contents de vouloir tenir le terrain, ils entendent en faire reculer les limites, bref, ils veulent respirer à fond. D'où ce slogan quasi rimbaudien, «Nos vies sont des Zad», qui dit fort vrai: la vie est à défendre, toutes zones confondues, contre tous ceux qui veulent la réduire à un puzzle, la fragmenter à l'infini, quitte à la vider de tout espoir. Dans ce contexte de tensions latentes, concocter un projet de loi renvoyant à la loi du plus fort le soin de faire la loi tout court et expliquer à ceux qui peinent à la porte du marché de l'emploi qu'ils y entreraient plus facilement si l'on pouvait les en faire sortir ne pouvait passer pour un simple délire poétique. Il a été lu pour ce qu'il était et malheureusement demeure: un à-propos politique relevant d'alliances mûrement réfléchies. D'où cet autre slogan, plein de bon sens et d'à-propos plaident pour une nouvelle laïcité, en exigeant rien moins que «la séparation du Medef et de l'Etat». ▶

Pierre TARTAKOWSKY

TRAVAIL DEMAIN, QUI FERA LA LOI?

LA CGT PERSISTE EST SIGNE: MÊME REMANIÉ, LE PROJET DE LOI EL KHOMRI DOIT ÊTRE RETIRÉ. UNE NOUVELLE MANIFESTATION NATIONALE EST PRÉVUE LE 31 MARS.



FRED HASLIN / MAXPPP

Parce que le projet de loi El Khomri reste inacceptable, la Cgt, FO, la Fsu, Solidaires, l'Unef, l'Unl et la Fidl ont, le 17 mars dernier, appelé une nouvelle fois tous les salariés en poste, en herbe ou à la recherche d'un emploi à descendre dans la rue le 31 mars pour obtenir le retrait de ce texte et «conquérir de nouvelles garanties et protections collectives». Avec la Cftc, la Cgc et l'Unsa, la Cfdt n'était pas signataire de l'appel. Mais, a-t-elle prévenu, elle pourrait s'y joindre si ses revendications ne sont pas entendues: essentiellement, désormais, «des améliorations sur les conditions des licenciements économiques et les accords de préservation de l'emploi». Quels seront les termes de la loi qui, demain, sera présentée au Parlement? Dans sa version «remaniée» présentée le 14 mars par Manuel Valls, quelques modifications au texte initial apparaissent. Des corrections parfois essentielles, comme la restauration de l'autorisation de l'inspecteur du travail pour faire travailler un apprenti plus de 35 heures par semaine, l'interdiction pour les entreprises de moins de 50 salariés d'imposer de manière unilatérale des forfaits-jours ou encore la suppression de l'instauration d'un barème pour les indemnités prud'homales, comme le prévoyait la première mouture. D'autres sont plus cosmétiques, comme la restriction de la possibilité donnée aux entreprises de faire valider des accords minoritaires par référendum. Mais, sur le fond, les problèmes demeurent. Ce texte est celui qui consacre les droits des salariés comme la variable d'ajustement ultime, celui qui organise le transfert de la définition de la norme de l'Etat vers les entreprises – les entreprises en général, et les plus grandes d'entre elles en particulier. En quoi cela peut-il permettre de définir une stratégie de lutte contre le chômage?

Le 15 mars, rapporte l'AFP, Emmanuel Macron a prévenu: le recul sur l'extension des forfaits-jours aux entreprises de moins de 50 salariés ou celui sur le temps de travail des apprentis est, à ses yeux, regrettable. «Le débat parlementaire, a-t-il dit, (doit permettre) de réintroduire des dispositions de bon sens. (...) A force de vouloir prendre des mesures protectrices pour les jeunes, on ne les protège pas au travail mais on les protège du travail.» M.H. ▶

PRUD'HOMMES EN FRANCE, NI PLUS NI MOINS QU'AILLEURS...



STÉPHANE GUIOCHON / MAXPPP

Voilà une publication qui tombe à pic. Ce mois-ci, le quatre-pages du Centre d'études de l'emploi est consacré aux conseils de prud'hommes. Nullement une particularité française, prévient Sebastian Schulze-Marmeling, son auteur. Contrairement à ce que laissent supposer les assauts répétés du patronat contre cette institution, les tribunaux du travail fondés sur une structure bi- ou tripartite existent partout en Europe. «*Si la France a été la première à introduire des juridictions spécialisées – le premier conseil de prud'hommes a été établi à Lyon en 1806 –, les autres pays ont suivi son exemple dès avant le milieu du XX^e siècle. Seule exception, le Royaume-Uni qui n'a créé ses tribunaux du travail qu'en 1964 et ne leur a confié le traitement des conflits individuels liés au travail que depuis les années 1970.*» Qui plus est, ajoute-t-il, les attributions qui reviennent à ces structures ne sont pas plus étendues en France qu'ailleurs, loin de là.

Chez nous, la justice du travail ne traite que des conflits individuels quand, en Allemagne, elle a vocation à régler les conflits collectifs. En France, seuls les salariés du privé y ont accès tandis qu'en Grande-Bretagne les agents de la fonction publique peuvent aussi y recourir... Au-delà, bien sûr, se pose la question du recours à de telles institutions. «*L'Annuaire statistique de la justice témoigne d'une grande stabilité, prévient Sebastian Schulze-Marmeling. Avec un nombre de demandes compris entre 150 000 et 170 000 nouvelles affaires par an entre 1983 et 2012, ces chiffres, rapportés aux effectifs du secteur privé, correspondent à moins de huit recours pour 1 000 salariés, et ce, tous motifs confondus.*» Plus que dans les autres pays européens ? Comparer des systèmes nationaux très différents n'est pas chose facile. Néanmoins, le chercheur est formel : en 2010, la comparaison des taux de recours place la France nettement en dessous de la moyenne européenne : 10,6 demandes pour 1 000 salariés en Europe contre 7,8 en France. M.H.

Pour aller plus loin, lire «Les conseils de prud'hommes : un frein à l'embauche ?» sur <www.cee-recherche.fr>.

1^{er}

INNOVATION LA FRENCH TOUCH(E) AUSSI LA RECHERCHE PUBLIQUE

au monde. Le French bashing va en prendre en coup, y compris en France : deux instituts de recherche français figurent dans le top 5 des organismes publics les plus innovants, d'après le classement réalisé par Reuters sur la base du nombre de demandes de brevets déposées de 2008 à 2015. Le Cea (Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives) figure en première place, avec 2 252 demandes et 81 % d'acceptation, suivie par la Fraunhofer Society allemande (1 925 demandes à 58 % acceptées) et la Jst (Agence japonaise des sciences et de la technologie), 366 demandes à 78 % acceptées. Le Cnrs se classe cinquième, l'Inserm dixième et l'Institut Pasteur dix-septième.

EDF LE DANGER «HINKLEY POINT»

C'est «*en raison d'un désaccord sur Hinkley Point*», selon un communiqué de la direction d'Edf, que le directeur financier du groupe a démissionné au début du mois de mars, après avoir annoncé un résultat net en repli pour l'année 2015. Hinkley Point a été le site nucléaire retenu pour le projet de construction de deux réacteurs Epr en Grande-Bretagne. Coût de l'opération : environ 25 milliards d'euros, dont 16,7 milliards à la charge d'Edf.

Pour la fédération Cgt mines-énergie, cette démission «*illustre la forte et ample controverse traversant l'entreprise*» sur le projet. En effet, celle-ci «*connaît une situation dégradée*», dénoncée notamment par la mise en alerte économique du comité central d'entreprise. Or «*le projet anglais (...) pourrait porter un coup fatal à l'entreprise publique*», analyse la Cgt. Lors d'une entrevue avec le président d'Edf, le 12 février, elle a ainsi affirmé son point de vue : le projet Hinkley Point, porteur de risques à la fois industriels et financiers pouvant affecter la pérennité même de l'entreprise, «*doit être impérativement différé*», en attendant notamment le retour d'expérience de l'Epr de Flamanville, en France. C.L.



CHRISTOPHE PETIT-TESSON / MAXPPP



SNCF

DIALOGUE SOCIAL: PANNE DE RÉSEAU?



BAZIZ CHIBANE / MAXPPP

Quatre fédérations de cheminots (Cgt, Unsa, Sud-Rail, Cfdt) appelaient à la grève le 9 mars dernier, un mouvement suivi par près de la moitié d'entre eux pour protester contre le manque de dialogue social et peser sur les négociations à venir sur l'emploi, les conditions de travail et les salaires. Dans un contexte d'incertitude et d'interrogations sur les réorganisations, les investissements et les finances de l'entreprise, les cheminots ne veulent pas payer pour la difficile métamorphose imposée au groupe public ferroviaire Sncf dans la perspective de l'ouverture à la concurrence en 2020. Plusieurs points cristallisent les tensions, en particulier le « décret socle » qui doit définir la base du régime de travail commun des salariés du ferroviaire public et privé. Des négociations avec l'union patronale ferroviaire doivent également s'ouvrir et aboutir d'ici le 1^{er} juillet à une nouvelle convention collective nationale (Ccn) de la branche. Les syndicats exigent « *un autre décret socle pour une Ccn de haut niveau* ». Ils s'alarment par ailleurs du contexte propre à la Sncf, qui connaît une situation financière difficile malgré des chantiers urgents – renouvellement et entretien du réseau par exemple –, mais dispose d'un budget restreint et doit d'ores et déjà faire face à la concurrence du low cost, du covoiturage ou du car, tout en devant répondre aux exigences d'un service public de qualité, accessible à tous, et d'une desserte des territoires la plus égalitaire possible – même si de nouveaux abandons d'exploitation de lignes pourraient encore être annoncés... Les syndicats de cheminots mobilisés estiment aussi que leurs conditions de travail, déjà difficiles, vont continuer de se dégrader si les postes continuent d'être supprimés, et que la sécurité ferroviaire ne risque pas de s'améliorer non plus : « *C'est bien la politique globale de l'Etat en matière de transports, d'aménagement du territoire et de préservation de l'environnement qui doit être clarifiée, voire définie* », estiment-ils, appelant avec leur collègue du ferroviaire privé à participer à la journée d'action interprofessionnelle du 31 mars, puis à envisager d'autres mobilisations spécifiques à leur secteur pour exiger un dialogue social de qualité, qui donne au secteur d'autres perspectives, ainsi que de meilleures conditions d'emploi et de travail. V.G.

SECRET DES AFFAIRES RENDEZ-VOUS À RISQUES

La directive dite du secret des affaires devrait être soumise au vote du Parlement européen en session plénière le 13 avril prochain. On se souvient que cette directive avait fait l'objet de mobilisations très critiques d'une coalition d'associations et d'organisation syndicales – dont l'Ugict-Cgt – quant à sa dimension liberticide. Le compromis finalement adopté entre le Parlement européen, la Commission et le Conseil intègre quelques garde-fous, mais reste très dangereux. Sur la mobilité des travailleurs notamment, le trilogue s'est aligné sur une position qui permet par exemple à l'ancien employeur de poursuivre durant six ans un salarié pour divulgation de secret d'affaires. Une campagne d'appel au rejet de la directive a été lancée par le Corporate Europe Observatory (Ceo), déjà à l'origine du travail d'interpellation depuis deux ans. L.S.

FONCTION PUBLIQUE SALAIRS: PEUT MIEUX FAIRE

A la première proposition faite par la ministre de la Fonction publique, Annick Girardin, d'augmenter de 1 % le point d'indice dans la fonction publique, toutes les organisations syndicales se sont opposées. Après six années de blocage, il ne peut être question pour aucune d'entre elles d'accepter un rattrapage de cette nature. Le 17 mars, le gouvernement a proposé 0,2 % de mieux : 0,6 % en juillet 2016 et 0,6 % en février 2017. Insatisfaisant. « Peut mieux faire », lui ont répondu les syndicats qui, depuis 2000, réclament une revalorisation de la valeur du point. Pour obtenir satisfaction, l'Union générale des fédérations de fonctionnaires-Cgt a appelé les salariés à



NICOLAS KOVARIK / MAXPPP

démultiplier les initiatives revendicatives sur les salaires dans la semaine du 21 au 25 mars. Semaine au cours de laquelle la Cfdt et la Fsu ont invité les agents à se manifester le 22 pour exiger des compensations au préjudice induit par six années de blocage du point. « *Les agents de la fonction publique ne peuvent être la variable d'ajustements budgétaires des injustes politiques d'austérité. Un service public efficace, au service d'une population en augmentation constante, implique aussi une reconnaissance par la rémunération de ses agents* », déclare dans un communiqué l'Ugff-Cgt. M.H.



GOUVERNEMENT: MARCHE ARRIÈRE OU PAS DE CÔTÉ?

Après la mobilisation unitaire et intergénérationnelle des 9 et 17 mars, le gouvernement a choisi de manœuvrer en modifiant certains articles de son projet de loi. Sans pour autant toucher à la logique ou à l'architecture du texte. Face à un projet qui bouleverse la hiérarchie sociale des normes, la Cgt maintient son exigence de retrait. Les initiatives, actions et manifestations des 17, 24 et 31 mars s'inscrivent dans cet objectif.



L'histoire retiendra que c'est en voulant légiférer sur le « dialogue social » que le gouvernement aura littéralement invité les voix du travail et celles de la jeunesse à occuper les voies de la rue, du 9 mars au 31 mars. A suivre...

COUP DE JEUNES!

RETOUR DU SOCIAL ET DE LA REDISTRIBUTION...

La Cgt porte des propositions concrètes pour un code du travail du XXI^e siècle garant de nouveaux droits pour les salariés et sécurisant notamment les parcours professionnels. Elle réaffirme qu'il faut augmenter les salaires et pensions, développer l'emploi, améliorer les conditions de travail et construire des garanties collectives de haut niveau pour les salariés, précaires, jeunes et retraités, en taxant une partie des dividendes versés.

SALARIAT : L'ENJEU DES CONVERGENCES

Les turbulences revendicatives qui entourent la contestation du projet de loi attestent d'un ras-le-bol qui n'est plus diffus et qui s'exprime ouvertement, qu'il s'agisse des salaires chez les fonctionnaires ou de l'emploi à la Sncf. L'une des clés de la période étant de savoir si ces mouvements pourront, au-delà des voies de la rue, trouver celles de la convergence revendicative.



CHRISTOPHE MORIN / MAXPPP

UNEF JEUNES: POPULA

« Priorité aux jeunes » ? Ils ne voient pourtant se profiler que la précarité. Faute d'être entendus par le gouvernement, ils se sont d'emblée mobilisés contre le projet de loi travail, en particulier les lycéens et les étudiants, et seront dans la rue le 31 mars.

ENTRETIEN AVEC **LILÂ LE BAS** DÉLÉGUÉE GÉNÉRALE DE L'UNEF (UNION NATIONALE DES ÉTUDIANTS DE FRANCE)

Nous nous sentons pleinement concernés par bien des aspects de cette loi qui, dans son esprit, vise à détricoter un peu plus le code du travail, qui offre encore un minimum de garanties pour les salariés que nous sommes déjà ou que nous sommes appelés à devenir.

– Options : *La mobilisation des jeunes a contribué à faire reculer le gouvernement sur certains points de son projet de loi, mais la plupart des organisations et associations de jeunes appellent à poursuivre le mouvement et à manifester le 31 mars avec les organisations syndicales de salariés...*

– **Lilâ Le Bas :** En effet, comme la majorité des organisations de salariés, nous pensons que si le gouvernement a fait quelques concessions, il n'a en rien sacrifié l'essentiel, et encore moins la logique de ce projet de loi. Nous nous félicitons qu'il soit revenu sur la possibilité d'allonger à 40 heures au lieu de 35 le temps de travail des apprentis, ou que le plafonnement des indemnités prud'homales ne soit plus imposé. Nous avons également défendu l'idée d'une garantie jeunes. Sur ce dernier point par exemple, sorti du chapeau alors qu'il n'était pas dans le projet de loi, sans doute pour essayer de faire avorter la mobilisation, le gouvernement semble céder sur l'universalité de l'accès à la garantie jeune. Sauf qu'à nos yeux, cela ouvrirait des droits à au moins 900 000 jeunes – alors que le gouvernement reconnaît lui-même ne pas être en mesure de financer le dispositif pour plus de 100 000 personnes, les plus en difficulté parmi les sans qualification et les sans revenus. Et cet engagement peut rester sans effets, compte tenu des moyens humains dont disposent les missions locales pour accompagner les jeunes concernés. Par ailleurs, la situation de ces centaines de milliers de jeunes en difficulté n'a pas à dépendre de l'issue du conflit actuel, car il y a urgence.

Pour le reste, nous partageons l'analyse des organisations de salariés sur le fait que ce projet de loi contient toujours des régressions sociales inadmissibles : facilitation des licenciements – qui toucheront

en priorité les jeunes, derniers arrivés dans les entreprises, et les plus précaires – ; priorité donnée aux accords d'entreprise, qui ouvrent la voie à un chantage à l'emploi massif à l'égard des salariés et à une régression des droits ; paiement moindre des heures supplémentaires ; affaiblissement de la médecine du travail. Pour toutes ces raisons, nous demandons le retrait de ce projet de loi et l'ouverture de véritables négociations, qui assurent de meilleures conditions d'entrée dans l'emploi et contribuent à lutter contre la précarité, des parcours professionnels plus sécurisés, des créations d'emplois de qualité, la reconnaissance dans les conventions collectives de tous les niveaux de qualification...

– *Comment expliquez-vous la réactivité des jeunes face à ce projet de loi – en particulier les étudiants et les lycéens ?*

– Le gouvernement n'a à aucun moment jugé nécessaire de nous rencontrer ou de nous consulter dans la phase de préparation du texte. Ce n'est qu'après le 9 mars, sous la pression de la rue, que nous avons été reçus. Pourtant, nous nous sentons pleinement concernés par bien des aspects de cette loi qui, dans son esprit, vise à détricoter un peu plus le code du travail, fruit de décennies de luttes pour les droits et qui offre encore un minimum de garanties pour les salariés que nous sommes déjà ou que nous sommes appelés à devenir. Le Premier ministre et la ministre du Travail continuent de nous assurer que rien dans cette loi ne concerne les jeunes ou ne risque d'avoir des conséquences sur nos conditions de vie ou d'entrée dans le monde du travail... mais bien au contraire ! Pourtant, le monde du travail, la moitié d'entre nous l'a déjà côtoyé, en faisant des petits boulots ou des stages. Et les jeunes sala-

TION... ACTIVE

riés ont tous expérimenté le « bizutage social » qui consiste à imposer aux nouveaux arrivants sur le marché du travail une succession de Cdd de plus en plus courts et mal payés, souvent entrecoupés de périodes de chômage. Et si les jeunes diplômés ont plus de chances de finir par s'insérer dans le monde professionnel, il ne faut pas oublier que c'est là aussi en acceptant des salaires très en deçà de ce que leur niveau de qualification pourrait leur laisser prétendre.

Nous ne sommes ni manipulés, ni naïfs, nous estimons que nous devons prendre notre place dans le débat public, en toute légitimité, et nous voulons être reçus et entendus sur nos propositions. Au lieu de cela, le gouvernement, après le mépris, nous traite avec une certaine condescendance, nous expliquant comme d'habitude que nous n'avons pas bien lu le projet de loi, qu'il s'agit juste d'un défaut de pédagogie de sa part – autant d'arguments que connaissent bien les syndicats de salariés aussi. Nous avons pris le temps de lire le texte et nous l'avons très bien compris ! Par ailleurs, si certains commentateurs ont prétendu que le mouvement se radicalisait, il serait plus juste de dire que la violence est venue des pouvoirs publics. Lors des mobilisations du 17 mars par exemple, certains présidents d'université ont essayé de fermer les campus pour empêcher la tenue d'assemblées générales. A Rennes et à Paris-I Tolbiac notamment, ils ont même autorisé les forces de l'ordre à pénétrer dans l'enceinte de l'université, et des étudiants ont été victimes de violences. Il ne suffit pas de vanter le droit d'expression et le droit de manifester comme des valeurs fondamentales de la démocratie, il faut encore les respecter !

– Le mouvement vous semble-t-il révéler des caractéristiques nouvelles de mobilisation, notamment chez les jeunes ?

– Ce mouvement a ses propres caractéristiques, le fait notamment qu'il ait pris son essor sur les réseaux sociaux, par la fameuse pétition en ligne, mais pas seulement. Une multitude d'initiatives ont été rendues possibles par l'écho qu'elles ont pu trouver sur les réseaux, comme les actions marquées du hashtag

#OnVautMieuxQueCa. Cela n'empêche pas la mobilisation de se concrétiser aussi dans les universités, les lycées, et bien sûr dans la rue. Les débats et assemblées préparatoires à la manifestation du 31 mars montrent que les jeunes ne se démobilisent pas plus que les salariés face aux reculs sociaux que porte ce projet de loi, y compris dans sa réécriture.

Le mouvement se caractérise aussi par la facilité avec laquelle aujourd'hui les jeunes et les salariés se mobilisent ensemble. Ils ont conscience qu'il s'agit bien de défendre des garanties collectives chères à tous. C'est également le fruit d'un travail que les organisations de jeunesse mènent depuis des années avec les organisations de salariés. C'est

le cas par exemple entre l'Unef et l'Ugict, qui travaillent de longue date sur les conditions d'accès à l'emploi des jeunes diplômés, sur la reconnaissance des qualifications, ou encore, depuis que la professionnalisation de la formation initiale s'intensifie, sur les droits des stagiaires. Nous tenons même des permanences communes pour informer les jeunes de leurs droits dans le monde du travail (*nous y reviendrons, ndlr*).

– Quel bilan dresser après quatre années d'action du président Hollande, qui assurait faire de la jeunesse sa priorité ?

– Il reste beaucoup à faire, tant du point de vue des conditions d'études et de celles de l'insertion professionnelle, qui ne se sont pas vraiment améliorées ces dernières années. Concernant la pauvreté étudiante, le logement ou la santé notamment. Depuis l'élection de François Hollande, nous avons obtenu l'élargissement et la revalorisation des bourses, avec la création de deux nouveaux échelons, qui a permis à 100 000 étudiants supplémentaires d'accéder au dispositif d'aide sociale. Mais nous sommes encore loin d'un dispositif qui permette aux étudiants et aux jeunes sans emploi de disposer d'un revenu minimum : le RSA n'est toujours pas accessible aux moins de 25 ans. Les conditions de déroulement des stages se sont également améliorées, après des années de pression sur cette question.

La situation des jeunes diplômés n'est pas toujours plus enviable. Les étudiants s'engagent dans des années d'études, pour un grand nombre d'entre eux dans des conditions de vie difficiles, avec de faibles revenus, souvent en étant obligés d'avoir des petits boulots en même temps. Et une fois diplômés, les entreprises invoquent tout de même leur manque d'expérience pour leur proposer des emplois précaires et mal payés. Nous voulons discuter d'une réelle politique de l'emploi, permettant notamment l'accès au CDI pour les jeunes, l'accès aux minima sociaux pour les moins de 25 ans sans emploi, des moyens de lutter contre les discriminations à l'embauche, ou encore la reconnaissance des diplômes dans les garanties collectives... ▶

Propos recueillis par Valérie GÉRAUD



CHRISTOPHE MORIN / MAXPPP

NÉGOCIATIONS

ASSURANCE-CHÔMAGE: DANS LE VIF DU SUJET

C'EST EN S'ATTAQUANT AUX CAUSES DU DÉFICIT QU'IL SERA POSSIBLE DE LE FAIRE BAISSE, SANS REMETTRE EN CAUSE LES DROITS DES DEMANDEURS D'EMPLOI.

A près deux séances de négociation du régime d'assurance-chômage, les partenaires sociaux devaient à nouveau se réunir, le 24 mars dernier, pour cette fois-ci entrer dans le vif du sujet en abordant les droits de tous les privés d'emploi. Jusqu'à présent, les deux premières séances ont dans un premier temps fixé la méthode et le calendrier de la négociation avant de se pencher sur les «annexes des artistes et des techniciens du spectacle».

Retour de la dégressivité des allocations, baisse de la durée d'indemnisation... c'est dans un contexte particulièrement tendu que se sont ouvertes ces négociations (voir *Options* n°614), alimenté par un rapport de la Cour des comptes et les déclarations gouvernementales demandant une diminution des droits pour réduire un déficit prévisionnel de 3,62 milliards d'euros à la fin 2016. La Cgt n'en nie pas la réalité, qui provient essentiellement de l'explosion du chômage. Mais elle conteste l'affirmation selon laquelle le

système d'assurance-chômage est «*l'un des plus généreux d'Europe*», comme l'a déclaré François Hollande au Cesé (Conseil, économique, social et environnemental) le 18 janvier dernier. Quelques chiffres pour le démontrer : 43,3 % des demandeurs d'emploi sont aujourd'hui indemnisés ; le niveau moyen d'indemnisation est à peine de 1 100 euros.

Temps partuels et règles de calcul : les femmes doublement pénalisées

A cela, il faut ajouter le poids des inégalités entre les femmes et les hommes, un thème mis en avant par la Cgt le 8 mars dernier alors que la séance de négociations se tenait simultanément à la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Celles-ci sont ainsi 46 % (contre 33,4 % des hommes) à percevoir des allocations inférieures au seuil de pauvreté et 21 % touchent moins de 400 euros par mois. Une situation qui s'explique à la fois par la place des temps partiels subis dans leur parcours professionnel mais aussi par les

règles mêmes de calcul des indemnités. Ces règles, explique la Cgt, «sont en effet discriminantes puisqu'elles modulent le montant des allocations chômage en fonction du temps de travail». Traduction concrète : une salariée à 80 % payée 1 500 euros brut par mois percevra 834 euros net d'allocation, alors que son collègue à temps plein, touchant exactement le même salaire, aura une allocation de 906 euros net.

Autre désaccord profond : la volonté de concentrer les efforts financiers sur les demandeurs d'emploi, avec l'idée selon laquelle les cotisations des entreprises ne peuvent pas augmenter. Le raisonnement de la Cgt, articulé avec le rejet de la loi El Khomri, est tout autre : pour elle, c'est le développement de la précarité, dont le coût pour l'assurance-chômage est évalué à 8,5 milliards d'euros, qui est à l'origine du déficit. C'est donc aux employeurs d'en assumer les conséquences, comme ils doivent également assumer l'explosion des ruptures conventionnelles qui ont coûté 5 milliards d'euros à l'Unédic : la

barre des 2 millions a ainsi été franchie en octobre dernier, depuis la création du dispositif voici sept ans. Pour la seule année 2015, plus de 350 000 ruptures ont été enregistrées ; elles sont dans 80 % des cas à l'initiative de l'employeur.

Précarité : agir sur le niveau de cotisation

A partir de ce constat, la Cgt formule, au chapitre des recettes, un certain nombre de propositions portant notamment sur le niveau de cotisation. Parmi elles : amplifier le dispositif de surcotisation des contrats courts et à temps partiel, englobant à la fois les Cdd et l'intérim, en fonction de leur durée : la cotisation patronale serait alors fixée à 12,4 % pour les contrats de moins d'un mois ; à 10,4 % pour ceux dont la durée est comprise entre un et deux mois ; à 8,4 % enfin pour les contrats de deux à six mois. Pour ceux supérieurs à cette durée et pour les Cdi, le taux normal s'appliquerait (6,4 %).

Au chapitre des recettes nouvelles, la Cgt propose également un système de déplafonnement simultané des cotisations et des prestations, aujourd'hui limitées à 237 jours. Cela concerne en pratique les cadres qui contribuent à hauteur de 40 % au financement de l'assurance-chômage tout en représentant à peine 15 % des allocataires. L'idée, avec cette proposition, est de les conserver dans le système solidaire. Selon une note de l'Unédic, le déplafonnement 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'assurance-chômage. Enfin, comme elle l'a fait lors de la dernière négociation Agirc-Arrco, la Cgt le rappelle : la résorption de l'écart de salaires entre les femmes et les hommes rapporterait entre 3 et 4 milliards d'euros, ce qui correspond au déficit prévisionnel du régime, fin 2016.

A l'heure où nous écrivons, le Medef s'en était tenu à une discussion sur le document de cadrage concernant la négociation propre aux intermittents du spectacle, prévue par la loi Rebsamen. Quatre projets ont été examinés : des propositions Cgt et FO, un document commun Cfdt-Cgc-Cftc, un projet du Medef enfin dans lequel il continue d'exiger 190 millions d'euros d'économies. «*Cela présage de (son) état d'esprit*», prévient la Cgt dans un communiqué, lorsqu'il s'agira de négocier le régime général et d'aborder les droits de tous les demandeurs d'emploi. Selon le calendrier retenu lors de la première séance, les partenaires sociaux ont jusqu'à la mi-mai pour conclure. ▶

Christine LABBE

ÉGYPTE LA VÉRITÉ SUR GIULIO REGENI

Il était italien, avait 28 ans, étudiait à l'université de Cambridge et faisait des recherches sur le mouvement syndical indépendant en Egypte. Son corps laissant apparaître de multiples traces de torture a été retrouvé sans vie le 3 février dans la banlieue du Caire. Alors que l'Italie exige que toute la lumière soit faite sur le meurtre de ce jeune chercheur, Sharan Burrow, la secrétaire générale de la Csi, a réclamé aussitôt la nouvelle connue la traduction en justice des auteurs de ce crime. «*Les perspectives de libertés et de droits démocratiques fondamentaux, notamment le droit à la liberté syndicale des travailleurs et des travailleuses du pays, s'évanouissent de jour en jour* (dans le pays). Nous appelons le gouvernement à changer de direction, à soutenir et à protéger les droits humains, ainsi qu'à éviter d'autres effusions de sang.» Début février, une manifestation de plusieurs milliers de médecins urgentistes a eu lieu au Caire contre les violences policières dont eux-mêmes désormais peuvent faire l'objet.

MONDE EN DÉVELOPPANT L'ÉCONOMIE DES SOINS...



PHILIPPE TURPIN / MAXPPP

Une étude publiée début mars par la Confédération syndicale internationale révèle que si seulement sept pays investissaient 2 % de leur Pib dans l'économie des soins, plus de 21 millions d'emplois seraient créés et les défis du vieillissement de la population et de la stagnation économique pourraient être plus facilement relevés. Le rapport démontre également que l'opération permettrait de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes, de diminuer les inégalités globales et contribuerait à remédier à l'exclusion des femmes des emplois décents. Des conclusions très proches de celle à laquelle sont arrivés des économistes du Women's Budget

Group, pour qui un investissement similaire augmenterait de 2,4 % à 6,1 % le taux global de ces emplois dans le monde, dont 59 % à 70 % seraient occupés par des femmes.

ROYAUME-UNI CYBER "UNION PRIDE"

Menacé depuis plusieurs semaines par un projet de loi visant à démanteler le droit de grève – texte allant jusqu'à donner la possibilité aux employeurs d'embaucher des intérimaires pour remplacer les grévistes et à forcer les syndicats à mieux partager leurs informations avec les autorités et la police –, les Tuc britanniques ont décidé d'innover. Ils ont organisé, le mois dernier, une semaine de mobilisation sur le Net pour permettre à tous leurs adhérents de s'exprimer. Du 8 au 14 février, avec #heartunions et sur <<http://heartunions.org>>, militants et syndiqués ont pu s'afficher pour témoigner de leurs réalisations, du rôle irremplaçable de leur organisation pour la défense de leurs conditions de travail en entreprise. Soutenue par IndustriAll Global Union, la Confédération syndicale internationale et la Commission syndicale consultative auprès de l'Ocde (Tuac), cette campagne a permis de recueillir 200 000 signatures pour une pétition appelant le gouvernement à abandonner son projet. M.H.

Un mépris de trop

Coups de force sur le temps de travail

Le référendum d'entreprise est en voie de se banaliser comme l'un des recours du patronat pour faire valider ses orientations régressives dans l'entreprise, y compris en passant outre l'opposition syndicale majoritaire. La situation chez Smart illustre ces tentatives patronales de spéculer sur l'inquiétude légitime des salariés quant au maintien de leur emploi dans le but de leur faire accepter des reculs conséquents sur leurs rémunérations et leurs conditions de travail.

La loi El Khomri ou l'inversion des normes

L'esprit du projet de loi El Khomri, c'est de court-circuiter les organisations syndicales, ouvrant la porte à toutes formes de pressions patronales contre les salariés, par le biais notamment du chantage à l'emploi. Dans ce cadre, il n'est plus question ni de revendiquer, ni même de négocier mais de répondre par « oui » ou « non » à une question dont les termes n'ont été choisis que par l'employeur selon un calendrier dont il est l'organisateur.

Soigner la démocratie... par la démocratie

L'offensive patronale porte à la fois sur le temps de travail et la démocratie. Comment y faire face et impliquer toujours davantage les salariés dans la défense de leurs affaires ? Notre table ronde avec Agnès Le Bot, membre de la commission exécutive de la Cgt ; Florine Biais, déléguée syndicale centrale du Bhv ; Stéphane Lovisa, délégué syndical chez Nokia, secrétaire général de l'Ufict-Cgt métallurgie, membre du bureau fédéral de la métallurgie ; Pierre Tartakowsky, *Options*.



THIERRY NICOLAS / MAXPPP



S O M M A I R E

SMART, AN 01	PAGES 17-19
AVANT LES RÉFÉRENDUMS	
REPÈRES	PAGE 20
POINT DE VUE	
DE DOMINIQUE MÉDA	
TRAVAILLER AUJOURD'HUI	
TABLE RONDE	PAGE 21
DÉCRYPTAGE	
RÉFÉRENDUM SALARIÉ VS RÉFÉRENDUM PATRONAL	
TABLE RONDE	PAGES 22-23
PAGES 24-27	



Depuis le début de l'année, la quasi-totalité des 800 salariés en poste travaillent ici 37 heures par semaine. Et, ont-ils concédé, passeront aux 39 heures en 2017.

Smart, an 01 avant les référendums

Travailler plus pour gagner plus : quand les commandes explosent, ça peut se négocier. Mais travailler plus pour gagner moins, qui plus est, quand la demande est atone ? Depuis plusieurs mois, à l'usine Smart d'Hambach, près de Sarreguemines, la durée hebdomadaire de travail peine à atteindre les 35 heures. N'empêche. Depuis le début de l'année, la quasi-totalité des 800 salariés en poste travaillent ici 37 heures par semaine. Et, ont-ils concédé, passeront aux 39 heures en 2017. Seule compensation : deux heures de plus rémunérées – donc deux effectuées gratuitement – et une prime de 1 000 euros, versée pour moitié en 2016 et pour l'autre en 2017. Aucun accord ne le consigne, seulement un avenant au contrat de travail que chaque salarié, ou presque, a accepté de signer.

Forcément, la méthode surprend. Non seulement, témoigne Jean-Luc Bielitz, délégué syndical dans l'entreprise, parce que «*cette opération devrait permettre à la filiale française d'économiser plus*

de 2 millions d'euros». Deux millions d'euros au détriment des revenus et des conditions de travail des salariés pour un groupe qui, en 2015, a affiché 8,4 milliards d'euros de bénéfice net : c'est peu, bien peu. Mais plus encore, parce que, si difficultés l'entreprise pense avoir, pourquoi n'a-t-elle pas proposé aux syndicats de négocier un accord compétitivité-emploi ? La réponse est simple : elle aurait dû en justifier la pertinence. Justifier ses intentions, argumenter ses positions : ce que la direction de l'usine Smart d'Hambach semble exécrer. Bien avant la loi travail, ce site de production restera dans les annales comme le symbole des relations sociales telles que le Medef en rêve en ces années 2010.

A défaut du droit, la légitimité de l'événement

Petit rappel des faits. Si le passage aux 39 heures s'est imposé dans l'usine mosellane, ce n'est pas par la négociation mais au forceps. Avec 38 % ...

Smart, an 01 avant les référendums

... des voix, la Cgt est là-bas la première organisation syndicale. Et, dès juillet 2015, alors que la direction affiche ses intentions, elle annonce avec la Cfdt son opposition à ce projet. Avec son homologue, elle est majoritaire : 55 % des voix contre 45 % pour la Cftc et la Cfe-Cgc, prêtes, elles, à souscrire aux propositions de l'entreprise. Le droit est pour la Cgt, qui pense pouvoir l'imposer. Mais, en septembre, stupeur : la direction annonce que, plutôt que par un compromis, c'est par une seule question posée aux salariés que se tranchera la controverse. Celle-ci : «oui» ou «non», chacun d'entre eux accepte-t-il «de passer de 35 à 39 heures par semaine en échange d'un maintien de l'emploi garanti jusqu'en 2020»? Légalement, ce sondage n'a aucune valeur. Juridiquement, la consultation des salariés par voie référendaire n'est alors permise aux directions que dans des cas très particuliers : concernant la signature d'accords, seulement dans les entreprises de plus de 50 salariés lorsqu'il n'y a pas de délégués syndicaux et, dans les entreprises de moins de 50, en l'absence de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux. Rien à voir avec la situation de Smart. Qu'importe. A défaut d'avoir le droit pour elle,

l'entreprise décide d'agir en s'appuyant sur la légitimité de l'événement. Elle, et elle seule, va faire savoir ce que les salariés pensent d'un allongement du temps de travail. Jean-Luc Bielitz se souvient encore de ce jour où il a vu débarquer de toute la France des journalistes venus couvrir la consultation : «*Jamais je n'aurais imaginé que l'affaire intéresserait jusqu'à la presse nationale.*» Comme la Cfdt, la Cgt aurait pu alors appeler à boycotter le scrutin. Sauf que, sur le fond, elle n'est pas opposée à la consultation des salariés. «*La démocratie sociale est l'un des fondements de notre organisation*», explique Agnès Le Bot, membre de la délégation Cgt lors des négociations sur le dialogue social et membre de la commission exécutive de la Cgt. Le syndicat Smart n'a aucune raison d'en contester le principe. Bien sûr, les modalités d'organisation de ce scrutin sont déloyales. «*De quel sondage parle-t-on quand les termes de la consultation ont été définis par une partie en présence et une seule?*», demande la dirigeante syndicale ; «*lorsque l'invitation à s'exprimer est alimentée par un discours fondé sur la peur et le contournement des organisations syndicales*», ajoute Denis Bréant, responsable de l'activité automobile à la fédération Cgt de la métallurgie ; «*lorsque seuls les salariés sous contrat Smart sont consultés et pas les intérimaires ni les sous-traitants qui représentent à eux seuls plus de 1 000 salariés*».

De 56,1 % à 97 % des salariés

Sauf que, sur le terrain, la réalité est pressante. La Cgt ne peut pas se défausser. Tandis qu'aux salariés, la Cfdt recommande de s'abstenir, elle appelle, elle, à participer au scrutin mais en votant «non». Au soir du 11 septembre, les premiers résultats tombent : 93,3 % des salariés sont allés voter, 56,1 % d'entre eux «en faveur d'un retour provisoire aux 39 heures en échange d'une garantie de l'emploi» – 74 % parmi les cadres qui, dans l'affaire, risquent de perdre dix jours de Rtt, 39 % parmi les ouvriers pour qui s'annoncent dix samedis travaillés et plusieurs précieuses minutes en plus sur les chaînes de fabrication. «*Vous allez voir. On va répondre à vos attentes!*», avait lancé, en juin dernier, le directeur des ressources humaines à Jean-Luc Bielitz avant l'ouverture des négociations sur les salaires, alors que le militant rappelait les demandes insistantes des salariés à être augmentés. La Cgt a vu. D'abord, en juillet, un détournement des Nao : une augmentation de salaire assurée aux personnels par le seul truchement d'une hausse de leur temps de travail, ce que le code du travail interdit. Ensuite, le contournement en septembre des organisations syndicales majoritaires par l'organisation d'un référendum... Enfin, les syndicats le découvriront quelques semaines plus tard, l'envoi par la direction d'une lettre à tous les salariés, leur enjoignant de signer un avenant à leur contrat de travail matérialisant l'adhésion de chacun à un passage aux 39 heures. Missive

A défaut d'avoir le droit pour elle, l'entreprise décide d'agir en s'appuyant sur la légitimité de l'événement. Elle, et elle seule, va faire savoir ce que les salariés pensent d'un allongement du temps de travail.



THIERRY NICOLAS / MAXPPP



Mise en cause
à l'entreprise par les
employeurs, la défense
de la hiérarchie
des normes a rebondi
dans l'espace public
avec la demande de
retrait du projet de loi
El Khomri.

qui, pour que les choses soient bien claires, est assortie d'un avertissement : si l'entreprise ne recueille pas 75 % de réponses positives, elle lancera un plan social.

Clair, net et précis. A Hambach, les salariés restent traumatisés par la crise causée par la fermeture des mines de charbon à la fin des années 2000... Résultat, mi-décembre, ce ne sont plus 56,1 % des salariés qui acquiescent à l'injonction patronale mais plus de 97 %. « *L'ensemble des salariés sauf vingt-huit d'entre nous* », confie Jean-Luc Bielitz. Vingt-huit sur plus d'une centaine d'adhérents que compte la Cgt... « *Si ce n'est pas une machine de guerre contre les droits et repères collectifs, un chantage à l'emploi fondé sur la peur et l'illusion d'un sauve-qui-peut généralisé, je ne sais pas ce que c'est* », s'insurge encore Denis Bréant.

Depuis le début de l'année, la fédération de la métallurgie, l'UD de Moselle et l'UL de Sarreguemines se réunissent chaque mois avec le syndicat Cgt de Smart. Dans un établissement divisé comme jamais entre personnels « cadres »

et personnels « non cadres », l'objectif est clair : aider ses militants à reprendre confiance en trouvant les moyens de renouer le contact avec les salariés ; définir les moyens d'avancer autant sur la sauvegarde de l'emploi et que sur celle des conditions de travail, sur la défense des droits syndicaux et la rémunération des salariés. Alors que les élus Chsct constatent jour après jour la montée de l'absentéisme, des accidents du travail et des troubles musculo-squelettiques dans l'usine, l'idée d'une demande d'expertise sur les effets de l'allongement du temps de travail fait son chemin.

Autre projet : une action en justice pour amener la direction à revenir à la table des négociations. Ralph Blindauer, avocat à Metz et conseil du syndicat, a plusieurs pistes à lui proposer pour cela. Notamment celle-ci : demander l'interdiction de l'application des avenants au contrat de travail compte tenu de la violation constituée par le non-respect du droit d'opposition lancé par la Cgt et la Cfdt. « *Une approche, assure-t-il, qui aurait le mérite de ne pas remettre en cause la prime déjà versée.* » « *Tout est possible, assure Thomas Di Franscesco, le nouveau secrétaire du syndicat. Tout, à condition d'être suivi.* » Moins que jamais, explique-t-il avec Bernadette Hilpert, la secrétaire de l'union locale de Sarreguemines, « *nous ne pouvons prendre le risque d'avancer seuls. Même si nous sommes persuadés d'avoir raison, nous avons absolument besoin de l'adhésion des salariés.* » Rien de nouveau ? Si : les leçons d'un syndicat à l'ère de la validation des accords par référendum.

« NOUS NE POUVONS PRENDRE LE RISQUE D'AVANCER SEULS. MÊME SI NOUS SOMMES PERSUADÉS D'AVOIR RAISON, NOUS AVONS ABSOLUMENT BESOIN DE L'ADHÉSION DES SALARIÉS. »

Martine HASSOUN

biblio

- "RENÉGOCIER LES FORFAITS-JOURS – GUIDE REVENDICATIF ET JURIDIQUE",
UGICT-CGT, NOUVELLE ÉDITION 2015.
- "LA DÉSTABILISATION DES HORAIRES DE TRAVAIL",
BÉATRICE BARTHE,
IN *LES RISQUES DU TRAVAIL*, COLLECTIF,
LA DÉCOUVERTE, AVRIL 2015.

web

- Sur le site de l'Ugict-Cgt:
<www.ugict.cgt.fr>, rubrique «Dossiers», puis «Temps de travail». A consulter notamment: *Cadres Infos* n° 178.
- Sur le site de la Cgt:
<www.cgt.fr>, rubrique «Travail», puis «Durée du travail».
- Concernant l'impact des 35 heures, lire, sur le Blog de l'Ofce (<www.ofce.sciences-po.fr>), «Les 35 heures ont-elles réellement "plombé" l'économie française?». Et le compte rendu de la commission d'enquête de l'Assemblée nationale sur «l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail» sur: <www.assemblee-nationale.fr>.

TEMPS PARTIELS EN FINIR AVEC LA DIVISION SEXUÉE DU TRAVAIL

La réduction du temps de travail n'est pas seulement une nécessité pour lutter contre le chômage. Elle l'est aussi pour avancer vers une plus grande égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. En 2014, près de 5 millions de salariés travaillaient à temps partiel; parmi eux, 4 millions de femmes. Dans huit cas sur dix, ce type d'emploi est, pour elles, un choix par défaut, assure l'économiste Stéphanie Treillet. «*En France, celles-ci sont entrées dans le salariat par des temps pleins. Le développement du temps partiel n'a pas été leur choix. Il a été le résultat d'une stra-*

tégie politique développée par les promoteurs d'une vision libérale et inégalitaire du travail qui ont multiplié les exonérations de cotisations patronales pour parvenir à leurs fins.» Si la réduction collective du temps de travail ne peut pas tout; si, seule, elle ne suffit pas à assurer l'égalité ni à remettre en cause la division sexuée du travail, confirme la sociologue Danièle Kergoat, «*elle en crée les conditions, le temps partiel renforçant les normes de partage inégalitaire des tâches domestiques et parentales et le regard social du salaire des femmes comme salaire d'appoint*».

LOIS AUBRY L'EMPLOI DYNAMISÉ PAR LES 35 HEURES

Les 35 heures, pour ses détracteurs, ont plombé l'économie française et détérioré sa compétitivité. L'affirmation est pourtant sans fondement: au moment où sont mises en place les lois Aubry, la France connaît des performances macroéconomiques records dans le secteur privé, entre 1998 et 2002. «*Dans le top 5 des meilleures années enregistrées par le secteur marchand au cours des trente dernières années, trois se situent dans (cette) période*», note ainsi Eric Heyer, économiste à l'Ofce (Observatoire français des conjonctures économiques). Une performance en partie due au contexte économique mondial, ajoute-t-il, notant les points forts de la France par rapport aux autres pays européens: meilleur dynamisme des dépenses d'investissements, consommation des ménages également plus élevée...

Dans cette évaluation des lois de réduction du temps de travail, un autre fait saillant apparaît, mis en évidence par la récente commission d'enquête de l'Assemblée nationale sur l'impact des 35 heures: la baisse du nombre de chômeurs. Entre 1997 et 2001, le chômage a en effet diminué en France «*dans des proportions inédites*», en particulier entre 1999 et 2000, après l'entrée en vigueur de la loi Aubry 1. En une année, la France a compté 350 000 chômeurs de moins. «*C'était l'objectif principal des lois Aubry*», rappelle la commission. Il faut dire qu'entre 1997 et 2001, 2 millions d'emplois ont été créés, «*un niveau sans précédent depuis les années 1950*». Les lois Aubry ont bien contribué de façon importante à ces résultats: selon différentes estimations elles auraient permis de créer entre 350 000 et 400 000 emplois.

CONTRAT SOCIAL RÉDUCTION DU TEMPS, PAS DE SA VALEUR...

Faut-il réduire le temps de travail? On est tenté de répondre que, dans un monde idéal, ce serait inutile car il y tend historiquement, tout simplement parce que la productivité individuelle et collective augmente, notamment grâce aux progrès d'organisation et aux évolutions technologiques. Le problème, c'est que les réductions qui sont mises en œuvre «spontanément» le sont sur des logiques de profitabilité aux antipodes des logiques de libération du travailleur. La réduction du temps de travail se traduit alors par des situations non pas de temps «habité» et approprié par le salarié mais par du temps d'où il est au contraire expulsé. L'exemple type en est le chômage, forme radicale de réduction du temps de travail, singulièrement en fin de carrière; on sait d'ailleurs que plus on recule

l'âge de la retraite et plus on grossit la masse de seniors en recherche d'emploi... Il en va de même avec la multiplication d'emplois à temps partiel qui «mitent» littéralement le temps de travail, notamment celui des femmes. En début de carrière, la succession de stages et de contrats à durée déterminée aboutit exactement aux mêmes résultats d'un déroulement de carrière allégé. Mais, là encore, cet allègement n'a rien de libérateur dans la mesure où il se traduit par une fragilisation de la carrière, un abaissement des droits, un morcellement des collectifs de travail et, finalement, une perte de qualification collective. Et là, on touche moins à la réduction du temps de travail proprement dite qu'à la conflictualité dont elle participe et au rapport de forces qui préside à leurs négociations sociales.



BRUNO LEVESQUE / MAXPPP

Travailler aujourd'hui

Quinze ans après le vote des lois Aubry, quelle place les salariés accordent-ils au travail ? L'aspiration à une réduction des horaires reste-t-elle pour eux d'actualité ? Questions posées à Dominique Méda, auteur d'un *Que sais-je ? sur le Travail* (rééd. Puf, 2015) et de *Travailler au XXI^e siècle – Des salariés en quête de reconnaissance* (Robert Laffont, 2015), livre coécrit avec Maëlezig Bigi, Olivier Cousin, Laetitia Sibaud et Michel Wieviorka.

«Toutes les grandes études en attestent : parmi les Européens, les Français sont ceux qui accordent la place la plus importante au travail. Ils en attendent non seulement un revenu, une place et des droits sociaux mais aussi un environnement favorable. Un contexte qui leur donne utilité et sens, qui soit intégré à leur vie et leur permette d'enrichir l'exercice des autres rôles qui sont les leurs : celui de citoyen, de parent, d'ami. L'âge n'y change rien. Les attentes des plus jeunes sont les mêmes que celles des plus âgés. Pour tous, le tiercé des préférences est semblable : bien gagner sa vie, avoir une bonne ambiance au travail et un emploi intéressant. Pas de différences non plus entre les hommes et les femmes. Désormais, leurs attentes sont identiques. Les demandeurs d'emploi ne sont pas en reste. Plus que tous, ils déclarent même le travail très important.

Sortir de l'hypocrisie

Dire que l'expression française du fort attachement au travail s'explique en partie par les taux de chômage très élevés que nous connaissons depuis trente ans est juste. Mais les raisons de ce phénomène sont aussi à chercher du côté d'une spécificité bien française. Chez nous, plus qu'ailleurs, le travail dit quelque chose du statut des personnes, des études qu'elles ont faites et, finalement, de la place de chacun dans la société. Réalité que ni les conditions de travail d'une grande médiocrité dont se plaignent beaucoup de salariés ni la mise en œuvre parfois difficile des lois Aubry ne contredisent. Si, dans certains secteurs et là où les négociations n'ont pas respecté l'esprit de la première loi, le processus de réduction du temps de travail a sans doute contribué à accroître l'intensification du travail, toutes les enquêtes le montrent : ces mêmes lois n'ont en rien conduit à une dégradation de la valeur travail.

De quoi conforter la revendication de réduction du temps de travail ? Une chose est sûre :

point de vue DOMINIQUE MÉDA

DIRECTRICE DE L'IRISSO (INSTITUT DE RECHERCHE INTERDISCIPLINAIRE EN SCIENCES SOCIALES DU CNRS-UNIVERSITÉ PARIS-DAUPHINE) ET PROFESSEUR DE SOCIOLOGIE

Propos recueillis par Martine HASSOUN

ce processus, ou du moins la réduction de la norme de travail à temps complet, est plus que jamais nécessaire. Il est temps de faire un bilan serein des 35 heures et de rompre avec l'hystérie qui semble s'être emparée de certains sur ce sujet. Les lois de réduction du temps de travail ont créé entre 350 000 et 400 000 emplois. Elles ont été, comme le rappelle la commission d'enquête sur l'impact économique, financier, social et sociétal de la réduction progressive du temps de travail, une des mesures de politique de l'emploi les moins coûteuses de ces dernières années : 9 000 euros net par emploi créé. Chiffre à comparer aux 130 000 euros d'un emploi Cice.

L'objectif des lois Aubry était de réduire le chômage. Les allègements de cotisations sociales qu'elles assuraient aux entreprises étaient conditionnés à des créations d'emplois, au moins dans la première loi. N'oublions jamais que c'est parce que cette conditionnalité a été suspendue et que le calcul de la réduction du temps de travail ne se faisait plus à mode de décompte constant dans la seconde loi Aubry que la dynamique de création d'emplois a commencé à s'enrayer. Les bénéfices ont été importants : amélioration de la vie quotidienne des salariés lorsque l'esprit de la loi était respecté, début de rééquilibrage des investissements professionnels et familiaux des hommes et des femmes, «déprécarisation» du temps partiel. Ils auraient pu l'être bien plus si le processus avait été mené à terme.

L'essentiel est de sortir de l'hypocrisie : un certain nombre d'économistes nous disent qu'on ne peut pas partager le travail. Mais le volume de travail disponible est à tout instant partagé. En Allemagne, les emplois à temps partiel sont beaucoup plus nombreux qu'en France – 27 % contre 18 % – et beaucoup plus courts. Ils sont principalement occupés par les femmes. On reconduit ainsi les inégalités entre hommes et femmes. La manière de partager le temps de travail est un choix de société. La réduction du temps de travail, qui recouvre évidemment aussi l'augmentation du temps de travail de certains est, outre une urgence pour donner un coup d'arrêt au chômage, la condition sine qua non de l'égalité entre les hommes et les femmes.»

Référendum salarié

La possibilité de consulter les salariés en entreprise est aujourd'hui relativement encadrée par la loi. Celle-ci subordonne la validation de certains accords d'entreprise à approbation par la majorité des salariés consultés via un référendum. Il s'agit de ceux signés avec des salariés mandatés, principalement en l'absence de délégué syndical et d'élus. En outre, certains dispositifs prévoient cette modalité pour quelques accords d'entreprise spécifiques (plans d'intéressement, de participation, régime de prévoyance, mais aussi dérogation temporaire au repos dominical).

Pourquoi cette recrudescence d'initiatives patronales ?

Souvent, en brandissant la menace d'éventuels licenciements voire d'une délocalisation, les entreprises utilisent le référendum dans l'objectif d'obtenir ou plutôt d'arracher l'aval des salariés sur une régression – l'abandon d'un acquis, d'un droit – et de les diviser pour mieux les affaiblir. Au-delà, il s'agit pour elles de mettre durablement les organisations syndicales représentatives sous pression, en particulier celles qui sont majoritaires du fait du vote que leur ont accordé les salariés.

L'objectif essentiel étant bien évidemment d'obtenir de ces dernières soit la signature d'un accord d'entreprise régressif soit leur absence d'opposition.

Il peut s'agir d'un accord dérogatoire qui prévoit (lorsque la loi l'autorise) des droits pour les salariés en deçà des dispositions légales ou de branche. Ces dernières deviennent supplétives, par conséquent ne s'appliquent qu'à défaut d'accord d'entreprise. Il en est ainsi, en matière de modalités d'aménagement du temps de travail et d'organisation de la répartition de la durée du travail sur une période pouvant aller jusqu'à un an (article L. 3122-2 du code du travail).

Il existe, en outre, des accords dits « de maintien de l'emploi » (article L. 5125-1 du code du travail) qui permettent également, dans le cas de graves difficultés économiques conjoncturelles diagnostiquées par l'employeur, d'imposer aux salariés par accord d'entreprise l'acceptation de la modification, en leur défaveur, de clauses substantielles dans leur contrat de travail. Ceci peut se faire sous forme de baisse de rémunération ou d'augmentation du temps de travail (voire les deux), pendant une durée qui peut aller jusqu'à cinq ans. Là encore, ces sacrifices sont consentis sous la menace de suppressions d'emplois.

L'employeur s'engage à ne pas effectuer de licenciements économiques pendant cette période,

Le référendum d'entreprise est en voie de se banaliser comme l'un des recours du patronat pour faire valider ses orientations régressives dans l'entreprise, y compris en passant outre l'opposition syndicale majoritaire.

a contrario, il peut rompre les contrats de travail pour d'autres motifs. Le salarié qui refuse fera l'objet d'un licenciement économique individuel, par conséquent sans les mesures d'accompagnement, notamment d'un plan de sauvegarde de l'emploi le cas échéant. Par ailleurs, en matière de temps de travail, l'article L. 3122-6 prévoit que la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Par conséquent, l'enjeu de la signature d'un accord d'entreprise devient important pour l'employeur. Car celui-ci n'est plus uniquement créateur de droits supplémentaires pour le salarié, mais devient un outil de démantèlement de ses acquis.

Or, en l'absence d'un accord collectif, l'employeur prend un risque en dérogeant à la durée du temps de travail ou en réduisant les rémunérations. En effet, les salariés qui refuseraient de signer l'avenant à leur contrat de travail, nécessaire dans ce cas de figure s'agissant d'éléments substantiels, feraient l'objet d'un licenciement économique collectif. De plus, en cas de contentieux, l'employeur devra apporter la preuve du motif économique. Un accord d'entreprise régressif permet d'échapper à ces incertitudes, et par là même de créer progressivement des normes propres à l'entreprise.

Ceci explique ces tentatives de pressions sur les délégués syndicaux d'entreprises signataires potentielles de ces accords, par l'organisation de référendums d'entreprise, sur lesquels l'employeur a la main du début à la fin, et dont il maîtrise seul l'organisation.

Le référendum en entreprise, c'est la négation de la démocratie sociale

Nous sommes donc confrontés à une arme visant à court-circuiter les organisations syndicales, ouvrant la porte à toutes formes de pressions patronales sur les salariés, par le biais notamment du chantage à l'emploi. Dans ce cadre, il n'est plus question ni de revendiquer ni même de négocier, mais de répondre par « oui » ou « non » à une question dont les termes n'ont été choisis que par l'employeur dans un calendrier dont il est l'organisateur.

Or l'objectif essentiel des organisations syndicales présentes dans l'entreprise, c'est de négocier les accords d'entreprise dans l'intérêt collectif des salariés et d'instaurer un rapport de forces en organisant les salariés, en utilisant notamment le droit de grève lorsque cela s'avère nécessaire à la satisfaction des revendications

VS référendum patronal



CHRISTOPHE MORIN / MAXPPP

Myriam El Khomri
et Pierre Gattaz.

présentées. Ce droit à la négociation leur est reconnu par la Constitution.

Le préambule de la Constitution de 1946 édicte en effet le principe selon lequel « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». La place des organisations syndicales est essentielle dans l'entreprise où elles ont entre autres missions de garantir l'existence de la démocratie sociale dans l'intérêt des salariés. Leurs représentants au sein des entreprises sont, en principe, moins perméables aux pressions patronales que les salariés inorganisés, ne serait-ce qu'en raison de leur lien direct avec leur organisation syndicale. Leur rôle est aussi de savoir prendre la hauteur nécessaire pour faire valoir les intérêts collectifs des salariés qu'ils défendent.

Le référendum dans l'entreprise selon le projet de loi El Khomri

Le référendum d'entreprise fait l'objet d'une disposition dans le projet de loi dit El Khomri. L'article 12 du texte subordonne la validité d'un accord d'entreprise à sa signature par une ou des organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles. Néanmoins, il permet à celui signé par des organisations syndicales ayant obtenu au moins 30 % des suffrages d'être valable s'il est

LES ORGANISATIONS SYNDICALES MINORITAIRES POURRAIENT ÊTRE INITIATRICES DE RÉFÉRENDS. CETTE DISPOSITION CONSTITUE UN RECOL CONSÉQUENT, CAR ELLE MET FIN, EN CAS DE RÉFÉRENDUM FAVORABLE, À LA POSSIBILITÉ D'UNE OPPOSITION SYNDICALE MAJORITAIRE À L'ACCORD.

(*) Conseillère confédérale en charge des négociations collectives.

ratifié par un référendum dans l'entreprise, nonobstant une opposition syndicale majoritaire. Dans ce cas de figure, c'est la ou les organisations syndicales minoritaires qui pourront en être les initiatrices. Cette disposition constitue un recul conséquent, car elle met fin, en cas de référendum favorable, à la possibilité d'une opposition syndicale majoritaire à l'accord. Ainsi, dans le cas de Smart, l'accord d'entreprise régressif aurait été valable malgré l'opposition majoritaire. Il pourrait en aller

de même à la Fnac, où la validité de l'accord d'entreprise minoritaire relatif au travail du dimanche, qui a fait l'objet d'une opposition majoritaire (Cgt, FO et Sud), aurait dépendu du résultat d'un référendum éventuel.

Cette disposition est donc dangereuse pour les droits des salariés, car l'employeur aura beau jeu de faire pression sur les organisations syndicales minoritaires signataires afin qu'elles initient ce référendum. Les conséquences seront identiques à celles consécutives au référendum patronal, à savoir un recul social, démocratique et, par conséquent, des droits des salariés. A quoi il faut ajouter une probable exacerbation de la division syndicale. Bien évidemment, la régression essentielle se situe dans le fait qu'un accord minoritaire désapprouvé par la ou les organisations syndicales majoritaires sera valable. Ce qui va renforcer la position de l'employeur en cas de contestation éventuelle en justice des dispositions de l'accord par un salarié.

De leur côté, les organisations syndicales peuvent également être initiatrices d'une consultation des salariés mais sur des revendications syndicales, dans leur intérêt et en inscrivant cette initiative dans un débat intense avec eux sur leurs besoins et demandes. Et, bien évidemment, en dehors de tout chantage à l'emploi. Inutile de le préciser : la démarche est tout autre.

Jamila MANSOUR (*)

« La démocratie, elle est dans nos gènes »

PARTICIPANTS

FLORINE BIAIS,
DÉLÉGUÉE SYNDICALE
CENTRALE DU BHV.

AGNÈS LE BOT,
MEMBRE DE LA COMMISSION
EXÉCUTIVE CONFÉDÉRALE.

STÉPHANE LOVISA,
DÉLÉGUÉ SYNDICAL
CENTRAL CHEZ NOKIA,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'UFICT-MÉTALLURGIE.

PIERRE TARTAKOWSKY,
“OPTIONS”.

AVEC LE PROJET
EL KHOMRI,
ON EST FACE À
UN CHANGEMENT
FONDAMENTAL.
LE TEXTE N'EST
PLUS SEULEMENT
DANS UNE LOGIQUE
DÉROGATOIRE :
L'ACCORD
D'ENTREPRISE FAIT
DÉSORMAIS LA LOI
AU TRAVAIL. C'EST
EN CE SENS QU'IL
Y A INVERSION
DE LA HIÉRARCHIE
DES NORMES.

Temps de travail et mobilisations des salariés ont partie liée, ainsi que le démontre une série de consultations à l'initiative des employeurs. Vieux conflit, formes nouvelles. Tout l'enjeu étant de savoir qui, des employeurs ou des salariés, prendra la main sur la définition du premier et l'organisation des secondes...

– **Options:** On assiste ces derniers mois à une offensive conjointe du Medef et du gouvernement sur le terrain de la négociation sociale. Le prétexte en est souvent le temps de travail. Comment la caractériser ?

– **Agnès Le Bot:** L'offensive porte à la fois sur le droit des salariés à la négociation collective et sur le temps de travail. Cette question a toujours été au cœur des batailles syndicales ; le projet de loi El Khomri ne fait que confirmer cette centralité ; au vu du nombre d'articles sur le temps de travail qu'il contient, on mesure bien que ce qui se joue, c'est la captation de la richesse créée par le travail. Cette offensive vient de loin ; à tout le moins de la fin des années 1990, au moment de la loi sur les 35 heures, lorsque le Cnfp décide de se transformer en Medef. Il se présente comme porteur d'un grand projet de refondation sociale qui, déjà à l'époque, met en avant la nécessité que la loi devienne subsidiaire, que les partenaires sociaux produisent de manière autonome de la norme et enfin, que l'accord d'entreprise s'impose à tous comme élément régulateur des relations de travail. Même si le mouvement a démarré avant, cela va se traduire dans les années suivantes par une grande frénésie législative à intégrer et avaliser cette approche patronale. Le résultat : une série d'accrocs essentiels à la hiérarchie des normes et au principe de faveur, en favorisant en particulier les accords collectifs d'entreprise : on a eu la loi dite Fillon de 2004 ; la loi de 2008 ciblant les forfaits-jours et l'annualisation du temps de travail, la loi de sécurisation de l'emploi de 2013. Mais, avec le projet El Khomri, on est face à un changement fondamental. Le texte n'est plus seulement dans une logique dérogatoire : l'accord d'entreprise fait désormais la loi au travail. C'est en ce sens qu'il y a inversion de la hiérarchie des normes. Avec cette logique, c'est à chaque entreprise sa loi. On imagine les dégâts pour les salariés et les contradictions économiques que cela génère !

– **Stéphane Lovisa :** Avec le temps de travail, aujourd'hui comme hier, on est au cœur de la

relation de travail qui s'est évidemment modifiée avec les évolutions lourdes de la société dans les moyens de transport, de communication. Le Medef aura toujours tendance à réduire le temps de vie au bénéfice du temps productif tel qu'il le conçoit, même en tenant compte évidemment des besoins propres aux évolutions lourdes du travail : montée de qualification, besoins de formation... La vieille relation du temps de la pointeuse a été dissoute dans ces évolutions et la notion de temps de travail est devenue d'autant plus difficile à saisir. Aujourd'hui, les reculs du droit, la dévitalisation de la force syndicale font qu'on touche l'os, en quelque sorte. On va dire au salarié, « ce n'est plus ta branche ou ton député qui va décider de ton temps de travail, ça va être le rapport de forces dans ton entreprise ». Je rappelle que 40 % des élus ne sont pas syndiqués, dans des entreprises où il n'y a pas de syndicats, ce qui signifie pas de négociations. Ou alors, avec les élus de CE ; on sait à l'expérience qu'un élu non syndiqué n'est adossé à rien du tout ; et que, contrairement à ce qui se passe dans une négociation de branche, il est face à son employeur, pas à un représentant patronal. Autrement dit, il est face au type qui le paye. Cette priorité au niveau de l'entreprise est une vieille revendication patronale, indûment qualifiée de « réforme ». Indûment, parce que la journée de huit heures, la semaine de quarante heures, les congés payés sont des réformes et que, dès comme ça, on est preneurs. Cette pression idéologique est terrible en France ; pour mémoire, on est à 33 heures dans l'industrie en Suède, à 34 au Danemark, 35 en Allemagne. Ce qu'on nous infuse sur les fausses évidences du genre « il faut travailler plus » n'a aucun rapport avec le chômage, l'emploi ou la relance, mais tout à voir avec une volonté de domination sociale.

– **Florine Biais :** Ce qui m'a amené au syndicalisme, en 1997, c'est la dénonciation de la convention collective avec la renégociation sur le temps de travail. A l'époque, j'étais mère céli-



“
DÈS QU'ON TOUCHE
AU TEMPS
DE TRAVAIL, C'EST
IMMÉDIATEMENT
PERÇU COMME
ATTENTATOIRE
À LA VIE
PERSONNELLE
ET IL Y A RÉACTION.
MAIS DANS LES
ENTREPRISES, CELA
SE TRADUIT PAR
UNE ÉNORME
MONTÉE DE TENSION
SUR LES SALARIÉS
ET DE CHANTAGES
ASSORTIS
DE MENACES LORS
DES NÉGOCIATIONS.

bataire, j'habitais en banlieue; avec les difficultés que je prévoyais, je me suis sentie menacée, dans ma vie même. D'où mes premières grèves. Les employeurs ont bien joué en disant qu'ils allaient maintenir les acquis et que les nouvelles règles ne s'appliqueraient qu'aux nouveaux. Malheureusement, ça a marché. Avec le recul, on mesure que le Cnfp avait une stratégie de casse des acquis sociaux, qu'il a réussi à mettre en œuvre en cassant les collectifs de travail, en individualisant les rapports au sein de l'entreprise et aussi en institutionnalisant les organisations syndicales. En les engluant dans une kyrielle de réunions, de consultations sur ceci, sur cela... Pendant ce temps-là, l'entreprise a été restructurée de fond en comble par des fermetures, des plans de sauvegarde de l'emploi et la mise en place d'Ead. Tout cela a terriblement fragilisé le collectif, ce qui a notoirement modifié la relation entre les salariés et les syndicats. En revanche, dès qu'on touche au temps de travail, c'est immédiatement perçu comme attentatoire à la vie personnelle et il y a réaction. Mais dans les entreprises, cela se traduit par une énorme montée de tension sur les salariés et de chantages assortis de menaces lors des négociations.

– **Options** : Dans ce contexte, on voit les employeurs user de « démocratie directe » et prendre l'initiative d'organiser des référendums pour proposer des choix aux salariés, non sans résultats. Comment affronter cette concurrence de représentativité de fait ?

– **Stéphane Lovisa** : Le véritable enjeu c'est la qualité de la relation entre salariés et organisa-

tions syndicales, ce qui renvoie à ce que disait Florine sur une institutionnalisation syndicale, laquelle, à un moment, permet à l'employeur de dire aux syndicats « vous ne servez à rien, je vais m'adresser directement aux salariés ». Dans un certain nombre d'entreprises de la métallurgie où l'on embauche, on assiste à l'organisation des salariés par l'employeur sous forme « d'associations de jeunes embauchés » comme Yes chez Thales. C'est du même ordre ; cela revient à dire « organisez-vous sur ce que vous voulez, mais n'allez surtout pas voir les syndicats » ; cela a un impact chez les plus jeunes générations. De fait, les employeurs ont besoin de salariés organisés comme interlocuteurs, hors syndicats de préférence, et ils sont prêts à « écouter » certaines revendications pourvu qu'elles s'expriment dans ce cadre « raisonnable », indépendamment de tout rapport de forces. On a ainsi vu apparaître en 2016 des enveloppes pour les jeunes ingénieurs en réponse à des demandes sur les salaires... Tout ceci résonne avec un cadre plus large, plus sociétal, qui voit se transformer profondément le rapport au collectif, par une combinaison complexe d'aspirations en mutations, quant à sa propre vie, sa filiation, son autonomie.

– **Florine Biais** : Nous avons vécu, au Bhv en novembre 2015, une expérience de démocratie directe assez particulière sur l'ouverture le dimanche. Pour des raisons que lui seul connaît et au prétexte que la loi avait été votée, le syndicat Solidaires demande l'ouverture de négociations et un référendum ! Suivent des tractations étranges qui débouchent sur la proposition ...

TABLE RONDE

« La démocratie, elle est dans nos gènes »

... d'un accord que la direction qualifie de « responsable ». Sous des allures bénignes, ce texte amorce en fait un processus d'ouverture tous les dimanches avec bonus salariaux et une promesse de 150 postes précaires. Nous dénonçons un leurre, une escroquerie économique : plus c'est payé, plus ça coûte et moins le dimanche est rentable... Les directions abordent la consultation avec une véritable frénésie électorale : tables rondes, flyers, au point qu'elles finissent par saouler les salariés. La Cgt argumente et au fur et à mesure que l'on se rapproche de la consultation proprement dite, les salariés commencent à objecter, à interroger les directions. Et là, le naturel revient au galop : « Si le "non" passe, les dimanches du maire seront moins payés, on va baisser les rémunérations variables... » Les salariés n'ont pas supporté. En grande majorité, les démonstrateurs et la vente, les premiers concernés, ont voté contre ; les bureaux, l'encadrement, plus sensibles aux discours économiques, et les temps partiels mus par l'espoir de gagner davantage, ont au contraire voté pour. Le « non » l'a emporté, avec treize voix d'avance. La leçon, c'est qu'il y a une limite que les salariés ne sont pas prêts à franchir. Nous avons réussi à transformer un traquenard en contre-offensive et, dans cette bataille, un des éléments clés aura été l'indépendance syndicale. Depuis, on voit se multiplier les pressions, les menaces, pour dresser les salariés contre les organisations syndicales qui s'opposent aux dimanches mais, pour l'heure, c'est un échec.



Florine Biais



Agnès Le Bot

- Agnès Le Bot : Ce que je retiens, c'est que malgré les embûches et une dynamique de négociation défavorable, il y a des espaces où s'expriment les attentes des salariés pour peu que nous jouions la démocratie à plein. Le piège qui nous est tendu, c'est de nous faire apparaître comme frileux sur la démocratie. A nous de mieux intégrer cette dimension à la démarche syndicale et d'exiger des droits nouveaux. L'avant-projet de loi El Khomri nous exhorte à avoir confiance dans le dialogue social, dans la vitalité de la négociation collective et l'émergence de compromis ; fort bien. Mais le problème, c'est qu'il n'y a aucun droit nouveau pour cela, pour que les salariés et leurs organisations syndicales se fassent entendre. La démocratie ? La Cgt la porte dans son rapport aux salariés et pas seulement par référendum, mais avec de vrais droits d'expression, avec des lieux et des moments de liberté dédiés au travail, au sens de son apport, son organisation. Il faut davantage de droit à l'information et à l'implication collective dans les négociations : droit syndical pour faire émerger des propositions, accès à l'intranet... Ce qu'on nous propose est à l'opposé de cela en rendant le travail plus aliénant. A propos du référendum, le projet de loi stipule qu'une ou des organisations qui représentent 30 % des voix peuvent être à l'initiative d'un référendum des salariés pour valider un accord. L'objectif non avouable est de contourner l'accord majoritaire pour mieux pouvoir actionner le chantage à l'emploi. Qui peut croire que c'est cette conception du dialogue social qui est un modèle d'avenir et de progrès économique et social ?

- Stéphane Lovisa : Chez Alcatel, on a eu, il y a deux ans, une externalisation touchant trois sites, en Ile-de-France, à Nantes et à Toulouse. Dans les deux derniers, la direction informe les salariés qu'ils vont être externalisés chez Gfi, une Ssii. A ceux d'Ile-de-France, elle dit qu'ils ne sont pas concernés. La veille du Cce, changement de pied : les Franciliens seront eux aussi externa-

IL FAUT PLUS DE
DROIT À L'INFORMATION
ET À L'IMPLICATION
COLLECTIVE DANS
LES NÉGOCIATIONS :
DROIT SYNDICAL
POUR FAIRE ÉMERGER
DES PROPOSITIONS,
ACCÈS À L'INTRANET...
CE QU'ON NOUS
PROPOSE
EST À L'OPPOSÉ.

LA CONSULTATION
EST BIEN DANS NOTRE
CODE GÉNÉTIQUE,
À CONDITION
QU'ELLE S'ARTICULE
À DES REPÈRES
REVENDICATIFS
ET SOIT PRÉCÉDÉE
D'UN AUTHENTIQUE
DÉBAT. TOUT CELA
RENOIE AU RÔLE
DU SYNDICAT
ET À SA PERCEPTION
PAR LES SALARIÉS
DE FAÇON NOUVELLE,
APPELLE À TROUVER
DES MODES ET DES
LIEUX DE RENCONTRES,
À S'INSCRIRE DANS
DES DÉBATS
SOUTENUS
DANS LE TEMPS.

lisés chez Gfi. Les Toulousains et les Nantais le vivent comme un moindre mal par rapport au chômage, les Franciliens, eux, sont en colère. La Cgt et la Cfdt vont les voir. Sur place, Cgt et Cfdt tiennent deux discours radicalement différents ; la Cfdt explique qu'elle a négocié, que l'emploi est sauvagardé et qu'à notre époque, ce n'est pas rien. Notre propos est tout autre : « La seule chose qui nous intéresse, c'est ce que vous voulez vraiment. Notre avocat est là et vous avez le choix : soit ne rien faire, soit aller aux prud'hommes individuellement, soit enfin aller au tribunal de grande instance (Tgi) pour contester l'externalisation. » Et on avance l'idée d'un référendum mais pour tout le service, Nantes et Toulouse inclus, ce avec quoi la Cfdt tombe d'accord, persuadée que cela apportera de l'eau à son moulin. Sur la question à poser en revanche, il y a débat : la Cfdt souhaite qu'y figure déjà l'hypothèse de mesures d'accompagnement. On s'y oppose et on tient sur un vote d'accord ou de refus de l'externalisation. Résultat : à 58 %, les salariés, y compris ceux de Nantes et de Toulouse, choisissent d'aller au Tgi et aux prud'hommes. Nous avons donc été en justice et expliqué aux salariés que si tout cela pouvait se faire, c'est parce qu'il y avait d'autres salariés, comme eux, qui faisaient vivre la Cgt. Sur une cinquantaine de salariés, douze ont adhéré. Parce que nous leur avons offert la possibilité de prendre en main leur destin, de façon transparente, démocratique, sans choisir à leur place. La consultation est bien dans notre code génétique, à condition qu'elle s'articule à des repères revendicatifs et soit précédée d'un authentique débat.

– Options : La pétition lancée sur Internet qui a recueilli plus d'un million de signatures ne constitue-t-elle pas l'expérimentation d'une «démocratie d'opinion» concurrentielle de celle de l'acteur syndical ?

– Stéphane Lovisa : Cette pétition témoigne d'un nouveau rapport individu-collectif en construction. Si elle avait été lancée sous la signature d'une voire de plusieurs organisations syndicales, on lui aurait sans doute opposé la question de la liberté individuelle, souvent évoquée comme un enjeu dès qu'une organisation est à l'initiative. Il y a là un grand contresens, car s'organiser collectivement, c'est justement gagner en compréhension du monde, en échanges et donc en liberté. Sans doute faut-il en tirer la leçon qu'on a beaucoup à gagner en communication. Tout cela renvoie au rôle du syndicat et à sa perception par les salariés de façon nouvelle, appelle à trouver des modes et des lieux de rencontres, à s'inscrire dans des débats soutenus dans le temps, permettant de répondre présent lorsque le réel frappe à la porte des salariés, dans l'entreprise comme sur la place publique. Avec cette dimension paradoxale qui est que très peu de gens connaissent réellement la Cgt, qui procède de réalités très diverses. La Cgt, en



Stéphane Lovisa

fait, gagne à être connue mais on ne la connaît souvent qu'en étant dedans.

– Florine Biais : On vit une période très chaude, très brutale au plan social, des inégalités, des injustices et, d'une certaine façon, assez dépolitisée au plan individuel. Dans ce contexte, faire vivre le syndicalisme est un défi lié au poids de la précarité des emplois, au renouvellement générationnel, aux nouvelles habitudes de communication et avec elles de nouveaux moyens de faire société. Beaucoup de salariés insatisfaits de leurs conditions de travail pensent d'abord qu'ils trouveront une solution sans affronter de conflit. Soit en changeant de poste ou de site, soit en s'arrangeant avec leur hiérarchie. Cela ne conduit pas automatiquement à s'organiser, mais ça n'exclut pas la protestation. Il n'y a pas de panacée mais il nous faut être créatifs, ouverts et, surtout, développer toutes les façons possibles de faire vivre la solidarité.

– Agnès Le Bot : On serait mal inspirés de nier que cette pétition nous a aidés et qu'elle s'inscrit, comme phénomène d'opinion, dans des évolutions à la fois technologiques et sociétales. Elle a pesé dans le débat public et embarrassé le gouvernement ; mais il nous revient de penser les choses sur le plan syndical, c'est notre responsabilité propre. Car on peut parier que dans ce million de signataires, une large majorité n'a jamais vu un syndicat de sa vie. Comment trouver les moyens de répondre au défi qui nous est posé, notre capacité de syndicalisation ? Comment rassembler tous ces salariés inscrits dans des rapports de subordination mais isolés ? Allons-nous par exemple proposer d'autres leviers que ceux du droit existant pour favoriser l'implantation syndicale dans les Tpe/Pme ? La communication est un élément de réponse, mais insuffisant ; il y a aussi notre dimension de déploiement, notre capacité à placer les salariés en situation de responsabilité et d'action. Ces questions sont devant nous mais je pense, comme d'autres, qu'on ne peut plus attendre pour y répondre. ▶

DÉPLOIEMENT AU PLUS PRÈS DES SIÈGES SOCIAUX

À L'INITIATIVE DE L'URIF ET DE L'UGICT, DES MILITANTS CGT DES SIÈGES SOCIAUX DE GRANDES ENTREPRISES SE SONT RÉUNIS POUR MIEUX CONNAÎTRE LES SPÉCIFICITÉS D'UN SALARIAT TRÈS COMPLEXE.

Etablir une cartographie des emplois, des sièges sociaux et des grandes directions d'entreprise en Ile-de-France : ce qui a priori paraît simple ne l'est pas. Fusions, concentrations, restructurations font que la réalité des entreprises est mouvante, phénomène qui s'accompagne, en outre, de migrations territoriales avec l'émergence de nouveaux bassins d'emplois. Ce travail, à poursuivre et améliorer, a été le point de départ d'une initiative conjointe de l'Urif (union régionale d'Ile-de-France) et de l'Ugict-Cgt réunissant, au sein de la tour Engie (ex-Gdf Suez) à la Défense, une centaine de militants Cgt de sièges sociaux, issus d'une dizaine de fédérations. « *La Cgt a parfois délaissé les sièges sociaux au profit des sites de production, ne prenant pas toujours en compte l'audience possible dans ce salariat et n'investissant pas toujours assez de moyens militants sur ces lieux de travail* », explique Gentiane Thomas (fédération de la chimie), coanimatrice de la commission départementale Ugict de Paris. En organisant cette initiative, l'objectif était de mieux appréhender les spécificités du salariat travaillant dans ces lieux stratégiques et d'échanger sur les pratiques syndicales, dans une perspective de déploiement et de syndicalisation, singulièrement des ingénieurs, cadres et techniciens.

Vers de nouveaux bassins d'emplois

Engie, Thales, Total, Alcatel-Lucent mais aussi Microsoft ou Unilever si l'on compte les filiales des grands groupes internationaux... Au total, 18 sièges du Cac 40 sont implantés dans le département des Hauts-de-Seine, 14 dans Paris intra-muros. Hors ministères et collectivités territoriales, sièges sociaux et grandes directions regroupent 430 000 salariés franciliens ; 60 % d'entre eux sont

des ingénieurs, cadres et techniciens. Cette photographie, prise à un instant T, doit cependant être complétée par un mouvement qui s'accentue depuis 2012 : « l'affaiblissement » de territoires historiques (Quartier central des affaires de Paris ou la Défense) au profit d'autres bassins d'emplois (Boulogne-Issy, la Plaine-Saint-Denis, Val de Fontenay...) en lien avec les coûts immobiliers, la révolution numérique (organisations éclatées, développement du télétravail...) et la construction des pôles de compétitivité thématiques du Grand Paris. Le taux de syndicalisation à la Cgt est faible, à peine 2,20 % en 2013. Globalement, les syndiqués ont, pour la moitié d'entre eux, moins de cinq ans d'ancienneté, 12 % sont des ingénieurs et cadres, 40 % sont des femmes. La Cgt est loin d'être présente partout : à la Défense par exemple, elle est implantée dans 9 des 14 sièges sociaux des entreprises du Cac 40.

Comment s'implanter dans des entreprises où la Cgt n'est pas ? Comment maintenir ou augmenter sa représentativité syndicale dans ces lieux décisionnels spécifiques ? Là réside tout l'intérêt d'une cartographie précise : savoir de quoi on parle, à qui l'on s'adresse pour ensuite « cibler » des sites puis « mettre en commun » les forces syndicales. « *Une construction extrêmement difficile. Il faut un an pour gagner un point en termes d'adhésions, mais il suffit de quelques semaines pour en perdre dix* », souligne un militant d'Edf. Il faut dire que, comme l'explique Daniel Souty, responsable de la syndicalisation et du déploiement à la Fnme (fédération nationale mines-énergie), « *les sièges sociaux emploient des*

populations avec lesquelles on a des difficultés » : plus de femmes, de jeunes, plus d'ingénieurs, moins de techniciens... Des difficultés concentrées qui se cumulent en outre avec les critiques exprimées par les salariés vis-à-vis du syndicalisme en général, ainsi résumées par Michel Vakaloulis, enseignant-chercheur à l'université Paris-VIII : un manque de proximité, une perte d'efficacité et une communication inadaptée. La question est : comment faire ? Des expériences positives existent, que ce soit à la Société générale, où la Cgt a totalisé 30 % des voix lors des élections professionnelles de 2013, ou chez Nexity où, pourtant, tout était à construire (voir ci-contre). Mais toutes montrent qu'il s'agit « *d'une construction patiente* » : « *Il faut s'installer dans le quotidien des salariés, écouter ce qu'ils ont à nous dire sur le travail, parler avec eux de leurs axes revendicatifs, pas des nôtres* », explique Daniel Souty. Et, en particulier, témoignent de

A lire : *Assises militantes – La Cgt dans les sièges sociaux*, en coopération avec les unions départementales de Paris et des Hauts-de-Seine, 7 mars 2016.



CHRISTIAN BULLINGER / MAXPPP



nombreux militants, de la critique des décisions industrielles et stratégiques et des alternatives aux politiques d'entreprise, des sujets au cœur des préoccupations de salariés eux-mêmes plongés dans des lieux où les décisions influent au-delà des tours de bureaux. Les sièges sociaux? Ce sont aussi des lieux dans lesquels, ajoute Gentiane Thomas, «*l'expression de l'éthique professionnelle des cadres et leur rôle contributif sont suspendus au "devoir de loyaute"*». Si l'Ugict-Cgt porte depuis plusieurs années un droit nouveau de refus et d'alternative, sa secrétaire générale, Marie-José Kotlicki, liste trois grandes questions à débattre avec les salariés : l'équilibre entre vie «dans» et vie «hors» travail avec, notamment, un droit à la déconnexion ; l'autonomie et la maîtrise du travail; la prise en compte des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux, au-delà de la reconnaissance et du paiement des qualifications.

Christine LABBE

GUILAUME HORCAJUELO / MAXPPP

NEXITY LA BATAILLE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

INVESTIR DANS LE DEUXIÈME COLLÈGE A APPORTÉ À LA CGT UNE VALEUR AJOUTÉE EN TERMES DE RÉSULTATS ÉLECTORAUX.

Notre expérience n'a pas valeur de modèle», prévient d'emblée Laurent Alcini, secrétaire général du syndicat Cgt de Nexity, par ailleurs coanimateur de la commission départementale Ugict-Cgt de Paris. Il s'explique : «Nous devons rester humbles dans notre approche, en particulier parce qu'il apparaît encore, après plus de dix ans de pratique syndicale, un réel décalage entre les résultats obtenus aux élections professionnelles et le nombre de syndiqués, qui reste relativement faible.» Aux dernières élections, en juin 2015, la Cgt a ainsi totalisé 36 % des voix.

Créé en 2000, Nexity est le leader de la promotion immobilière en France. Il intègre notamment les activités de Lamy, Keops, Guy Hoquet l'Immobilier ou Century 21. «Le groupe est un Lbo issu du dépêçage des activités immobilières de la Compagnie générale des eaux. C'est une entreprise financiarisée à 200 %», explique Laurent Alcini. En 2015, il comptait quelque 7 500 salariés. Son siège social, à Paris, regroupe les fonctions centrales (1 200 salariés) ; un autre siège social, celui de l'unité économique et sociale Nexity-Saggel se situe à Clichy (600 salariés). Environ 65 % sont des cadres, pour beaucoup issus d'écoles de commerce ou de l'Ecole spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie, «désireux de développer un solide plan de carrière, a priori en accord avec les orientations de la direction». Comment aller vers eux?

Chez Nexity, tout était à construire. Une section Cgt est créée en 2002 à l'initiative d'une salariée, aujourd'hui retraitée. Lorsqu'il arrive dans l'entreprise, début 2007, Laurent Alcini fait le pari, avec son syndicat, de prioriser les élections plutôt que les adhésions, notamment en présentant, pour la première fois, des candidats dans le deuxième collège. La Cgt aura une représentativité globale de 17% cette année-là, puis de 35% en 2011, enfin 36% en juin 2015, avec des listes plus représentatives des salariés des différentes filiales du groupe et proposant davantage de cadres. Comment analyser ces résultats?

Laurent Alcini témoigne d'une action de terrain, de présence dans les différents services, de débats sur la stratégie de l'entreprise, à l'opposé de

l'image que certains salariés ont des syndicalistes, supposés inaptes à décrypter les grands enjeux économiques. Mais il cite également des actions plus ciblées. C'est en 2008 une bataille pour limiter le nombre de salariés concernés par un plan de sauvegarde de l'emploi initié par la direction, qui anticipait des pertes virtuelles avec la crise des sub-primes : il touchera finalement 180 d'entre eux, contre les 500 annoncés par la presse. C'est aussi, plus récemment, l'obtention d'une prime pour les cadres travaillant en promotion immobilière le week-end et qui

en étaient privés au motif notamment qu'ils étaient au forfait-jours. «Le choix de porter nos efforts et d'investir dans le collège cadres nous a apporté une réelle valeur ajoutée en termes de résultats électoraux. Cela nous a permis de nous positionner fortement au niveau des institutions représentatives du personnel, ce qui nous a donné une certaine visibilité et le pouvoir d'être utiles.» C.L.



DIALOGUE SOCIAL L'ENTREPRISE FANTASMÉE

VERS UNE
ENTREPRISE
CHARGÉE
DE METTRE
EN PLACE
LES POLITIQUES
DE L'EMPLOI?
APERÇU DE
LA THÈSE
DÉFENDUE
PAR LA JURISTE
JOSÉPHA
DIRRINGER.



A qui doit-on confier la définition des politiques de l'emploi ? A l'Etat, garant de l'intérêt général ? Ou aux acteurs patronaux et syndicaux dans l'entreprise, préoccupés d'abord par leur propre devenir, agissant surtout dans le cadre d'un rapport de forces bien inégal ? Cette question, au cœur de la controverse qui entoure la loi travail, est celle qui a mobilisé toutes les confédérations syndicales lors des négociations préalables au vote de la loi Rebsamen du 17 août 2015. Invitée d'une rencontre dédiée aux transformations du dialogue social, le 3 mars dernier, Josépha Dirringer, maître de conférences à l'université Rennes-I, s'est donc employée à en décrypter les enjeux⁽¹⁾. Un exposé qui, minute après minute, a décrit les effets délétères d'une

illusion. Quand s'impose l'idée que seul un dialogue social « efficace » et décentralisé est susceptible de venir à bout du chômage, ce n'est pas seulement la lutte contre ce dernier à l'échelle de tout un territoire qui trinque. C'est aussi le rôle et la place des élus et mandatés qui se transforment, a-t-elle défendu. Premier élément abordé par la jeune juriste à l'appui de sa démonstration : les conséquences de la rationalisation des institutions de représentation du personnel et des procédures de participation symbolisée, dans la loi du 17 août 2015, de plusieurs manières. Parmi d'autres, l'extension de la délégation unique du personnel dans les entreprises de 200 à 300 salariés et la possibilité donnée dans les entreprises de plus de 300 de fusionner DP, CE et Chsct ; la réduction du nombre de consultations et de négociations annuelles imposées par la loi. Incontestablement, a-t-elle expliqué, ces mesures peuvent,

ici ou là, avoir du bon. Et, pour commencer, contribuer à réduire le caractère parfois chronophage des mandats d'élus ou de délégués syndicaux. Mais, au-delà, qu'apportent-elles aux salariés ? A bien y regarder, aucune ne sert la défense de leurs intérêts, a-t-elle soutenu. Bien au contraire, elles consignent la vision strictement comptable que le législateur a autorisée sur les droits de représentation des travailleurs.

« Regardons combien vous me coûtez, je vous dirai quel est l'avenir de votre mandat » : telle semble être désormais la question centrale qui guide la reconnaissance de la place et du rôle des droits des élus et mandatés par les employeurs, a assuré l'universitaire. Deuxième élément avancé à l'appui de son exposé : les risques inhérents à l'institutionnalisation de la fonction de représentants des salariés, qu'avant la loi travail, la loi Rebsamen a augmentée.

Des accords qui éloignent les militants syndicaux des salariés

Un exemple : le renforcement voulu par le législateur des obligations imposées à l'employeur concernant l'évolution de carrière des militants syndicaux. Si cette demande peut paraître légitime, elle est lourde de sous-entendus, a insisté Josépha Dirringer. Cette injonction ne consigne ni la nécessité de lutter contre les discriminations syndicales ni celle de considérer les élus et mandatés comme des salariés à part entière ayant droit à une progression de carrière similaire à toutes les autres. Tout au contraire, a-t-elle défendu, elle les isole. En affirmant leurs compétences comme indispensables à l'entreprise, elle les éloigne des collectifs de travail et de la fonction qui est la leur : porter d'abord et avant tout les revendications des personnels.

« *Les principes pour lesquels la loi Rebsamen milite*, a soutenu l'universitaire, sont ceux qui considèrent les militants comme des éléments incontournables du bon déroulement des processus décisionnels de l'entreprise. » Aucun chiffre, aucune statistique dans l'exposé de Josépha Dirringer sur les effets d'une telle vision du dialogue social sur l'emploi et la lutte contre le chômage. Plutôt la démonstration de l'illusion qui l'alimente : celle d'une entreprise s'imposant de plus en plus, au mépris de la loi, qui ne lui reconnaît pas ce statut, comme une institution à part entière dans le champ social. Une institution qui, à elle seule, et par la transformation de ses acteurs, serait apte à garantir le bien commun... ▶

Martine HASSOUN

(1) Lire aussi « Bienvenue dans l'ère du dialogue social : de nouvelles règles pour une nouvelle logique », Josépha Dirringer, *le Droit ouvrier*, février 2016.

FORFAITS-JOURS LE TRAVAILLER PLUS S'IMPOSE À EDF...

EDF A FINI PAR OBTENIR LA SIGNATURE D'UN ACCORD SUR LES FORFAITS-JOURS POUR LES CADRES, NON SIGNÉ PAR LA CGT.

Depuis des années, la direction d'Edf essaie sans succès de renégocier l'accord sur le temps de travail signé en 1999, faisant pression pour y intégrer un système de forfaits-jours. Son précédent projet a été rejeté en septembre 2015 par l'ensemble des organisations syndicales, une consultation menée par la Cgt témoignant que 60 % des salariés s'y opposaient également. Cela n'a pas empêché la direction d'ouvrir de nouvelles négociations dès fin 2015, sur un projet ne concernant plus que les cadres, et d'obtenir à la mi-février la signature de la Cfe-Cgc et de la Cfdt (qui représentent 68 % du collège encadrement...). L'Ufict-Cgt de l'énergie n'a pas signé cet accord : elle estime les concessions de la direction insuffisantes et pense que les forfaits-jours vont générer un management et des conditions de travail dont souffriront les cadres.

L'accord est censé se fonder sur le volontariat et être réversible, mais la direction a d'ores et déjà fait savoir qu'elle espérait voir 70 % des cadres recourir aux forfaits-jours, ce qui laisse craindre des pressions voire des formes de discriminations à l'encontre de ceux qui ne se laisseraient pas tenter ou qui reviendraient sur leur décision. Ceux qui optent pour le forfait-jours travailleront désormais 209 jours par an – contre 196, 199 ou 202 selon les situations professionnelles, avec une amplitude quotidienne de onze heures maximum et cinq jours par semaine. Ainsi, ils perdront de 7 à 13 jours de Rtt et de 5 à 15 jours de « disponibilité », mais leur temps de travail risque aussi de s'allonger chaque jour, car ils seront considérés comme autonomes dans l'organisation de leur travail. Un parti pris qui répond à l'objectif poursuivi par la direction, qui a annoncé la suppression de 4 000 postes minimum dans les deux années à venir pour faire face aux difficultés financières d'Edf, et compte sur les cadres pour compenser en termes de charges de travail et de compétitivité...

Désormais, le seul critère de gestion et d'évaluation sera la réalisation des objectifs, quel que soit le temps nécessaire pour les atteindre. Les statistiques nationales attestent que les cadres au forfait-jours travaillent en moyenne 46,5 heures.

Quid de l'autonomie sans maîtrise de son temps de travail ?

La fédération Cgt de l'énergie en déduit que si les cadres d'Edf étaient ainsi amenés à travailler chaque jour une heure et demie de plus, ils feraient quelque 300 heures supplémentaires par an qui ne seraient plus rémunérées comme telles et pas forcément compensées par les primes proposées par Edf : une prime d'autonomie de +4 % de salaire pour sa part fixe et une prime d'engagement de +3,5 % sur le salaire brut annuel fondé sur douze mois, soit +7,5 %. L'Ufict souligne que rien n'assure que les équilibres de vie ou l'engagement au quotidien des cadres seront respectés, car les cadres devront assumer leurs responsabilités y compris au regard des collectifs de travail au sein desquels ils sont forcément intégrés à un moment ou à un autre. On ne peut pas mesurer l'impact de cette réorganisation du tra-

vail des cadres sur les collectifs de travail auxquels ils appartiennent, mais il y a lieu de s'inquiéter. Même si certaines dispositions ne paraissent guère réalistes et encore moins attractives, comme la possibilité de décompter en demi-journées son forfait-jours : une fois qu'on s'est déplacé et qu'on est sur le lieu de travail, à quoi bon ne se voir reconnaître qu'une demi-journée de travail si elle dure cinq ou six heures effectives ?

Il sera donc intéressant de suivre la mise en place de ce dispositif et l'impact qu'il aura sur l'organisation et les conditions de travail dans l'entreprise, d'autant que la direction n'a pas renoncé à l'étendre à d'autres catégories, les agents de maîtrise notamment. L'Ufict souligne pour sa part qu'elle continuera de faire avancer la satisfaction des besoins réels des salariés, comme le droit à la déconnexion, qui avance, ou le souhait de certains d'entre eux d'avoir recours au télétravail, qui a également fait l'objet d'un accord mi-février : il ne s'agit pas de refuser toutes les possibilités de travailler autrement, mais de faire en sorte qu'elles ne soient pas des palliatifs, au détriment des salariés.

Valérie GÉRAUD

(*) Plus de détails sur le site de la Fnme-Cgt.



UGICT

Calendrier

• Ugict-Cgt

Un conseil national de l'Ugict-Cgt est organisé les mercredi 6 et jeudi 7 avril. La prochaine commission exécutive de l'Ugict-Cgt se réunira le mercredi 11 mai.

• Initiative

« Comment être la Cgt de tout le salariat ? » est le thème d'une rencontre des syndicats organisée par l'Ugict-Cgt le 7 avril, dans le cadre de la seconde journée de son conseil national. Cette journée s'inscrit dans la préparation du 51^e congrès confédéral et se tiendra dans le patio de la Cgt à Montreuil, en présence de Philippe Martinez.

• Conférence

Sous réserve de changement, la prochaine conférence des Economistes atterrés se tiendra le 13 avril et aura pour thème l'austérité dans les territoires. Les conférences sont filmées et mises en ligne sur le site des Economistes atterrés, à l'adresse suivante : <www.atterres.org>.

• Congrès

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>.

• Numérique

Dans le cadre du projet « Vers un musée de l'informatique et de la société numérique », une nouvelle journée consacrée à l'histoire de l'informatique et du numérique aura lieu le 19 mai, au Conservatoire national des arts et métiers, 292, rue Saint-Martin, 75003 Paris, amphithéâtre Abbé-Grégoire.

Formation

• Égalité

Du 6 au 10 juin, l'Ugict-Cgt organise un stage sur l'égalité professionnelle. Objectifs du stage : mieux connaître les avancées de la recherche sur les politiques publiques comme les pratiques des entreprises en matière d'égalité professionnelle, afin d'alimenter la construction de revendications et d'actions visant à l'égalité professionnelle. Ce stage aura lieu à l'Isst, 16, boulevard Carnot, 92340 Bourg-la-Reine.

• Management

Si la conception d'un management alternatif progresse parmi les militants de la Cgt, sa traduction concrète reste à construire. C'est ce que propose de faire l'Ugict-Cgt dans le cadre du stage « Construire le management alternatif au quotidien », organisé du 20 au 22 juin au centre Benoît-Frachon, à Courcelle (Essonne). Au programme notamment : le Wall Street management, de quoi parle-t-on ? ; les conceptions patronale et syndicale du rôle et de la place des ingénieurs, cadres et techniciens ; les repères revendicatifs de l'Ugict-Cgt pour construire le management alternatif...

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

Libertés Dans son dernier numéro, la revue trimestrielle *Après-demain* pose la question de la relation entre le renseignement (son rôle, ses services, ses pratiques...) et les principes fondamentaux de la démocratie et de la citoyenneté. La déontologie est-elle envisageable pour les services de renseignement ? Quelles peuvent être les modalités de leur contrôle démocratique ? etc. A lire notamment, un article sur le renseignement militaire après la guerre du Golfe et les analyses sur la Dgse et la Dgsi. *Après-demain*, n°NF37, janvier 2016.

Economie (1) Parce que le Pib, comme indicateur économique conventionnel, « perd à grande vitesse sa pertinence dans notre début de XXI^e siècle », la revue de l'Ofce (Observatoire français des conjonctures économiques) propose, dans son dernier numéro, une réflexion sur la mesure du bien-être et de la soutenabilité. Deux grands chapitres structurent le numéro. Le premier concerne la mesure du bien-être territorial en France avec, notamment, un regard sur la qualité de vie ; le second s'intéresse à l'économie circulaire et à ses indicateurs. *Revue de l'Ofce*, n°145, février 2016. En savoir plus sur <www.ofce.sciences-po.fr>, rubrique « Publications ».

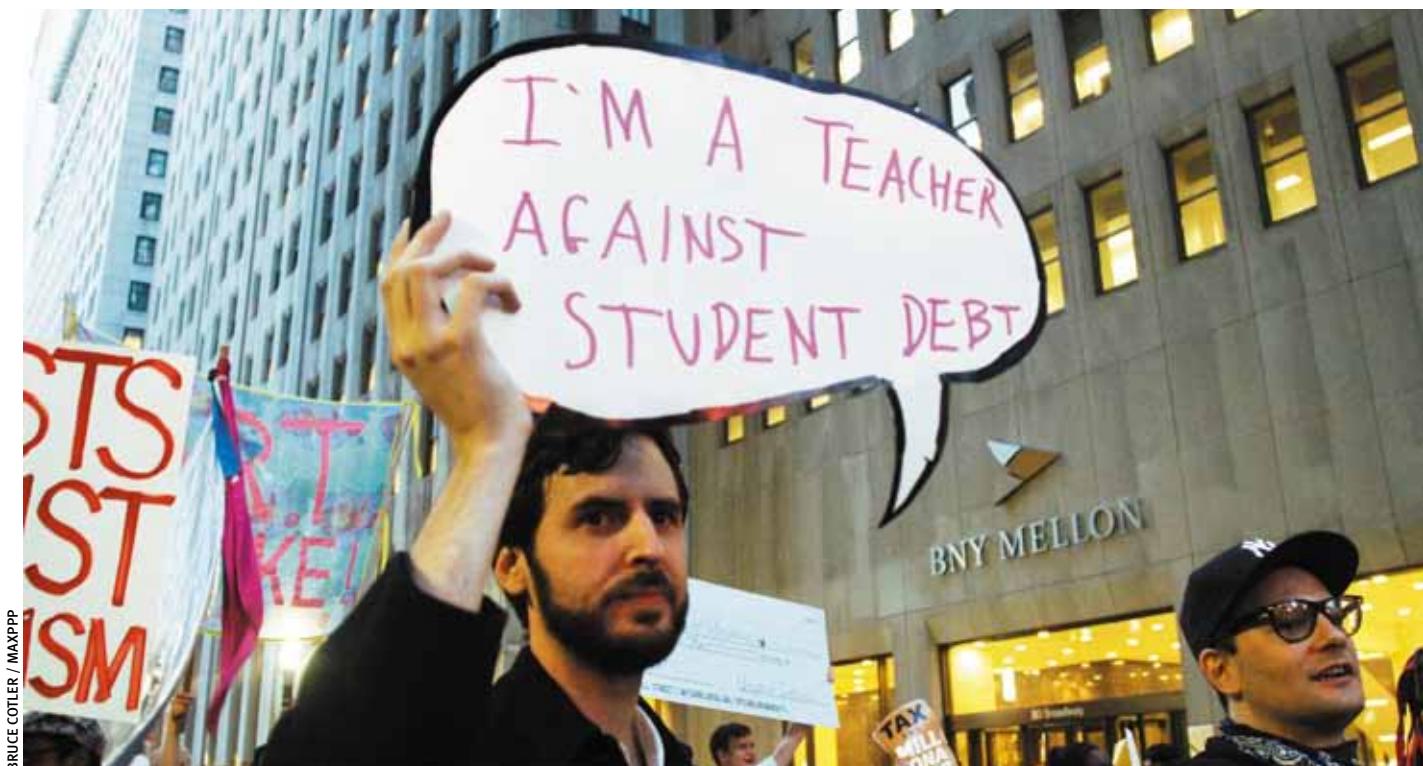
International Alors que les élections législatives se tiennent en Iran, six mois après l'accord sur le nucléaire, la revue *Questions internationales*, publiée par la Documentation française, consacre son dossier à l'Iran. Un dossier centré sur les nouveaux indicateurs de la puissance iranienne mais aussi sur les évolutions politiques, économiques et sociales en cours depuis l'arrivée au pouvoir de Hassan Rohani. A lire notamment, pour une meilleure compréhension du pays, les éclairages sur les institutions et la question des femmes. *Questions internationales*, « Iran : le retour », n°77, janvier-février 2016.

Economie (2) Un hors-série de la revue *Alternatives économiques*, en partenariat avec l'Ofce (Observatoire français des conjonctures économiques), s'intéresse à « L'état de l'économie 2016 ». Le risque du Brexit, une Europe divisée face à la question des réfugiés... l'année européenne ne s'annonce pas de tout repos, alors qu'au chapitre « société », le travail continue de « s'uberiser », du nom de la plateforme de services « emblématique de la précarisation des conditions de travail poussée par l'économie du Net ». Hors-série n°108, *Alternatives économiques*, février 2016.

ÉTUDE

LA LENTE ÉROSION DES CLASSES MOYENNES

AUX ÉTATS-UNIS COMME EN FRANCE, LES CLASSES MOYENNES CONNAISSENT UNE DÉGRADATION CERTAINE DE LEURS CONDITIONS DE VIE, UN PHÉNOMÈNE QUI S'EST ACCENTUÉ DEPUIS LA CRISE DE 2008.



Comment évolue la classe moyenne aux Etats-Unis et en France ? Une note d'analyse⁽¹⁾ de l'organisme gouvernemental de prospective, France Stratégie, propose une analyse comparée des deux pays sur la période 1996-2012, à partir d'une définition de la classe moyenne fondée sur les revenus et non sur les catégories socioprofessionnelles (voir encadré). Selon cette définition, la classe moyenne représentait, en 2012, 67,4 % de la population en France, contre à peine une personne sur deux outre-Atlantique. Une photographie publiée alors que l'avenir de la classe moyenne, fragilisée par la révolution numérique, est un thème central du débat électoral américain, également mis en avant par Barack

Obama lors de son dernier discours sur l'état de l'Union⁽²⁾. Décrivant des salariés profondément déstabilisés par les «extra-ordinaires» mutations en cours, des technologies susceptibles de remplacer «tout emploi où le travail peut être automatisé», il s'est interrogé: «Comment faire en sorte que la technologie marche pour nous et non contre nous?»

Il faut dire que les études prospectives publiées sur le sujet montrent que plus de 40 % des emplois sont menacés par l'automatisation, à horizon de vingt ans (voir page 34). De cette sombre perspective, il n'est pas question dans la note de France Stratégie. Mais son intérêt réside dans l'analyse détaillée des mutations déjà en cours, permettant de mieux comprendre leur actualité. Avec ce premier constat: s'il ne s'agit pas de prédire la fin des classes moyennes, ces dernières connaissent partout «une érosion globale», surtout sur la dernière période

(2009-2012). Elles accusent une diminution de 1,5 point en France, associée à une baisse du revenu médian et à une montée des inégalités. «Il est encore trop tôt, précise l'auteur de l'étude, David Marguerit, pour savoir si cette inflexion n'est qu'un phénomène temporaire, lié aux effets de la crise économique de 2008,

...

Définition

Dans cette étude, la classe moyenne est définie comme l'ensemble des personnes dont la totalité des revenus (revenus d'activité, de remplacement, financiers, prestations sociales...) avant imposition est comprise entre deux tiers et deux fois le revenu médian, c'est-à-dire le revenu pour lequel la moitié des individus ont un revenu inférieur, l'autre moitié un revenu supérieur. Ce revenu est ajusté en fonction du nombre de personnes dans le ménage afin de tenir compte de la situation familiale.

(1) «Classe moyenne : un Américain sur deux, deux Français sur trois», France Stratégie, note d'analyse n° 41, février 2016.

(2) «Obama et l'angoisse de la classe moyenne», publié le 8 février 2016 sur <www.lemonde.fr>.

... ou si elle marque une rupture durable et l'amorce d'une période longue de déclin de la classe moyenne en France, à l'image de ce que connaissent les Etats-Unis.» Il est vrai que la classe moyenne américaine est en baisse dans le même temps de 3,6 points. Mais le phénomène, dont l'amorce remonte aux années 1970, est beaucoup plus ancien.

A qui profitent ces évolutions ?

Ce décalage dans le temps n'est pas la seule différence entre les deux pays. Aux Etats-Unis, ce tassement s'est fait davantage au profit des hauts revenus (+ 2,2 points) toujours au cours de la période 1996-2012. La tendance est inverse en France, où les évolutions sont beaucoup plus limitées. Là, c'est la classe des bas revenus qui a un peu plus augmenté : + 0,9 point, contre + 0,5 point pour les hauts revenus, un phénomène qui s'explique par un chômage massif faisant basculer un certain nombre de ménages vers les classes les plus modestes. Au total, les plus aisés détiennent, en 2012, près de la moitié des revenus outre-Atlantique, contre environ 28 % en France. Et si, en seize ans, le revenu médian des Français a progressé d'environ 20 %, cette hausse est à peine de 2 % aux Etats-Unis, en raison de la captation des deux tiers de la croissance des revenus des Américains par une infime minorité (les 1 % les plus riches). Mais partout, les inégalités de revenus ont augmenté au cours de la période, nous montre l'étude, ceux qui appartiennent aux hauts revenus étant en effet de plus en plus riches.

Au-delà, la note d'analyse examine l'évolution de la probabilité d'appartenir à chaque classe de revenus, en fonction d'un certain nombre de caractéristiques sociodémographiques : âge, niveau d'éducation, situation familiale, lieu de naissance... Or cette évolution est extrêmement frappante si l'on tient compte du niveau d'éducation. Le fait d'être diplômé ne garantit plus désormais l'accès aux hauts revenus : «*Dans les deux pays, en effet, la probabilité d'appartenir à la classe des bas revenus a augmenté pour chaque niveau d'éducation; celle d'appartenir à la classe des hauts revenus est stable aux Etats-Unis, alors qu'elle a diminué pour tous, parfois très fortement, en France*», souligne David Marguerit. Cette chute est particulièrement marquée pour les diplômés à bac + 3 et plus, qui ne sont plus que 30 % en 2012 à appartenir à la classe des hauts revenus ; ils étaient 40 % dans ce cas seize ans plus tôt.

Christine LABBE

NUMÉRIQUE DES MÉTIERS DE PLUS EN PLUS FRAGILISÉS

UNE RÉCENTE ÉTUDE MONTRÉ COMMENT LA DIGITALISATION DE L'ÉCONOMIE FAIT CRAINDRE UNE DÉSTABILISATION PROFONDE DES CLASSES MOYENNES.

Quels sont les risques de la digitalisation de l'économie sur les emplois ? Quels sont ceux qui sont les plus touchés ? Si de nombreuses analyses prospectives sont actuellement publiées, celle de l'Institut Roland Berger^(*) pour la France reste pour le moment l'étude de référence. Publiée en octobre 2014, elle montre que la transformation numérique, amorcée depuis le début des années 2000, a des impacts sur des métiers de plus en plus nombreux, dans la production de biens matériels comme dans les services. Au sein du marché de l'emploi français, 42 % des métiers présenteraient ainsi une probabilité «d'automatisation forte», une proportion presque équivalente (47 %) à celle estimée aux Etats-Unis par une étude réalisée en 2013 par des chercheurs d'Oxford. Fait nouveau, les métiers à composante intellectuelle ne sont plus épargnés, cette dimension étant également de plus en plus prise en charge par les outils numériques.

Aujourd'hui, ce qui prime dans l'automatisation d'une tâche, c'est son caractère répétitif, qu'elle soit manuelle ou intellectuelle.

Trois millions d'emplois seraient concernés

Certes, l'économie numérique crée et va continuer de créer des emplois, dans les domaines de l'environnement, de la relation client, des nouvelles technologies elles-mêmes... «*Mais ces emplois ne se substitueront pas aux emplois détruits, préviennent les auteurs de l'étude, ni en termes de niveau de compétence requis ni en termes de position sur la chaîne de valeur, ni même en termes de répartition géographique.*» Au total, ce sont 3 millions d'emplois qui pourraient ainsi être détruits à l'horizon 2025. Dans cette tentative prospective, trois faits saillants apparaissent : une fragilisation grandissante des emplois industriels peu qualifiés ; une surexposition, face à ce risque, des bas salaires, dans l'industrie

comme dans le secteur tertiaire ; une menace, également, sur de nombreux emplois intermédiaires.

Il s'agit, précise l'étude, «*des fonctions administratives en entreprise, des métiers juridiques ou de nombreuses fonctions d'encadrement intermédiaire*». Conséquence : les transformations à l'œuvre pourraient conduire à une «*déstabilisation en profondeur des classes moyennes*», touchées en particulier par cette fragilisation de secteurs pourvoyeurs d'emplois qualifiés et correctement rémunérés. Jusqu'ici, ajoute-t-elle, «*le mécanisme de partage de la valeur dans les économies développées était fondé sur une transformation des gains de productivité industrielle en pouvoir d'achat et en emploi dans les services. Les nouvelles technologies portent un risque de mise à l'arrêt de ce mécanisme*», avec des conséquences sur l'économie ainsi que sur le modèle social. C.L.



BRUCE COTLER / MAXPPP

(*) «Les classes moyennes face à la transformation digitale - Comment anticiper ? Comment accompagner?», Roland Berger Strategy Consultants, octobre 2014, disponible sur <www.rolandberger.fr>.

Fonction publique

Introduction du télétravail

I. DÉFINITION ET QUOTITÉ

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation. En revanche, les périodes d'astreinte ne constituent pas du télétravail (article 2 du décret).

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut donc être inférieur à deux jours par semaine. Les seuils ainsi définis peuvent s'apprécier sur une base mensuelle (article 3 du décret). Toutefois, à la seule demande des agents dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, il peut être dérogé pour six mois maximum à ces quotités. Cette dérogation est renouvelable une fois après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail (article 4 du décret).

II. LES CONDITIONS D'EXERCICE DU TÉLÉTRAVAIL

L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées, notamment les jours de la semaine travaillés sous cette forme ainsi que le ou les lieux d'exercice (article 5 du décret).

Le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et, lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur.

La durée de l'autorisation est d'un an maximum. Dans le cas où il est mis fin à

L'article 133 de la loi n°2012-347 du 1^{er} mars 2012 a introduit le principe du télétravail dans la fonction publique. Un décret du 11 février 2016⁽¹⁾ en détermine les conditions d'exercice : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, durée de l'autorisation, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation. Les dispositions du décret précité s'appliquent aux fonctionnaires et contractuels des trois fonctions publiques.

Edoardo MARQUÈS

l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois. Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation. En outre, l'employeur doit prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci (article 6 du décret).

L'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail doit notamment mentionner : les fonctions de l'agent exercées en télétravail; le ou les lieux d'exercice en télétravail; les jours de référence travaillés, d'une part, sous forme de télétravail et, d'autre part, sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes

horaires de travail habituelles; la date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail et sa durée (article 8 du décret).

III. L'AVIS DU COMITÉ TECHNIQUE PRÉALABLE À LA MISE EN ŒUVRE

Un arrêté ministériel pour la fonction publique de l'Etat, une délibération de l'organe délibérant pour la fonction publique territoriale, une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la fonction publique hospitalière, pris après avis du comité technique ou du comité consultatif national compétent, fixe :

- les activités éligibles au télétravail;
- la liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements;
- les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données;
- les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé;
- les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité;
- les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail;
- les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci;
- les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail (article 7 du décret).

Les Chsct compétents et la commission des conditions de travail commune aux personnels de direction de la fonction publique hospitalière doivent être informés des avis rendus par les comités techniques ou les comités consultatifs nationaux. Le télétravail doit faire l'objet d'un bilan annuel présenté aux comités techniques et aux Chsct compétents. Les risques liés aux postes en télétravail sont pris en compte dans le document unique (article 9 du décret).

(1) Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, publié au JO du 12 février 2016.

droits

Evaluation du travail

Une nouvelle décision à connaître

Procédure. Le comité d'établissement Peugeot Citroën de La Garenne-Colombes et le syndicat Symnes Cfdt ont saisi le tribunal de grande instance d'une contestation du nouveau système de notation mis en oeuvre en 2012 par la société Peugeot Citroën automobile (Pca). Le syndicat Cgt des salariés du site Peugeot Citroën Sochaux puis la Fédération des travailleurs de la métallurgie Cgt sont intervenus volontairement à l'instance (arrêt Cassation sociale, 14 décembre 2015, non publié au *Bulletin des arrêts* – cet arrêt «ne fait pas jurisprudence»).

1. Sur l'objet de l'action syndicale en justice

SUR L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DES IRP

* Le syndicat Cgt et la fédération Cgt font grief à l'arrêt de rejeter leurs demandes tendant à constater le défaut d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel sur la période 2009-2011, et leur allouer des dommages-intérêts alors qu'aux termes de l'article L. 2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Il en résulte qu'ils peuvent demander les mesures de remise en état destinées à mettre fin à une situation illicite affectant cet intérêt collectif; le défaut d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elle est légalement obligatoire, porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession ; en rejetant les demandes du syndicat et de la fédération Cgt tendant à voir constater le défaut d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel préalablement à la mise en œuvre de dispositifs d'évaluation et de notation au motif que les organisations syndicales ne pourraient qu'accompagner l'action menée par une des institutions représentatives du personnel concernées et non se substituer à celles-ci, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

La question de l'évaluation du travail est importante pour chaque salarié concerné et également pour les collectifs de travail fragilisés par cette individualisation des situations. Le droit se construit pour encadrer les pratiques des entreprises notamment en ce qui concerne les critères comportementaux.

Michel CHAPUIS

* Pour la Cour de cassation : «*Si, aux termes de l'article L. 2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent, notamment en cas de défaut de réunion, d'information ou de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires, ils n'ont pas qualité à agir aux lieux et place de ces institutions pour tirer argument d'un défaut de consultation qu'elles n'invoquent pas.*» «*La cour d'appel a dès lors exactement retenu que l'action des organisations syndicales ne peut que s'associer à l'action menée par une des institutions représentatives du personnel concernées mais ne peut se substituer à elles en se prévalant d'un défaut de consultation dont elles ne font pas état.*»

SUR LA DEMANDE DE DESTRUCTION DES ÉVALUATIONS DÉJÀ RÉALISÉES

* Le syndicat Cgt et la fédération Cgt font grief à l'arrêt de rejeter leurs demandes – qui sont, notamment, dire illicites les règles d'évaluation, annuler les évaluations professionnelles réalisées sur ce fondement et en ordonner la destruction, faire interdiction de la mise en œuvre d'un nouveau dispositif sous astreinte et leur allouer des dommages-intérêts alors que les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Il en résulte qu'ils peuvent demander les mesures de remise en état destinées à mettre fin à une situation illicite affectant cet intérêt collectif; il a été constaté l'illicéité du critère d'évaluation tenant au «comportement éthique» ; si la cour d'appel a pris acte de ce que la société renonce à évaluer la «compétence comportement éthique», elle a jugé, pour ce qui concerne les évaluations déjà réalisées, qu'elles ne relèvent pas de l'intérêt collectif de la profession mais des rapports individuels entre employeurs et salariés ; si la demande concernant le dispositif même d'évaluation est

recevable, seul chaque salarié serait recevable à demander individuellement la destruction de son évaluation devant le tribunal compétent ; en statuant ainsi, alors que la destruction des évaluations déjà réalisées sur le fondement d'un critère illicite constituait une mesure de remise en état destinée à mettre fin à une situation illicite affectant l'intérêt collectif de la profession, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

* Pour la Cour de cassation : « *Si la violation des articles L. 1121-1, L. 1122-2 et L. 1122-3 du code du travail porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée par un syndicat, de sorte que l'action de ce dernier aux fins de dire illicites les évaluations réalisées en violation de ces articles est recevable, l'action tendant à la destruction des évaluations des salariés déjà réalisées est un droit exclusivement attaché à la personne des salariés.* » « *C'est dès lors exactement que la cour d'appel a ainsi statué.* »

2. Sur les critères comportementaux

* Pour rejeter les demandes du syndicat Cgt et de la fédération de la métallurgie Cgt formées au titre de l'illicéité des dispositifs d'évaluation mis en œuvre dans la période antérieure au 1^{er} janvier 2012, l'arrêt retient que ces organisations syndicales se fondent essentiellement sur le fait que les critères de comportement auraient été vagues et de nature à justifier des évaluations subjectives et qu'elles insistent sur le fait que cette absence de précision aurait été reconnue par la société, qu'elles ont elles-mêmes admis que des critères comportementaux pouvaient être admis dans l'évaluation à condition qu'ils soient en lien avec le travail et non la personnalité du salarié, qu'ils ne soient pas subjectifs et qu'ils soient suffisamment précis pour permettre aux salariés de les intégrer dans une activité concrète et à l'évaluateur de l'apprécier avec la plus grande objectivité possible, que le seul grief fait par les syndicats intervenants est le fait que les critères de comportement auraient été « vagues » et qu'ils ne mettent en exergue à l'appui de cette critique que l'exemple d'un salarié dont ils estiment qu'il n'a pas été noté objectivement, que cette seule critique ne peut suffire à déclarer illicite l'ensemble du système d'évaluation mis en œuvre entre 2009 et 2011, que le fait que la société ait déclaré que ce système était vague et ait proposé ensuite des améliorations ne peut davantage être analysé comme la reconnaissance par l'employeur d'avoir mis en œuvre un système.

* Pour la Cour de cassation, « *en se déterminant ainsi, sans vérifier, comme cela lui était demandé, si la méthode d'évaluation reposait sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie, la cour d'appel*

n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des textes susvisés. »

* Pour rejeter les demandes du comité d'établissement tendant à dire illicites les règles d'évaluation, l'arrêt, après avoir rappelé les finalités du système d'évaluation en insistant sur les nécessités d'une évaluation objective et retenu que le salarié ayant une participation active à cette évaluation sait exactement sur quels points il doit faire porter son effort, retient que l'évaluation ne doit pas être détournée de son objet en devenant une cause de rivalité ou un moyen de sanction dissimulée.

Sur les éléments fournis par les appellants sur l'illégalité de la partie de l'évaluation consacrée à la maîtrise comportementale de la fonction, il sera observé que, contrairement à quelques exemples donnés par le syndicat Cfdt, le système de notation contesté ne s'applique qu'aux cadres, techniciens et agents de maîtrise, que, par ailleurs, l'employeur justifie de ce que des recours internes sont à la disposition du salarié agent de maîtrise lorsqu'il est en désaccord avec le résultat de l'entretien et que le cadre peut solliciter un rendez-vous avec un supérieur hiérarchique de niveau plus élevé, que les critères de compétence comportementale que cite le syndicat Cfdt ne sont pas applicables dans leur ensemble à tous les salariés contrairement à ce que soutiennent les syndicats, mais deux d'entre eux sur les huit recensés ne sont applicables qu'aux seuls collaborateurs encadrants, que le premier juge qui a détaillé les compétences comportementales ainsi que le déroulement du processus d'évaluation en a justement déduit que le dispositif comportait de nombreux postes qui permettaient d'apprécier au mieux les diverses caractéristiques de chaque fonction.

Il s'en déduit que le processus en lui-même répondait aux critères d'objectivité et de sécurité indispensables, étant observé que les exemples développés par les syndicats illustrent non pas une carence du système lui-même mais tout au plus des maladresses ou des mauvaises appréciations des évaluateurs, qui ne sont pas de nature en elles-mêmes à remettre en cause l'ensemble du système d'appréciation mis en place à partir du 1^{er} janvier 2012.

• Pour la Cour de cassation, « *en statuant ainsi, sans répondre aux conclusions des organisations syndicales qui soutenaient que sont dépourvus de toute objectivité et donc illicites les critères se référant à des standards idéologiques, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé.* »

Sur ces deux points, la Cour de cassation **casse et annule** en ce qu'elle constate l'absence d'illégalité et d'illicéité du dispositif d'évaluation de l'arrêt, rendu le 18 février 2014, par la cour d'appel de Versailles et renvoie l'affaire et les parties devant la cour d'appel autrement composée. ▲

PARIS/EXPOSITION

LES TOTEMS ÉNIGMATIQUES DE FUNAKOSHI

La galerie Claude Bernard accueille des œuvres du sculpteur japonais Katsura Funakoshi. Né en 1951 dans la ville de Morioka, il est considéré comme un maître tant dans son pays qu'à l'étranger, où il a beaucoup exposé. Son père, Yasutake Funakoshi, était également sculpteur. C'est tout naturellement, pour ainsi dire, que le fils sentit naître sa vocation. De 1971 à 1975, Katsura Funakoshi étudie à l'université d'art et de design puis, les deux années suivantes, à l'université des beaux-arts et de la musique. Dès 1980, il entreprend de sculpter dans le bois de camphre, matériau qu'il ne cessera d'utiliser. Le plus souvent, ses œuvres représentent des figures humaines plus ou moins révélées à partir de la ceinture, dotées d'une espèce d'aura poétique infiniment singulière, ce qui les rend d'emblée reconnaissables. Il laisse apparaître le grain du bois et les marques du ciseau. Si les corps de ses sujets sont délicatement colorés, il conserve une partie de leur tête non peinte. Les yeux sont de marbre brillant, donnant de la sorte une froide sensation de vie. Ces statues semblent des figurations de totems humanoïdes, des idoles impassibles au cou très long, sur lesquelles se greffent parfois une main sur une épaule ou des jambes en bois brut, qui contredisent un buste ouvrage de façon raffinée. Il y a toujours quelque élément de surréalité dans ses œuvres, qui incite à un entêtant soupçon d'ordre métaphysique. A ce propos, Katsura Funakoshi dit : « *Lorsque quelque chose arrive, je peux voir beaucoup de choses qui se dressent à partir de l'épaule, comme une aurore ou un arc-en-ciel en orbite au-dessus de la tête, et le naufrage de l'autre côté.* »

Stéphane HARCOURT

• JUSQU'AU 30 AVRIL À LA GALERIE CLAUDE BERNARD, 7/9, RUE DES BEAUX-ARTS, 75006 PARIS.

Katsura Funakoshi, « Curious Forest », 2014, bois de camphre peint et marbre, 293 × 59 × 90 cm.

DIJON/FESTIVAL À L'AFFICHE DE THÉÂTRE EN MAI

Pour le festival Théâtre en mai, le metteur en scène Benoît Lambert, qui dirige le Théâtre Dijon Bourgogne (centre dramatique national) ne prévoit pas moins de quatorze spectacles. La marraine de la manifestation (après Matthias Langhoff, Pierre Debauche et Jean-Pierre Vincent) est la chorégraphe Maguy Marin, à qui reviendra l'honneur d'ouvrir le bal avec sa dernière création – comprenant six interprètes –, intitulée *Bit*. « *A l'heure où le renouvellement des formes théâtrales passe par un dialogue constant avec les autres disciplines*, écrit Benoît Lambert, *nous voulons provoquer la rencontre entre cette immense artiste et les jeunes compagnies de théâtre d'aujourd'hui. C'est la condition d'une transmission poétique mais aussi politique.* » Maguy Marin, qui refuse la résignation, soutient que « *les artistes sont là pour donner du courage à ceux qui veulent changer le monde* ».

• DU 20 AU 29 MAI, EN PLUSIEURS LIEUX DE LA VILLE DE DIJON, TÉL. RÉS. : 03 80 30 12 12.

SORTIES FILMS

The Revenant

ALEJANDRO GONZÁLEZ IÑÁRRITU (USA)
Un film fait de morceaux de bravoure : attaque d'Indiens contre des trappeurs, lutte au corps-à-corps avec un ours, bref, maintes péripéties spectaculaires magistralement filmées, dans cette histoire d'homme seul, qui a enfin fait remporter un Oscar à Leonardo DiCaprio.

Kaili Blues

GAN BI (CHINE)
Primé au dernier festival de Locarno en tant que réalisateur, Gan Bi, dans ce film subtilement écrit et réalisé, tresse hardiment la réalité et le songe, l'espace et le temps, dans un récit qui jette sur la route un médecin ex-taulard parti à la recherche de son neveu, vendu par son demi-frère à un horloger... *Kaili Blues* dépasse en souplesse, grâce notamment à l'emploi d'un monologue intérieur quasi surréaliste.

Ave, César

ETHAN & JOEL COEN (USA)
Les frères Coen s'embarquent cette fois dans une satire époustouflante du cinéma hollywoodien de la grande époque, où l'on croise des clones d'Esther Williams et Gene Kelly, tandis que George Clooney fait rire en vedette de péplum. Un hommage épata - en forme de mise en boîte - aux grandes heures du cinéma populaire sorti de l'usine à rêves.

TOULOUSE/ANTONI TÀPIES DES CHAMPS DE BATAILLES AVEC BLESSURES À L'INFINI



Antoni Tàpies, « Parla, parla », 1992,
procédé mixte sur bois, 200 × 300 cm.

A Toulouse, au musée des Abattoirs, sont exposées une soixantaine d'œuvres de l'artiste catalan Antoni Tàpies (1923-2012). Cela commence par ses dessins surréalistes des années 1940 pour s'achever sur ses grands murs et ses assemblages de la fin des années 1990, entre autres cette œuvre maîtresse, *Parla, parla*, qui donne son titre à la manifestation. Dès 1945, Tàpies entame ses recherches sur des éléments bruts (sable, poussière, terre...), humbles matériaux dont il use par le biais de techniques à base de collages, d'empâtements, de triturations, de déchirures et de grattages, suscitant ainsi un monde fossilisé, rongé, calciné. De ses réalisations, il disait : « *Ce sont des champs de batailles où les blessures se multiplient à l'infini.* »

Antoine SARRAZIN

• JUSQU'AU 22 MAI AUX ABATTOIRS, 76, ALLÉES CHARLES-DE-FITTE,
31300 TOULOUSE, <WWW.LESABATTOIRS.ORG>.



« Pantalons sobre bastidor » (« Pantalon sur chassis »),
1971, peinture et assemblage sur le dos de la toile,
130 × 195 cm.

FUNDACIÓ ANTONI TÀPIES, BARCELONA / VEGAP / GASULL FOTOGRAFIA



JEANLOUP SIEFF

Jeanloup Sieff
(1933-2000),
« Jane Birkin »,
1969, épreuve
argentique,
coll. musée Réattu-
Arles, dépôt des
Rencontres, 2002.

ARLES/PHOTOGRAPHIE DE BEAUX PORTRAITS TIRÉS

Au musée Réattu, le nouvel accrochage du département de la photographie, dont Arles est comme la capitale, propose, sous le titre « Imago », 120 portraits ainsi qu'un hommage particulier rendu à Jean-François Bauret (1932-2014), dont l'un des clichés de la série « Isabelle » entre au musée, grâce à un don de son épouse, Claude Bauret Allard.

• JUSQU'AU 5 JUIN, MUSÉE RÉATTU, 10, RUE DU GRAND-PRIEURÉ,
13200 ARLES, TÉL. : 04 90 49 37 58.

SAINTE-DENIS/HUGO LES HÉROS DES "MISÉRABLES"

Tempête sous un crâne, spectacle mis en scène par Jean Bellorini, créé en 2010 au Théâtre du Soleil, n'a depuis pas cessé de tourner. Il est repris ces temps-ci au Théâtre Gérard-Philipe de Saint-Denis. Il s'agit d'une adaptation libre des *Misérables*, monument littéraire national, par Bellorini (actuel directeur du centre dramatique national de Saint-Denis) et Camille de La Guillonnière. « *Les comédiens et les musiciens-chanteurs-conteurs, est-il précisé, scandent le lyrisme de la fresque ou incarnent les figures de ses héros (...). Au gré du récit qu'ils portent et qui les porte, ils amoncellent les tranches de vie de petites gens comme on dresse une barricade pour se hisser jusqu'à la grande Histoire.* »

• JUSQU'AU 10 AVRIL AU THÉÂTRE GÉRARD-PHILIPPE DE SAINT-DENIS,
53, BOULEVARD JULES-GUESDE, 93207 SAINT-DENIS CEDEX,
TÉL. RÉS. : 01 48 13 70 00, <WWW.THEATREGERARDPHILIPPE.COM>.

NOISIEL/BANDE DESSINÉE LE 3^e PULP FESTIVAL

A la Ferme du buisson (scène nationale de Marne-la-Vallée) a lieu la troisième édition du Pulp Festival. Il s'agit, avec la complicité d'Arte, d'aborder la bande dessinée à travers la création de formes hybrides, mêlant le spectacle vivant, le dessin, le cinéma, la musique et les installations immersives. A l'affiche au 8 au 10 avril, entre autres, *Billy the Kid I Love You*, de Loo Hui Phang, Philippe Dupuy et Rodolphe Burger, qui use de la musique, du dessin et du cinéma, ainsi que *Lucky Luke*, conférence-spectacle organisée par Stéphanie Cléau, Blutch et Bruno Podalydès autour de la figure du célèbre personnage de western franco-belge sur papier.

• DU 8 AU 10 AVRIL À LA FERME DU BUISSON, ALLÉE DE LA FERME, NOISIEL,
77448 MARNE-LA-VALLÉE CEDEX 2, TÉL. RÉS. : 01 64 62 77 77.
LES EXPOSITIONS, AU NOMBRE DE CINQ, SE TIENNENT JUSQU'AU 24 AVRIL.

PARIS/PHOTOGRAPHIE

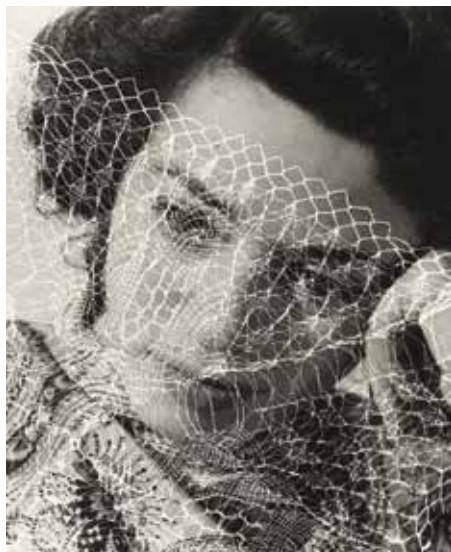
IMAGES DU LONG EXIL VÉCU PAR LORE KRÜGER

LE MUSÉE D'ART ET D'HISTOIRE DU JUDAÏSME EXPOSE, POUR LA PREMIÈRE FOIS EN FRANCE, DES ŒUVRES DE CELLE QUI, DE 1934 À 1944, DUT FUIR LES PERSÉCUTIONS ANTISÉMITES AVANT DE S'INSTALLER EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE ALLEMANDE⁽¹⁾.

C'est une découverte, de l'ordre même de la révélation. Conçue par C/O Berlin Foundation, Cornelia Bästlein et Irja Krätke, l'exposition « Lore Krüger, une photographe en exil – 1934-1944 » donne à connaître la vie et l'œuvre d'une artiste de valeur vouée à l'errance au temps du nazisme et résolument impliquée dans la lutte antifasciste. Née en 1914 à Magdebourg, capitale de ce qui est depuis 1990 – dans l'Allemagne réunifiée – le Land de Saxe-Anhalt, Lore Heinemann a 19 ans lorsqu'en 1933 Hitler prend le pouvoir. Elle se met à la photographie après avoir dû fuir son pays. Ce sera Londres, puis Barcelone et Palma de Majorque, au plus fort de la guerre d'Espagne. En 1935, elle a pu s'offrir un Leica et vient à Paris dans le but de suivre l'enseignement de Florence Henri (1893-1982), dont le Jeu de paume présentait récemment une rétrospective. Florence Henri, également peintre et musicienne, infiniment libre et cosmopolite, personnalité très lancée, grande voyageuse, amie des peintres, aura une forte influence sur son élève, au demeurant inspirée par les thèses modernistes du Bauhaus et ce que l'on

(1) Jusqu'au 17 juillet, au musée d'Art et d'Histoire du judaïsme, hôtel de Saint-Aignan, 71, rue du Temple, 75003 Paris, tél. info. : 01 53 01 86 60, <www.mahj.org> et <info@mahj.org>.

PHOTOS: SUCCESSION LORE KRÜGER



«Lore Krüger», New York, 1943.



New York, vers 1942

nomme « la nouvelle vision », tant dans ses portraits et ses paysages que dans ses natures mortes, à partir de jeux savants entre l'ombre et la lumière. Dans son autobiographie parue en 2012 en allemand et dont, grâce à la traduction de Barbara Fontaine, sont connus des extraits, Lore Krüger écrit : « *Paris était alors une métropole artistique où vivaient de nombreux artistes, de Picasso à Matisse*

et Georges Braque, de Kandinsky à Joan Miró, de Delaunay et sa femme à Fernand Léger, de Hans Arp à Salvador Dalí. Tous empruntaient des voies nouvelles, encore inexplorées. Suivre leurs idées demandait un effort. J'appris ainsi à appliquer "l'art dégénéré" à la photographie.»

Quant à son rapport à Florence Henri, elle le définit en ces termes : « *Ce qui me captivait tant dans ses compositions, c'était l'art*



Saintes-Maries-de-la-Mer, 1936.

complexe d'utiliser des objets apparemment triviaux pour exprimer une autre réalité, une réalité intérieure, l'art d'entraîner le public, par une "distanciation", dans un voyage d'exploration au cours duquel il rencontre des idées auxquelles la créatrice de l'image lui donne accès.»

«La politique occupait une place de plus en plus importante»

La différence, entre elles, tiendra en ceci, que Lore Krüger affirme clairement : «Pour ma part, je souhaitais observer la vie et la capturer avec mon appareil. C'est justement ce à quoi madame Henri se refusait. La triste réalité de la misère criante qui régnait dans les rues et dans les sombres immeubles de la vieille ville était taboue pour son appareil photo, et à cet égard je ne voulais pas la suivre, cela ne correspondait pas à ma vision du monde. L'art était au cœur de mes préoccupations, tout tournait autour de lui, mais la politique occupait une place de plus en plus importante dans ma vie.» Cette vie «qui ne tenait qu'à un bout de papier», écrit-elle.

De 1934 à 1939, Lore Krüger effectue de fréquents séjours à Palma de Majorque, où ses parents, fuyant le nazisme, vivent depuis 1933. C'est à partir des clichés

«Tous empruntaient des voies nouvelles, encore inexplorées. Suivre leurs idées demandait un effort. J'appris ainsi à appliquer "l'art dégénéré" à la photographie.»

pris là-bas qu'on mesure le bien-fondé de sa déclaration d'indépendance vis-à-vis de celle dont elle fut l'une des disciples, au même titre que Gisèle Freund et Lisette Model, entre autres. Voyez ses portraits de pêcheurs avec ou sans leurs filets, quand de puissantes compositions naissent de la juste dynamique des lignes et des aplats. C'est question d'empathie sociale en même temps que d'œil artistique. A Majorque, elle a aussi pu témoigner, au moyen de son objectif, de la plus cruelle actualité; celle des massacres perpétrés par l'armée de Franco

lors d'un assaut des troupes républicaines à Porto Cristo, en 1936. De cette expérience infiniment douloureuse, on dirait aujourd'hui traumatisante, elle fera le récit dans son autobiographie tardive. Par malheur, ses tirages photographiques concernant cet événement sanglant n'ont pas survécu à la guerre. En 1936 encore, elle avait honoré la commande d'une agence américaine pour un reportage sur le pèlerinage des gitans aux Saintes-Maries-de-la-Mer. Dans ces visages se lit sans fard sa passion pour ces êtres à l'humanité singulière, bien avant que Lucien Clergue ait à son tour magnifié semblable sujet.

Passé l'apprentissage fructueux aux côtés de Florence Henri, qui lui a permis de se perfectionner dans la maîtrise de la lumière, tant dans l'art du portrait que dans ses *Variations sur un masque*, par exemple, jouant des cadrages et des textures, Lore Krüger est donc en possession d'un bagage esthétique raffiné. Elle ne néglige pas pour autant, avec la même entière conviction, de rendre visuellement compte de la misère éhontée régnant dans les rues de Paris, avec ces scènes de chômeurs accablés, endormis comme morts sur les quais de la Seine.

...



«Variations sur un masque», Paris, 1935.

... En juin 1940, il est enjoint par voie d'affiches aux Allemandes et aux Autrichiennes «indésirables» de se rendre au plus vite au Vel' d'Hiv'. Lore Krüger y est internée, avant d'être déportée au trop fameux camp de Gurs, dans les Basses-Pyrénées, où sont retenus des milliers d'Espagnols en déroute. Un mois plus tard, elle apprend le suicide de ses parents à Majorque. Dans une lettre d'adieu, ils avaient confié leur peur d'être arrêtés comme juifs et torturés. Relâchée après quelques mois de captivité, en compagnie de sa sœur Gisela et de son futur mari, Ernst Krüger (ancien des Brigades internationales, qui lui donnera son nom), Lore entame une longue errance clandestine – avec de faux papiers – en même temps qu'Alexander Abusch (ancien rédacteur en chef du journal communiste *Rote Fahne*, futur ministre de la Culture en Rda de 1958 à 1961). Ce périlleux périple les mènera à Toulouse puis à Marseille,

dans le dessein de s'embarquer pour les Amériques. C'est alors le Mexique qu'ils ambitionnent de rejoindre, ce Mexique où nombre de communistes et d'anciens des Brigades internationales ont trouvé refuge, ce Mexique qui, en 1940-1941, est devenu la destination de toute fuite. Le *Winnipeg*, cargo sur lequel ils ont embarqué, est arraisonné avant sa destination par un aviso hollandais. Les voilà internés sur l'île de la Trinité pour finalement échouer à New York où ils sont contraints de s'installer. Ne renonçant pas à lutter contre le nazisme, ils participent aussitôt à la fondation de *The German American*, revue dans laquelle écrivains (Bertolt Brecht, Heinrich Mann, Lion Feuchtwanger, Anna Seghers...) et intellectuels font entendre leur voix. Lore Krüger vit alors de son activité de portraitiste mise au service de cette publication. Elle poursuit néanmoins ses recherches formelles dans une féconde série de pho-

C'est alors le Mexique qu'ils ambitionnent de rejoindre, ce Mexique où nombre de communistes et d'anciens des Brigades internationales ont trouvé refuge.

togrammes (images obtenues sans appareil photo grâce à la disposition directe d'objets divers sur le papier photographique, avant l'exposition à la lumière puis le développement comme sur une épreuve classique). Sa fille, Susan, naît en 1942.

Elle abandonne la photographie pour se mettre à la traduction

Fin de l'errance en 1946. Lore et Ernst Krüger décident de s'installer à Berlin-Est, capitale de la jeune République démocratique allemande. Affaiblie après la naissance son fils Ernst-Peter, elle abandonne la photographie pour se mettre à la traduction de la littérature anglophone (Daniel Defoe, R. L. Stevenson, Joseph Conrad, Mark Twain, Doris Lessing...). Elle s'éteindra à Berlin le 3 mai 2009, dans sa quatre-vingt-quinzième année, deux décennies tout juste après la disparition définitive du pays qu'elle avait adopté, à l'instar de maints antifascistes allemands. Son autobiographie, *De par le monde – Itinéraire d'une juive persécutée*, est parue en Allemagne en 2012. En 2015, c'était à la galerie C/O de Berlin l'exposition «Lore Krüger – Ein Koffer voller Bilder» («Lore Krüger – Une valise pleine d'images») que reprend donc ces jours-ci à Paris, sous un autre intitulé, le musée d'Art et d'Histoire du judaïsme. Cette manifestation permet d'approcher au plus près la figure passionnante d'une artiste profondément impliquée dans le combat mondial d'alors; femme très élégante et belle au demeurant (en témoignent à l'envi ses autoportraits), qui connaît la fine fleur de l'intelligentsia communiste résistant à Hitler. A Paris, au 10, rue Dombasle, dans le XV^e arrondissement où elle habita un moment, le philosophe Walter Benjamin et d'autres exilés n'étaient-ils pas ses voisins ?

Jean-Pierre LÉONARDINI

VILDE FRANG

Britten et Korngold au violon

C'est un programme original que la jeune violoniste norvégienne, née à Oslo en 1986, a choisi d'inscrire à son concert en associant deux concertos du XX^e siècle, de Britten et de Korngold. Ils ont tous deux été composés aux Etats-Unis pendant la Seconde Guerre mondiale, en 1939 pour celui du Britannique Benjamin Britten et en 1945 pour Erich Wolfgang Korngold, Tchèque réfugié d'Allemagne. Deux concertos très différents, puisque la densité et l'intériorité du premier, proche de Chostakovitch, contraste avec le romantisme et la sentimentalité du second, marqué dans sa couleur par des accents d'Europe centrale. Une page nouvelle, avec l'Orchestre de la radio de Francfort dirigé par James Gaffigan, dans la riche discographie de Vilde Frang.

• CD WARNER CLASSICS, 2015, 15 EUROS.

RENAUD CAPUÇON

Trois œuvres majeures

Le violoniste français fête ses 40 ans avec ce CD qui réunit trois œuvres célèbres – le *Premier concerto pour violon et orchestre* de Max Bruch, une partition phare de Pablo de Sarasate, *Airs bohémiens (Zigeunerweisen)*, et la *Symphonie espagnole* d'Edouard Lalo qui fait la part belle au violon. Des œuvres de compositeurs qui se connaissaient et s'estimaient puisque Lalo dédiait sa symphonie à Sarasate tandis que Bruch dédiait son concerto à Lalo. Renaud Capuçon les jouait à ses concerts alors qu'il n'avait pas encore 12 ans ! L'éclat et l'exotisme de Lalo répondent à la fantaisie et à la virtuosité tzigane de Sarasate. Quant au *Concerto n°1* de Bruch, c'est une des partitions les plus lyriques et chantantes du répertoire, mise en valeur ici par l'Orchestre de Paris dirigé par son chef, Paavo Järvi, dans l'écrin de la toute nouvelle salle de la Philharmonie de Paris.

• CD ERATO, 2016, 17 EUROS.

HÉLÈNE GRIMAUD

Un album fluide comme l'eau

Le nouvel album d'Hélène Grimaud s'appelle *Water*. La musicienne, bien connue pour sa défense des loups, y exprime son attachement à la nature. C'est le résultat d'un concert réunissant neuf partitions qui traversent l'espace et le temps, reliées à l'aide d'intermèdes adaptés par le compositeur britannique Nitin Sawhney. Le concert s'ouvre sur *Wasser Klavier* de Luciano Berio, aux accents contemporains, suivi de *Rain Tree Sketch II* du Japonais Takemitsu dont le style fluide s'adresse directement au vent et à la nature... Puis viennent *Barcarolle n°5* de Gabriel Fauré et les scintillants *Jeux d'eau* de Maurice Ravel, qui ouvrent la voie à l'hispanisante *Almeria d'Albéniz*. La virtuosité et le discours perlé de *Jeux d'eau à la villa d'Este* rendent fort justement hommage à Franz Liszt, tandis que *Dans les brumes* de Janácek ouvre une ambiance nordique, qui prolonge la vision impressionniste de *la Cathédrale engloutie* de Debussy. Hélène Grimaud parvient à tisser des liens entre ces œuvres variées pour un voyage original et harmonieux.

• 2 CD ERATO WARNER CLASSICS, 2015. 15 EUROS.

TENNESSEE WILLIAMS

Daniel Jeanneteau met en scène *la Ménagerie de verre*, de Tennessee Williams (1911-1983). Les représentations ont lieu jusqu'au 28 avril, dans la grande salle du Théâtre de la Colline (15, rue Malte-Brun, 75020 Paris, <www.colline.fr>).

La distribution comprend Solène Arbel, Pierrick Plathier, Dominique Reymond et Olivier Werner. Dans un petit appartement de Saint-Louis (Missouri) vivent trois membres de la même famille : la mère Amanda, abandonnée par son mari, le fils Tom, poète, employé dans une usine de chaussures, et la fille Laura, solitaire, fragile, qui collectionne de petits animaux en verre filé...

SVETLANA ALEXIEVITCH

A partir du livre *la Supplication*, de Svetlana Alexievitch (prix Nobel de littérature 2015), Laure Roussel a conçu et mis en scène un spectacle, *Valentina-Tchernobyl*, qu'interprète Coralie Emilion-Languille. Il s'agit de l'hallucinante prise de conscience d'une femme amoureuse confrontée aux conséquences de l'explosion du réacteur nucléaire en 1986. C'est à la Manufacture des Abbesses (7, rue Véron, 75018 Paris, tél. rés. : 01 42 33 42 03) du 6 avril au 14 mai.

DANIEL PENNAC

De *Chagrin d'école* et *Comme un roman*, œuvres très savoureuses de Daniel Pennac, Bernard Crombey a tiré un monologue, *le Cancer*, qu'il joue en ce moment au Lucernaire (53, rue Notre-Dame-des-Champs, 75006 Paris, tél. : 01 45 44 57 34, <www.lucernaire.fr>). « *On ne naît pas cancer, on le devient, et tout le monde a le droit de s'en sortir.* »

bouteilles Reuilly et quincy

Domaine Tatin

Voici de beaux sauvignons qui ne s'en laissent pas conter par leurs célèbres voisins de Sancerre, surtout dans une belle année comme 2015 dont le contexte climatique a permis de produire dans la région un millésime solaire terriblement bon.

Ancienne ferme agricole, le domaine, repris en 1988, s'est orienté progressivement vers la vigne, pour atteindre 30 hectares aujourd'hui. Plantée sur des sols différents, graves sableuses, argileuses ou calcaires, chaque parcelle, vinifiée séparément, exprime ses caractères gustatifs propres.

Parmi les huit cuvées proposées à la vente, je vous recommande deux quincys :

– Le domaine des Ballandors : produite sur un terroir de graves sableuses, cette cuvée donne des vins vifs et élégants aux notes d'agrumes. Vous l'apprécierez à l'apéritif, sur des fruits de mer ou, bien sûr, avec un crottin de Chavignol bien sec (9,85 euros la bouteille, franco par 12).

– Le domaine du Tremblay : cette cuvée vieilles vignes (40 à 60 ans) offre des vins plus charpentés, harmonieux et d'évolution lente sur des fruits mûrs. A déguster avec des coquilles Saint-Jacques ou pourquoi pas sur un foie gras (11,35 euros).

Deux reuillys méritent également votre attention :

– Les Lignis : provenant d'un joli terroir de graves sur calcaire, cette jeune vigne de sauvignon donne des vins vifs et expressifs aux arômes caractéristiques de cassis et d'agrumes... Pour la soif ou pour accompagner des huîtres ou des rillons.

– La Commanderie : cette sélection de pinot noir plantée sur un terroir de graves argileuses donne un vin frais, charnu et rond aux arômes de fruits rouges, d'épices et de cacao. Débouchez-le sur une terrine de joue de bœuf, une potée aux choux ou un foie de veau poêlé. Médaille d'or au concours général agricole, il sera dans votre cave pour 10,30 euros la bouteille.

Georges SULIAC

Domaine Tatin

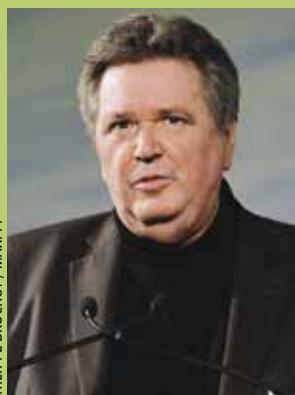
Le Tremblay, 18120 Brinay, 02 48 75 20 09.

HISTORIQUE

Rivages/Noir a 30 ans

LA COLLECTION
RIVAGES/NOIR
A FÊTÉ EN JANVIER
SES TRENTÉ ANNÉES
D'ACTIVITÉ
ET CÉLÉBRERA
FIN MARS LA SORTIE
DE SON NUMÉRO
1 000. RETOUR
SUR L'HISTOIRE
DE CETTE
INSTITUTION
DU POLAR ET DE
SON DIRECTEUR,
FRANÇOIS GUÉRIF.

PHILIPPE BRUCHOT / MAXPPP



François Guérif

S'il est coutumier chez les humains de fêter les anniversaires, la chose est moins courante s'agissant d'événements littéraires. Pourtant, en 2015, la Série noire célébrait ses 70 ans, et en 2016, c'est au tour de Rivages/Noir de marquer d'une pierre blanche ses 30 ans d'existence. Presque tous les proches de la collection avaient réservé leur soirée du 20 janvier pour fêter cet anniversaire qui coïncidait avec le choix du roman américain *Gravesend* pour porter le numéro 1 000 de la collection. Sa sortie en librairie est annoncée pour le 30 mars. Voilà exactement cinquante ans, en 1966, la Série noire, longtemps considérée comme la grande concurrente de Rivages, fêtait son numéro 1 000. Le choix s'était porté sur *1 275 âmes*, ouvrage devenu mythique au même titre que son auteur, Jim Thompson, sans doute le romancier le plus désespéré du genre. La démarche de François Guérif, directeur de la collection Rivages/Noir, s'est avérée différente puisque ce numéro 1 000 a été attribué à William Boyle, un parfait inconnu. «*Un choix destiné à symboliser le renouvellement perpétuel du genre.*» Une qualité de Guérif a en effet toujours été de privilégier la qualité de l'œuvre avant la notoriété de son auteur. Comme il le dit souvent, ce qui compte, c'est de savoir si le romancier possède «*une voix originale, un style bien à lui*».

L'autre soir, la fête a débuté en musique avec un quatuor inspiré par Django Reinhardt. Outre le personnel de la maison d'édition, on pouvait croiser des auteurs, des traducteurs, des journalistes, des libraires, des organisateurs de salons littéraires, des lecteurs passionnés...

Revenons à François Guérif et aux choix qui furent les siens et qui modifièrent les pratiques de l'édition de l'époque. Reprenons les choses de façon chronologique. Le 16 novembre 1944, Guérif voit le jour à La Limouzinière, en Loire-Atlantique, dans une famille modeste : un père conducteur de métro, une mère vendueuse chez Bouchara. Cinéphile averti dès l'âge de 15 ans, il fréquente la Cinémathèque tout en perfectionnant son anglais car, à cette époque, les films sont projetés sans sous-titres. A l'issue d'études universitaires à Nanterre, Guérif obtient un diplôme du Conservatoire indépendant du cinéma et un doctorat d'anglais (sujet traité : «*Hantises et espoirs de l'Amérique vus à travers le cinéma de science-fiction*»). Prof d'anglais durant quelque temps, il devient libraire, puis auteur en signant plusieurs monographies

consacrées à des stars de l'écran comme Robert Redford, Paul Newman, Jean-Paul Belmondo... Mais c'est avec *le Film noir américain* et *le Film policier français*, tous deux parus en 1981, qu'il devient un incontournable spécialiste du genre. En 1985, dans l'ouvrage qu'il consacre à Clint Eastwood, il met en évidence ses qualités d'acteur et de réalisateur, à contre-courant de la presque totalité des critiques de cette période.

Parallèlement, il développe une intense activité d'éditeur en dirigeant brièvement trois collections policières : Red Label (1978-1980), Fayard Noir (1981-1982) et Engrenage international (1983-1984). Obligé de stopper chacune d'elles pour cause de ventes insuffisantes, Guérif est sollicité pour diriger Rivages/Noir au sein d'une jeune maison d'édition. A partir de mars 1986, il en devient le directeur littéraire et poursuit la mise en œuvre de quelques principes simples. Le premier consiste à refuser la standardisation qui, depuis des années, cantonnait les collections de poche à 256 pages maximum. Ce qui, en cas de dépassement, par exemple dans une œuvre étrangère, obligeait le traducteur à couper des pages, voire à supprimer des personnages. Guérif refuse cette pratique en publiant les textes de chacun de ses auteurs dans leur intégralité. Dans le même esprit, il s'entoure de traducteurs de qualité comme Jean-Paul Gratias, Pierre Bondil, Gérard de Chergé et quelques autres, chacun ayant en charge de traduire, chaque fois que c'est possible, les textes du même écrivain.

L'autre souci de Guérif se situe au niveau du choix de ses auteurs. Il publie les inédits de grands romanciers du genre (Thompson, Bloch, Burnett, Mildred Davis, Westlake, Fredric Brown) tout en recherchant de nouveaux talents. Il sera ainsi à l'origine de la découverte en France de James Ellroy, William McIlvanney, Tony Hillerman, James Lee Burke, Dennis Lehane et quelques dizaines d'autres auteurs de nationalités diverses comme le mythique couple marxiste suédois Maj Sjöwall/Per Wahlöö, dans une traduction revue et corrigée. Pour ceux qui douteraient encore de combien ces trente années de la collection Rivages/Noir doivent à la ténacité, à l'intégrité et au talent de Guérif, concluons en indiquant qu'il est le seul étranger à avoir reçu aux Etats-Unis le prix Ellery Queen, qui récompense le meilleur éditeur de l'année. C'était à New York en 1997.

Claude MESPLÈDE

ESSAI

Jourde touche juste



LE CRITIQUE
ET ÉCRIVAIN
PIERRE JOURDE
SORT UN RECUEIL
DE CHRONIQUES,
LA CULTURE
BOUGE ENCORE.
IL Y PORTE
UN REGARD
INTRASIGEANT
SUR LE MONDE
INTELLECTUEL
ET MÉDIATIQUE.

Pierre Jourde est un critique aussi redouté qu'un écrivain négligé. C'est le paradoxe de sa vie d'homme de lettres. Il a la faiblesse de ne pas bien le vivre. Professeur de littérature, il s'est fait connaître grâce à *la Littérature sans estomac*, écrit avec la complicité d'Eric Naulleau, éditeur à l'époque, pamphlet dans lequel il se livrait à un redoutable exercice de pastiches et de critiques jubilatoires des auteurs médiatiques de notre époque: Angot, Sollers, Houellebecq, Marc Levy... Il atteint alors une certaine notoriété mais s'attire les foudres du très influent *Monde des livres*. Si ses chroniques sur l'actualité culturelle, regroupées dans *La culture bouge encore*, sont toujours attendues, ses romans, eux, passent souvent inaperçus: *le Maréchal absolu*, qu'il sortit à la rentrée littéraire pour participer à la course aux prix, ne passa même pas la ligne de départ et fut accueilli dans l'indifférence générale. Il le reconnaît et en sourit dans une de ses chroniques: «*Je n'évoque mon cas personnel que pour illustrer cette idée: on voudrait bien ne pas tenter la rentrée, on sait que c'est un piège, un casse-pipe mais on y va quand même au casse-pipe. Le mirage du prix. (...) Bon je dis ça mais on me reverra peut-être aller au casse-pipe. Telle est la faiblesse des raisonnements face à la puissance des illusions.*» Pierre Jourde appartient désormais au système médiatique; son originalité est de le reconnaître, de l'analyser jusqu'à engranger de sa faiblesse coupable d'y succomber, mais de tenter de continuer d'avoir un discours intrasigeant et rigoureux. Il se sert de la critique à son égard avec assez de verve pour la servir à d'autres avec la même féroce; rien de plus agaçant pour Jourde que les fausses gloires médiatiques qu'il déboulonne avec plaisir, des fausses évidences qu'il démonte avec sa fausse candeur, et du discours dominant des intellectuels dans une posture de rebelle qu'il dénonce avec jubilation: «*L'artiste avisé se doit de se conformer au discours dominant dans son milieu: c'est-à-dire d'être progressiste, antiraciste, pour le métissage, etc. (...) C'est ce que Philippe Muray appelait la rébellion du confort. Au fait, la conformité à une doxa dominante, la prévisibilité, la continuation d'une tradition, l'absence de contenu réel, ne serait-ce pas là une définition de l'académisme?*» Pierre Jourde nourrit ses colères contre les illusions médiatiques et l'encensement systématique – car l'éloge est bien

élévé au rang de système dans les médias et la liberté de blâmer va disparaître si on n'y prend garde. Pierre Jourde goûte peu la télévision, où défilent les mêmes auteurs toujours encensés, et constate que la critique disparaît aussi des rubriques littéraires: Jourde revendique pourtant le droit d'écrire, sans passer pour un foutriquet envieux, que si Patrick Modiano est un grand écrivain, son dernier roman n'est pas forcément à la hauteur de son talent («*certains de ses ouvrages, à force d'être impalpables, finissent par côtoyer le presque rien*»); ou encore d'émettre des réserves sur le dernier roman de Michel Houellebecq sans passer aussi pour un aigri jaloux du talent d'un autre: «*La Carte et le Territoire n'est pas un roman scandaleux, il n'est pas "dérangeant"; il n'est même pas mauvais ou mal écrit, il se lit sans déplaisir notable, il est juste creux, désespérément.*» Jourde le démontre avec verve car il ne s'agit pas seulement d'affirmer, encore faut-il, à la fin de l'envoi de la critique, avoir touché! Il y a chez Jourde un côté Cyrano de la vie intellectuelle, sorte de gentilhomme de lettres qui aime porter le fer contre les caricatures de la vie intellectuelle parisienne. Surtout, il est amoureux de la liberté qu'il chérit comme sa Roxane. Richard Millet est-il devenu un auteur raciste? Sans doute est-il nécessaire de combattre ses thèses mais Jourde déplace la polémique en combattant l'angélisme et en défendant la liberté d'expression qui ne peut supporter aucune restriction: «*Sa pensée malsaine engendre l'attitude malsaine du déni, écrit-il. Il faut prendre en compte le réel dans sa violence et sa complexité. Il y a un idéal avec lequel nous ne pouvons pas transiger, et que nous devons défendre, d'où que proviennent les attaques, c'est la liberté.*» Ses chroniques s'inscrivent dans un contexte qui leur fait perdre de leur actualité mais jamais de leur intérêt: son regard conserve une acuité vivifiante et ses démonstrations une pertinence jubilatoire. Jourde se sert du style comme d'un stylet. Non pour assassiner mais pour piquer là où ça fait mal et vérifier que le corps de la culture bouge encore. Et qu'il lui arrive même de hurler, de rire, sous l'effet de ses formules... ▶

Jean-Paul VERMILLET

BIBLIOGRAPHIE

- PIERRE JOURDE, *LA CULTURE BOUGE ENCORE*, HUGO & CIE, 347 PAGES, 17 EUROS.

VILLE

Où sont les femmes ?

L'ESPACE PUBLIC RESTE CONÇU PAR ET POUR LES HOMMES, C'EST LE CONSTAT ÉDIFIANT DRESSÉ PAR LES CHERCHEURS INTERROGEANT LA PLACE DES FEMMES DANS LES PRATIQUES URBAINES. DE LA PRISE DE CONSCIENCE AUX MESURES CONCRÈTES, LA MIXITÉ GAGNE – LENTEMENT – DU TERRAIN.

Toutes les femmes l'ont intégré, au moins inconsciemment, parce qu'elles en ont fait l'expérience, la ville n'est pas toujours synonyme de liberté ni d'égalité. Avec l'âge, les différences se précisent. Les garçons circulent dans la ville et s'approprient l'espace public, qu'il s'agisse de fréquenter les centres d'activités culturelles, de s'installer en terrasse ou dans un parc, de faire du sport en profitant des installations aménagées le plus souvent en fonction de leurs loisirs – city parks, terrains de foot ou stades, etc. Au point de considérer de plus en plus souvent que la rue est une extension de leur salle à manger ou de leurs toilettes... Les filles, quant à elles, doivent s'adapter aux risques de s'exposer aux remarques et regards pesants, au harcèlement voire à la violence des hommes, de jour comme de nuit. Les témoignages et études sont connus. Une récente enquête du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes rappelle par exemple que 100 % des femmes déclarent avoir été au moins une fois dans leur vie victime d'une forme de harcèlement sexiste dans les transports en commun... Les travaux appliquant de manière plus poussée une « géographie sociale du

genre » à l'urbanisme et aux pratiques dans l'espace public se développent, révélant une situation à la fois alarmante et banalisée : la persistance de stéréotypes associant les femmes à la vie domestique et au privé, et les hommes à l'action au sein de l'espace public. Ils conduisent les décideurs – aménageurs, urbanistes, responsables politiques, en grande majorité masculins – à penser et à équiper les villes prioritairement en fonction des besoins supposés des hommes. Et les femmes restent majoritairement exclues de certains lieux publics et, plus encore, des décisions où cet état des choses pourrait être reconstruit.

La ville des hommes leur appartient, celle des femmes reste anxiogène

Dresser des « cartographies » des espaces sociaux éclairant les inégalités femmes-hommes, c'est une des missions remplies par l'équipe de l'Adess (Aménagement, développement, environnement, santé et société), laboratoire de l'université Montaigne de Bordeaux associé au Cnrs. Le géographe, sociologue et musicien Yves Raibaud (*) en est un des moteurs. Après un parcours professionnel qui l'a entre autres amené à diriger des

structures socioculturelles et à côtoyer les milieux musicaux rock comme les « nouvelles cultures » (rap, hip-hop, graffiti, skate, vidéo, etc.), et en féministe convaincu de longue date, il s'est intéressé à la « fabrique des hommes » dans tout ce que l'injonction sociale à la « virilité » amène à rejeter. Et donc aux inégalités dans l'usage de l'espace et des équipements publics : « *La ville appartient aux hommes, on le voit par exemple dans les noms de rue presque exclusivement réservés aux "grands hommes", qui laissent entendre qu'aucune femme n'a*

(*) Dernier ouvrage : *la Ville faite par et pour les hommes*, Yves Raibaud, collection Egale à égal, éditions Belin, 78 pages, 5,90 euros. Nombreuses ressources aussi sur son blog, sur <www.rue89bordeaux.com>.



PETER KNEFFEL / MAXPPP



pu contribuer à l'action publique et à l'intérêt général. La littérature témoigne aussi qu'aux yeux des hommes, la ville est féminine et souvent associée à un fantasme érotique. Elle est faite pour qu'ils s'y perdent, y suivent des femmes et les possèdent.» Seules femmes à trouver une place, les filles faciles ou les garçons manqués... «Dans le même esprit, les collectivités locales ont fait comme si, à partir du collège, les filles préféraient s'occuper chez elles. Ils priorisent les investissements dans des équipements et des activités destinés aux adolescents de sexe masculin – le sous-entendu étant que cela permet également de mener des actions préventives contre la délinquance.» De nombreuses enquêtes dans la périphérie de

Les femmes restent majoritairement exclues de certains lieux publics et, plus encore, des décisions où cet état des choses pourrait être reconstruit.

villes provinciales (Bordeaux, Toulouse, Angers...) ou dans des grandes villes (Paris, Genève...) débouchent ainsi sur un constat stupéfiant: les équipements – y compris les piscines ou les médiathèques – et services publics profitent deux fois plus aux garçons qu'aux filles et 75 % des budgets alloués aux loisirs leur sont attribués.

Le droit à la ville pour les femmes passe par des politiques volontaristes

Cela devrait ouvrir les yeux des aménageurs. Pourtant, comme le constate Yves Raibaud, les urbanistes et architectes qui réfléchissent la ville « durable » de demain ne prennent pas en compte la réalité quotidienne de toutes les populations: ...

... «Ils pensent la ville au service d'hommes jeunes, célibataires, bien portants et disposant d'un bon pouvoir d'achat – et pas forcément des vieux, des handicapés, des enfants ou de ceux qui vivent en périphérie, ni des femmes, et encore moins en famille monoparentale. Par exemple, la voiture n'est pas écologique, il faut donc favoriser le développement du vélo – une pratique actuellement masculine à 60 %. Mais pour les femmes, qui doivent accompagner leurs enfants dans leurs écoles ou leurs activités respectives, faire les courses, puis se rendre au travail, la voiture représente à la fois un gain de temps et un gage de sécurité. C'est la même chose avec l'éclairage, qu'on limite dans certains endroits pour moins consommer d'énergie, les rendant anxiogènes pour les femmes, tandis que les stades, très majoritairement fréquentés par les hommes, sont inondés de lumière.»

Conscientes du chemin qui reste à parcourir, certaines villes comme Bordeaux ou Paris ont décidé de remédier à ces inégalités. Tout d'abord en soutenant les «marches exploratoires» et les «marches de nuit» organisées par des équipes de recherche, conjointement avec des collectifs ou des associations de femmes, qui ont ainsi diagnostiqué les risques et besoins de chaque espace qu'elles fréquentaient ou évitaient. Partant des réalités, certaines collectivités locales ont commencé à penser et aménager leur espace autrement et à instaurer de nouvelles pratiques. Il existe désormais des bars ou lieux nocturnes conçus comme des «zones anti-relous» où les clients s'engagent à respecter les femmes (Paris, Montpellier), des taxis roses pour les retours nocturnes (Londres, Rio), des rames de métro réservées aux femmes (Tokyo), des bus qui, à certains horaires, s'arrêtent à la demande entre deux stations (Montréal, Nantes).

Une charte européenne, signée par près de 200 collectivités locales en France, acte leur engagement à encourager le «gender budgeting», c'est-à-dire à favoriser par les subventions publiques le développement d'équipements ou d'activités réservés aux filles ou accroissant la mixité. Reste à encourager les femmes à s'investir pour faire peser leur parole et leurs besoins, dans les conseils citoyens, les assemblées élues et l'ensemble des lieux de décisions publics, associatifs, économiques... Ce qui exige évidemment une forte solidarité des hommes pour qu'elles en aient le temps, et un investissement collectif, tout particulièrement du point de vue éducatif... ▶

Valérie GÉRAUD



ANNIE VIANNET / MAXPPP

«Men only», en toute innocence...

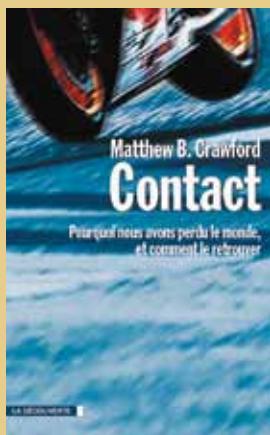
LES STÉRÉOTYPES ET COMPORTEMENTS SEXISTES ONT LA VIE DURE ET TENDENT MÊME À SE BANALISER.

Les résistances s'étendent à tous les domaines dès lors que les femmes y revendiquent plus de place. Ainsi, mais tout de même à l'initiative d'un homme (Riad Sattouf), les organisateurs – des hommes – du festival de bande dessinée d'Angoulême viennent d'être épinglez pour avoir ignoré l'existence de dessinatrices de talent susceptibles de recevoir une distinction du jury. Ces derniers mois, des actrices américaines ont exprimé leur ras-le-bol d'être systématiquement cantonnées à des rôles de faire-valoir moins bien payés que les hommes, et plus encore leur exaspération d'être exclues des castings au premier soupçon de ride alors que leurs collègues masculins du même âge étaient toujours considérés comme des jeunes premiers. Certains observateurs se sont également émus lors du dernier remaniement ministériel en France, qui a semblé cantonner les femmes à des postes de figuration, relevant de compétences traditionnellement jugées accessibles aux femmes. Et que dire de la place réservée à la télévision au sport féminin, même si les footballeuses commencent à intéresser les annonceurs et donc les diffuseurs... Il suffit de visiter les magasins de jouets ou de vêtements pour enfants pour constater que les stéréotypes liés au sexe n'ont pas beaucoup évolué depuis les années 1950, les articles unisexes restant très marginaux.

Plus grave, un sondage Ipsos vient de révéler que, pour 40 % des Français, les violeurs ont des circonstances atténuantes si la femme violée a une «*attitude provocante*» (laissée à leur libre appréciation...), 61 % des hommes et 65 % des femmes estimant que ces messieurs auraient plus de mal «*maitriser*» leur désir sexuel. Et 30 % des 18-24 ans pensent que «*les femmes peuvent prendre du plaisir à être forcées lors d'une relation sexuelle*»... A ce titre, un phénomène ancien semble prendre de l'ampleur et se banaliser, au point de faire l'objet d'une large campagne de dénonciation trouvant écho jusqu'à la cérémonie hollywoodienne des Oscars : le sexe «festif» imposé aux étudiantes sur les campus – autrement dit, le viol, au nom d'une supposée «liberté sexuelle» sans tabous... En France aussi, les étudiantes s'organisent, comme sur le campus de Bordeaux-Talence, qui a été la première université (en 2013) à tenir une cellule de veille et à créer un poste de chargé de mission sur le harcèlement sexuel. V.G. ▶

(*) La Cgt vient de lancer une grande campagne contre le sexisme et pour l'égalité au travail.
Documents sur <www.cgt.fr> et <www.ugict.cgt.fr>.

LIBRE ARBITRE CRISE DU TRAVAIL, CRISE DU MENTAL



On se souvient du succès mérité d'*Eloge du carburetor* qui, malgré quelques errances sexistes incompréhensibles, mettait en évidence de façon remarquable le rôle fondamental du travail manuel. Avec son nouveau livre, Matthew B. Crawford, philosophe-mécanicien, s'interroge sur la fragmentation de notre vie mentale. Ombres errantes dans la grotte du virtuel, hédonistes abstraits fuyant les aspirations du monde, nous dérivons à la recherche d'un confort désincarné et d'une autonomie infantile qui nous met à la merci des exploiteurs de «*temps de cerveau disponible*». Décrivant l'évolution des dessins animés ou les innovations terrifiantes de l'industrie du jeu à Las Vegas, Matthew B. Crawford illustre par des exemples frappants l'idée que notre civilisation connaît une véritable «*crise de l'attention*», qu'il explore sous toutes les coutures et avec humour, recourant aussi bien à l'analyse philosophique qu'à des récits d'expérience vécue. Il met ainsi au jour les racines culturelles d'une conception abstraite et réductrice de la liberté qui facilite la manipulation marchande de nos choix et appauvrit notre rapport au monde. Contre un individualisme sans individus authentiques et une prétendue liberté sans puissance d'agir, il plaide avec brio pour un nouvel engagement avec le réel qui prenne en compte le caractère «incarné» de notre existence et nous réconcilie avec le monde.

**CONTACT – POURQUOI NOUS AVONS PERDU LE MONDE,
ET COMMENT LE RETROUVER,** Matthew B. Crawford,
LA DÉCOUVERTE, 2016, 21 EUROS

DJIHADISME LUTTER POUR S'EN SORTIR



Léa s'est préparée à commettre un attentat. Inès a tenté par trois fois de rejoindre les combattants de Daech. Hanane s'est échappée de Syrie. Ali et Aouda ont voulu partir avec leur bébé sur la «terre sainte». Charlotte se sentait aimée par ses nouveaux «frères et sœurs». Aïda était fière de son mari candidat au martyre en Irak. Brian voulait exterminer tous ceux qui ne pensaient pas comme lui.

Nadia et son équipe parcoururent la France pour les rencontrer. Ensemble, ils se battent pour essayer de leur redonner une vie après Daech.

Ils doivent affronter leurs propres fantômes, car chacun a déjà rencontré la terreur : kidnapping d'une petite sœur en Syrie, violence d'un mari psychopathe, menaces d'un époux radicalisé sur leur enfant... Leurs combats les ont rendus forts. A lire car, pour lutter contre Daech, il faut savoir comprendre...

LA VIE APRÈS DAESH, Dounia Bouzar, L'ATELIER, 2015, 15 EUROS

OPTIONS N° 615 / MARS 2016

GLOBALISATION MÉTAMORPHOSES ET NOUVEAUX MONDES...

Dans cet ouvrage tranchant, Bertrand Badie rompt avec les explications paresseuses ou consensuelles. Il nous rappelle que «*nous ne sommes plus seuls au monde*», qu'il est temps de se départir des catégories mentales de la guerre froide et de cesser de traiter tous ceux qui contestent notre vision de l'ordre international comme des «déviants» ou des «barbares». Il interpelle les diplomates des Etats occidentaux, qui veulent continuer à régenter le monde à contresens de l'histoire, et en particulier celle d'une France qui, trop souvent, oscille entre arrogance, indécision et ambiguïté. L'ordre international ne peut plus être réglé par un petit club d'oligarques qui excluent les plus faibles, méconnaissent les exigences des sociétés et ignorent les demandes de justice qui émergent d'un monde nouveau où les acteurs sont plus nombreux, plus divers et plus rétifs aux disciplines arbitraires. Pour cette raison, cet ouvrage offre aussi des pistes pour penser un ordre international sinon juste, en tout cas moins injuste.

**NOUS NE SOMMES PLUS SEULS
AU MONDE – UN AUTRE REGARD
SUR L'«ORDRE INTERNATIONAL»**,
Bertrand Badie, LA DÉCOUVERTE, 2016,
13,90 EUROS

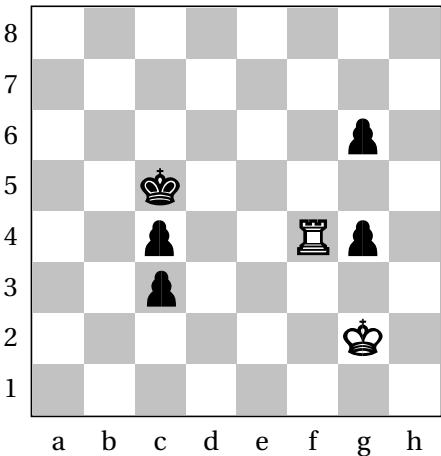
INÉGALITÉS L'ESSENTIEL, C'EST DE S'EN OCCUPER

Philippe Askenazy nous le démontre : la distribution actuelle des richesses est loin d'être naturelle ; elle résulte de l'explosion des rentes et de leur captation par les acteurs les mieux dotés du jeu économique. Sous couvert de démocratiser la propriété («tous propriétaires»), on a laissé quelques entreprises – et derrière elles des individus – s'emparer de nos données («tout propriété»). Au-delà de l'affaiblissement nécessaire du «tout propriété», Philippe Askenazy invite le monde du travail à se remobiliser. Car, contrairement aux idées reçues, ce dernier n'est ni éclaté ni amorphe. Et, à l'heure où le capitalisme s'enfonce dans une crise déflationniste, réhabiliter ceux qui portent la croissance par leurs efforts est tout simplement un impératif de survie. Un livre d'économie très fort, mais aussi un livre de combat pour tenter de répartir plus équitablement les richesses.

**TOUS RENTIERS ! POUR UNE AUTRE
RÉPARTITION DES RICHESSES**, Philippe
Askenazy, ODILE JACOB, 2016, 22,90 EUROS

Tactique

Etude de L. Prokeš, 1960. Les Blancs jouent et annulent.



d'adversaires alors que son menton dépassait à peine les échiquiers! Entre 1936 et 1967, il remporte sept titres de champion des Etats-Unis. A Zurich, en 1953, il occupe la deuxième place ex aequo du tournoi des candidats au titre mondial. A partir de 1960, une rivalité devait naître entre lui et Bobby Fischer, un autre prodige (né à Brooklyn). Sans Fischer, Samuel Reshevsky aurait été le héros absolu des échecs américains.

En 1935 à Margate, par un jeu éblouissant, Sammy fait sensation en terrassant le champion du monde.

Reshevsky Samuel Herman – Capablanca José Raúl

Margate (4^e ronde), Angleterre, 1935

Margate 11-18

1.d4 Cf6 2.c4 e6 3.Cc3 d5 4.Fg5 Cbd7 5.cxd5 exd5 6.e3 (6.Cxd5? Cxd5! 7.Fxd8 Fb4+ 8.Dd2 Fxd2+ 9.Rxd2 Rxd8→) **6...Fe7 7.Fd3 0–0 8.Dc2 c5** (8...c6 est plus solide) **9.Cf3 c4!?** (9...b6 est courant aujourd’hui) **10.Ff5 Te8 11.0–0 g6** (11...Cf8? 12.Fxc8 Txc8 13.Fxf6 Fxf6 14.Df5 gagne le pion d5 est une partie: Reshevsky-Dake, Chicago, 1936) **12.Fh3 Cf8 13.Fxc8 Txc8 14.Fxf6!** (élimine un défenseur du pion d5) **14...Fxf6 15.b3! Da5** (15...cxb3? 16.Dxb3 et à nouveau, le pion d5 tombe) **16.b4! Dd8** (16...Dxb4?! 17.Tab1 Dd6 18.Txb7 a6 19.Tfb1 avec avantage blanc) **17.Da4 a6 18.b5! Te6** (18...a5 19.b6!) **19.Tab1 Tb8 20.Tb2 Fe7 21.bxa6 Txa6 22.Dc2 Ce6 23.Tfb1 Ta7** (les Noirs sont condamnés à une défense passive) 24.a4 Cc7 (24...f6? 25.e4! la position s’ouvre à l’avantage des Blancs) **25.Ce5** (menace 26.Cc6!) **25...De8 26.f4 f6** [VOIR DIAGRAMME] **27.Cg4!** (le début d’un plan magnifique! le Cavalier va aller en c3, à la place de l’autre qui va s’échanger) **27...Dd7 28.h3 Rg7 29.Cf2 Fa3 30.Ta2 Fd6 31.Cfd1! f5 32.Cb5! Ta5!** (32...Cxb5 33.Txb5 avec une immédiate pression sur le pion d) **33.Cxc7 Fxc7 34.Cc3** (tandis que le Fou noir est passif et sans avenir, le Cavalier blanc frappe fortement sur le pion d5) **34...Dd6 35.Df2 b6** (en jouant ce coup, Capablanca a proposé la nulle, qui a été poliment refusée) **36.Df3 Td8 37.Tab2 De7** (37...Da3 38.Cb5 De7 39.Cxc7 Dxc7 40.Txb6 Td7 41.T1b4 avec une bien meilleure finale) **38.Tb4!** (38.Tb5?! Da3! est ennuyeux) **38...Td7 39.Rh1!?** (en manque de temps, Reshevsky passe à côté d’un plan excellent et bien moins risqué: amener le Roi en d2, puis jouer Tb5) **39...Fd8 40.g4!?** fxe4 41.hxg4 Dd6 42.Rg1 **Fc7 43.Rf2 Tf7 44.g5!** (sinon, les Noirs vont jouer ce coup) **44...Fd8 45.Re2 Fxg5** (optant pour une défense active) **46.Txb6 Da3 47.Rd2 Fe7 48.Tb7 Txa4?** (48...Tf5!?) **49.Dxd5!** (49.Cxa4? Dd3+ 50.Rc1 ((50.Rc1 Fh4→)) 50...Fa3+ 51.T1b2 c3 était la ressource de Capablanca) **49...Ta5 50.Dxc4** (la position noire est affreuse; et maintenant, le Roi blanc peut s’abriter en d3) **50...Th5 51.Rd3 Da8 52.De6 Da3** (il faut bien défendre le Fou) **53.Td7!** (contrôle la case d6 et prépare le doublement des Tours sur la septième rangée) **53...Thf5 54.Tb3! Da1 55.Txe7 Df1+ 56.Rd2** (les Noirs abandonnent) **1–0**

Sammy Reshevsky

Juste après la Première Guerre mondiale, les Américains du Nord disposaient d'un groupe impressionnant de joueurs: Kashdan, Horowitz, Steiner, Dake, Denker et le formidable vétéran Frank Marshall. En ces temps, les Etats-Unis remportèrent quatre Olympiades successives. C'est dans ce contexte qu'un petit garçon de 8 ans, prodige du jeu, allait arriver de Pologne et s'établir à New York. Szmul Rzeszewski était né le 21 novembre 1911 à Ozorków près de Lodz. Avant d'immigrer, il était célèbre en Europe pour ses simultanées disputées face à des adultes. Imaginez un gamin de 6 ans battant une vingtaine

HORizontalelement

- 1.** L'animal le plus répugnant selon le 1 du III vertical. – **2.** Voyelles félines. Accueillent Hollande au Salon de l'agriculture. – **3.** Faire du joli. – **4.** Evaluer. – **5.** Verso. Le bonheur du journaliste. – **6.** Ration de secours. Bréviaire abrégé du nul en informatique. – **7.** Fromage insulaire à puissant fumet. Préposition. – **8.** Dans l'eau ou dans l'air. Noua. Dessus de table. – **9.** Arrose Les Menus. A fait comme l'aigle et le renard, mais pas chez La Fontaine. – **10.** Envoi plus ou moins rapide.

VERTICALEMENT

- I.** Future ville olympique. Le Martien de *La Soupe aux choux*. – **II.** Agréable à l'ouïe. – **III.** Nous a enseigné que la philosophie mène au pire. Abréviation religieuse. – **IV.** Elles sont sans effet. Promenade en forêt. – **V.** Grecque. Personnel. – **VI.** Rares ou proches. Opéré. – **VII.** Anaconda. Petit lieutenant. – **VIII.** Rebrassai. – **IX.** Un anglais. Phonétiquement enlevé. Pour pédaler plus vite et plus longtemps. – **X.** Siège de sous-fifre.

SOLUTION DU PROBLÈME DE MOTS CROISÉS

Vertical elements: I. Rio, Deuree - II. Harmonieux
ser., 3. Eme offre, 10. expédition.

SOLUTION DU PROBLÈME D'ÉCHECS



La prévention, c'est la santé !

B2V Prévoyance propose des solutions adaptées en prévoyance et santé collective.

Solidaires et responsables, nous plaçons l'humain au cœur de nos actions.

Retrouvez-nous à votre 51^{ème} congrès CGT,
du 18 au 22 avril à Marseille.
Stand C7, hall 2.

0 809 400 270

Service gratuit
+ prix appel

relationclient@b2v.fr



www.b2v.fr



**Nous avons
le pouvoir de
faire fructifier
notre argent.**



Assurance-vie⁽¹⁾

0 €

Frais d'entrée
Frais sur
versements

**Ce qui est essentiel pour nous, c'est de pouvoir financer
nos projets avec un placement évolutif.**

Avec le contrat d'épargne assurance-vie multisupport Multi Vie,
il n'y a pas de frais d'entrée ni de frais sur versements.
Un excellent point de départ pour commencer à épargner.

**Découvrez tous les avantages de notre contrat assurance-vie
dans l'un de nos points d'accueil ou sur [macif.fr](#)**



Essentiel pour moi

Sur les supports en unités de compte, le risque financier est supporté par l'épargnant. L'épargne investie peut subir des variations à la hausse ou à la baisse, dépendant en particulier de l'évolution des marchés.

(1) Ces caractéristiques sont propres au contrat d'épargne assurance-vie Multi Vie. Détails et conditions dans la note d'information du contrat.

Multi Vie est un contrat d'épargne assurance-vie multisupport distribué par la Macif et assuré par Mutavie SE. Société européenne à Directoire et Conseil de surveillance. Entreprise régie par le Code des assurances. Capital 46 200 000 €. RCS Niort B 315 652 263. Siège social : 9 rue des Iris - CS 50000 - Bessines - 79088 Niort cedex 9.

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.