

OPTIONS



ÉCOUTES
LA DÉMOCRATIE
EN ALERTES

Pages 46 à 48

FREDERIC CIROU / MAXPPP

ÉCOLE MARITIME

Avaries et vents
contraires

Pages 30-31

**RENCONTRES
D'OPTIONS**

Génération réseaux

reliée,
réfléchie,
résolue.

Les jeunes
diplômés font
partie d'une
génération
dynamique
et rompue
au maniement
des technologies
de l'information.
Un changement
de donne auquel
le syndicalisme
doit s'adapter.
Pages 16 à 29





MA VIE EN MIEUX, AVEC LE CNAS

Quand les vacances sont moins chères, on part plus longtemps et plus souvent ! Loisirs, famille, logement, grands projets ou coups durs : le CNAS m'accompagne au quotidien, m'apportant l'aide dont j'ai besoin au moment où j'en ai besoin.

cnas.fr

CNAS
L'action sociale
sourire compris

Pour les acteurs du service public local

**MENSUEL
DE L'UGICT-CGT**

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>

**DIRECTRICE
DE LA PUBLICATION**

Marie-José Kotlicki

RÉDACTEUR EN CHEF

Pierre Tartakowsky

RÉDACTRICE GRAPHISTE

Anne Dambrin

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION

Guillaume Lenormant

RÉDACTION

Valérie Géraud
Martine Hassoun
Christine Labbe
Gilbert Martin
Louis Sallay

ADMINISTRATRICE

Sylvie Durand

PUBLICITÉ

Sylvie Durand
Tél. : 01 55 82 83 32

PHOTOGRAVURE

Anne Dambrin

IMPRESSION

Siep – Rue des Peupliers
77590 Bois-le-Roi

CONCEPTION GRAPHIQUE

Ligne neuf

Commission paritaire :

0122 S 08090
du 24/11/2016
ISSN : 1154 – 5658

Dépôt légal:
4th trimestre 2016



éditorial

L'enjeu stratégique du statut cadre

Entre une droite radicalisée dont l'objectif est la déconstruction de notre système social, une loi Travail imposée à coups de 49-3, les relents de national-socialisme de l'extrême droite, le Medef pousse l'avantage dans le cadre des négociations sur les différentes conventions collectives. Ainsi l'objectif du patronat dans la métallurgie est transparent : disparition de la reconnaissance des qualifications, avec un gommage de toute référence aux diplômes et à l'ancienneté ; positionnement des salariés sur la grille au gré des aléas des postes occupés, et donc suppression de la notion de déroulement de carrière ; critères « classant » des postes uniquement en fonction de points cumulés, selon des degrés de technicité, de responsabilité et de capacités relationnelles requises.

La mise en place de cette « machine infernale » implique en premier lieu de supprimer toute référence au statut cadre : convention collective spécifique ou avenant cadre et seuil d'entrée de qualification dans les grilles : périmètre cadre restreint aux managers soumis au devoir de loyauté. Cette redéfinition de l'encadrement et la privation des droits visent à tirer vers le bas l'ensemble des salaires. Elle ne peut que durcir les rapports sociaux dans l'entreprise en confisquant le rôle contributif des cadres, et atomiser le salariat jusqu'à sa négation, en recourant aux autoentrepreneurs ou aux travailleurs indépendants précarisés des plates-formes numériques. Ce que l'Uimm, dans la métallurgie, vise à imposer, servirait de modèle y compris dans la fonction publique pour supprimer les catégories et mettre à mal le statut des fonctionnaires.

Le Medef s'apprête à mener un combat frontal contre les aspirations des cadres, misant sur une division du salariat et une insuffisante représentativité CGT en leur sein. L'encadrement est à nouveau un enjeu stratégique de la déstructuration des garanties collectives.

Ce danger révèle l'importance de nos responsabilités syndicales lors de la prochaine négociation sur l'encadrement. Nous voulons un statut cadre permettant de reconnaître leur qualification (et de tirer vers le haut l'ensemble des grilles) et la nécessité de moyens pour exercer leur rôle contributif et leurs responsabilités sociales à travers de nouveaux droits. Le statut que nous proposons est une des pierres angulaires du statut du travail salarié.

Les suites de la journée du 20 octobre 2016 sur l'organisation de l'activité spécifique et le déploiement parmi ces catégories, la démarche démocratique de la Cgt de construire, avec les salariés, le syndicalisme dont ils ont besoin, sa capacité propositionnelle pour changer leur place et leur rôle au travail, sont autant d'atouts pour ouvrir de nouvelles perspectives et mettre en échec toutes les velléités de renoncement au progrès social et de totalitarisme à l'égard des salariés.

Prenons des forces en ces fêtes de fin d'année – que l'Ugict vous souhaite excellentes – pour être en 2017 la référence syndicale d'engagement des Ict !



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

6 à propos Au fil de l'actualité

mouvement

7 La Poste

Premières avancées

8 Pisa

France: Un niveau moyen, des écarts énormes

Libertés

Au prisme des politiques sécuritaires

9 Engie

Mobilisation des salariés contre le plan de rigueur

Prud'hommes

Ce que seront les indemnités

Banque de France

Au mépris de ses missions

10 Pollution

Particules fines, épais problèmes



BRUNO LÉVESQUE / MAXPPP

12 Encadrement

Les paradoxes du numérique

Entretien avec Jean-Marie Marx (Apec)

14 Airbus

Prends l'oseille et décolle

15 Canada

Le droit de ne pas entendre

Turquie

Un appel intersyndical

Belgique

Les militaires aussi

ENCARTS CENTRAUX

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

focus

RENCONTRES D'OPTIONS

Génération réseaux



NICOLAS MARQUES / RR IMAGES PRESSE

Pages 16 à 29 Chaque génération charrie avec elle ses points de repère, ses expériences collectives, son lot d'aspirations individuelles. Les rencontres d'Options en novembre se sont tenues autour de la génération réseau : une génération reliée, réfléchie, solidaire et résolue.

Après avoir proposé en juin 2012, avec l'Unef, une loi-cadre pour l'emploi des jeunes, non sans avancées, les deux organisations réitèrent en formulant 15 propositions autour de trois grands axes : la protection, la stabilisation et la reconnaissance.

Les jeunes diplômés s'inscrivent dans une culture de débats contradictoires, horizontaux et sans prêt-à-penser, avec une dimension de liberté individuelle importante. Ils sont lucides mais pas désabusés. Au syndicalisme de se présenter en partenaire...

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



30 École nationale supérieure maritime

Cap hasardeux, horizons incertains

31 Femmes

Mission moins impossible

32 Bloc-notes

Ugict: agenda et rendez-vous

terrains



PHILIPPE TURPIN / MAXPPP

33 Travail

L'entreprise par les mots

34 Tabac

Accros: oui, mais pourquoi?

droits

35 Santé

Travail et sécurité routière

36 Fonction publique

Du neuf dans la jurisprudence

hors champs

38 Mémoires

Eugène Cotte
De la prise de conscience à l'insoumission

39 Exposition

Léon Bakst, des Ballets russes à la haute couture

40 Henri Fantin-Latour

Du réalisme aux tentations de l'imaginaire



MUSÉE DES BEAUX-ARTS DE LYON / PHOTO : ALAIN BASSET

platines

43 Collegium Vocale Gent

Chants d'amour et de mort
John Adams Mille et une femmes

bouteilles

43 Sauternes

Vignoble Rousset-Peyraguey

lire

44 Les polars

Shirley Jackson, une reine du fantastique

45 Les romans

Mécanique et métaphysique

hors champs

46 Snowden, LuxLeaks, entreprise...

Espionnage: la démocratie en alertes



SEBASTIAN KAHNERT / MAXPPP

grilles

50 Echecs et mots croisés

à propos

Le sourire mordant des poules

Faites passer le mot : les poules ont des dents. C'est arrivé sans crier gare, sans préavis d'aucune sorte, sans catastrophe annonciatrice d'une quelque mutation génétique. Leurs plumes, leur goût, leur nature ovipare restent inchangées. En revanche, elles ont acquis du mordant : leurs becs enrichis d'un arc complet de molaires et d'incisives disqualifient désormais l'expression populaire bien connue qui renvoyait à un événement impensable et programmé pour jamais. À titre d'exemple et pour rester simple : vous demandiez à votre patron une augmentation de salaire ? Il vous renvoyait un sourire plein d'une commisération chaleureuse pour vous répondre, chiffres et graphiques à l'appui : «Quand les poules auront des dents.» Et bien, c'est le moment de retourner le voir. Ça ne peut jamais faire de mal et, ainsi qu'annoncé plus haut, tout l'indique : nos galliformes préférés sont désormais pourvus d'une dentition exemplaire.

J'en vois qui doutent et même qui haussent les épaules. Mais qu'auraient eu à répondre ces esprits sceptiques si on leur avait affirmé – il y a seulement quelques semaines – qu'un jour, un jour prochain, Manuel Valls fustigerait le 49-3 dont il usa et abusa, allant jusqu'à battre un record républicain ? Deux fois, trois fois ? Cinq fois ! Adjugé à l'ex-Premier ministre qui non seulement en est venu à renier ses cinq malheureux orphelins mais les voit désormais aux gémoines. Cette révolution – comme dirait Emmanuel Macron – aussi biologique qu'électorale, ouvre d'incroyables perspectives à la tératologie du politique : il est désormais possible d'envisager d'entendre François Fillon défendre la Sécurité sociale, Marine Le Pen conduire la prière du ven-

À SOUFFLER
LE CHAUD ET
LE FROID,
C'EST COMME SA
QU'ON S'ENRHUBÉ



dredi à la grande mosquée, de voir Robert Ménard ouvrir un centre pour réfugiés syriens dans le hall de la mairie de Béziers et Éric Zemmour jeter par-dessus bord valeurs et traditions pour faire son *outing*. Ah, qui aurait cru, qui aurait dit que les dents trouveraient si vite leurs poules ?

Le candidat et les petits rhumes

C'est un peu comme avaler de travers. Ça fait mal ; surtout, ça fait désordre. Voilà un candidat qui besogne sang et eau pour accoucher d'un «vrai» programme de droite, qui construit toute son image sur son caractère carré et sur une probité de conception immaculée. Un carré, c'est plein d'angles droits. Ça tient solidement sur chacune de ses faces, ça ne cache rien, ça ne renie rien, ça reste étranger à la marche arrière. Bref, c'est aussi droit que François Fillon est à droite, ce qui ne signifie pas forcément adroit. Il aura suffi d'attirer l'attention du public sur l'une de ses propositions pour que le carré expose façon puzzle schizophrène, que les malades



toussent et que le doute s'installe. L'idée de François était de soulager l'assurance maladie du remboursement des petites affections. Cela permettait au malade de se soigner petitement, ce qui ne manquait pas de logique.

Tout allait bien jusqu'à ce qu'un esprit malicieux demande à Fillon de définir « petit ». On voit bien où ça commence; quant à dire où ça finit... François et Fillon en sont restés interdits. Un peu affolés par un questionnement aussi gauche – à droite, chacun sait qu'un rhume se mesure au nombre de mouchoirs qu'il sollicite – François et Fillon, après en avoir débattu ont conclu qu'ils étaient tous deux victimes d'un minuscule malentendu, de quelques malentendants et d'une cohorte de mal intentionnés. Ainsi éternuent les anciens Premiers ministres, Valls et Fillon. Au-delà de leurs différences, ils découvrent en commun qu'il est aussi risqué de justifier d'un bilan que d'un programme, aussi difficile de défendre de fausses promesses que de vrais mensonges.

L'urgence permanente de l'état

Au fait, et l'état d'urgence ? Il semble que cela n'intéresse plus grand monde. Parlons-en quand même, c'est comme un rhume: on sait quand ça commence... Pour l'heure, il se porte bien, très bien, même. Osons le dire: trop bien. Vous l'aviez invité pour un café ? C'était il y a longtemps ; depuis, il occupe la salle de bains et la table familiale, s'installe, prend ses aises, en redemande encore et encore. On en est de fait à sa cinquième prorogation. On nous l'avait présenté presque incidemment, comme transitoire ; il redéfinit littéralement le temps et l'espace de notre sécurité, notre façon de mener le débat public, de vivre nos libertés et d'éprouver nos droits. Cette longévité suspecte s'alimente, chez ses partisans, d'une foi à toute épreuve. Le bilan contre le terrorisme est nul ? Raison de plus pour poursuivre jusqu'à ce qu'il s'améliore. La France est sécurisée ? Un attentat à Djakarta ou à Khartoum justifie l'urgence à Paris. On va vers des élections présidentielle et législatives ? Rien ne vaut l'armée dans la rue pour sécuriser les voix dans les urnes.

Les esprits fâcheux – notre pays n'en manque pas – n'en finissent pas de crier au feu: car durant ce temps d'urgence sans limite sérieuse, certaines des libertés les plus fondamentales se retrouvent, elles, sérieusement limitées. D'où la question pressante: quand, quand donc cela finira-t-il ? La réponse coule de source: quand les poules auront des dents. Préparons-nous donc à entendre l'ancien Premier ministre déplorer, voire condamner ces prorogations liberticides. Mais ne rêvons pas: dans l'univers des Premiers ministres en exercice, très éloigné de celui des Premiers ministres en campagne, les vessies ne sont pas des lanternes et les gallinacés s'avèrent totalement incompatibles avec les prothèses dentaires. Dans ce monde-là, l'urgence est de maintenir l'ordre établi. ▶

Pierre TARTAKOWSKY

LA POSTE PREMIÈRES AVANCÉES

DANS UN CONTEXTE DE DÉGRADATION DE L'EMPLOI ET DE SES PERSPECTIVES, LA CONFLICTUALITÉ SOCIALE SE FAIT ENTENDRE.



À force de grèves et de mobilisations dont la dernière en date a été organisée le 8 décembre par la Cgt, Sud-Ptt et l'Unsa, les salariés de la Poste ont fini par se faire entendre. Ils ont obtenu la rénovation de locaux professionnels et une évaluation renforcée des risques professionnels. Tout n'est pas réglé. Face à la baisse des volumes du courrier (– 30% de 2008 à 2015), la direction semble toujours penser qu'il n'y a qu'une solution possible : faire de l'entreprise la première sur le marché des services à la personne. Et pour cela, réduire encore et toujours les effectifs. De 7 000 à 8 000 postes disparaissent ici désormais chaque année. Depuis 2008, 48 000 ont été sacrifiés tandis que quelque 20 000 personnes restent employées sous divers contrats précaires. En février, une factrice de 25 ans, victime d'un accident vasculaire cérébral sur son lieu de travail, a dû attendre trois heures pour être transportée à l'hôpital malgré la demande répétée de ses collègues d'agir au plus vite : les effectifs, leur répondait-on, manquaient pour la remplacer. Plus le temps passe, plus cette situation évoque la crise passée à France Télécom. Avec la chute des effectifs, les restructurations incessantes placent les agents dans un état d'instabilité permanente. La progression de l'absentéisme en témoigne. Et, plus encore, une série de suicides parmi les facteurs. Neuf ces trois dernières années qui, pour un tiers d'entre eux, ont été reconnus comme des « accidents du travail » par la direction.

Dans un communiqué, le 16 décembre, la Fédération nationale des salariés du secteur des activités postales et de télécommunication (Fapt-Cgt) appelle les agents à maintenir partout la pression pour peser sur les négociations en cours sur l'emploi et les conditions de travail. « Dé-précarisation massive, recrutement massif, remplacement assuré et nouveau statut du travail salarié » : ses revendications sont claires. Elles sont la condition, assure-t-elle, pour assurer garantir la santé au travail et pérenniser un service public postal de qualité. M.H. ▶

PISA

FRANCE: UN NIVEAU MOYEN, DES ÉCARTS ÉNORMES



AUDE VANLATHEM / MAXPPP

Le Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves (Pisa) a publié début décembre le résultat de sa dernière étude, portant sur les compétences en sciences des élèves de 15 ans, testés en 2015. Sur les 72 pays évalués, la France se trouve dans la moyenne, avec 495 points. Une moyenne qui cache des écarts énormes entre les élèves : l'OCDE constate que la France est toujours championne du point de vue des inégalités sociales. Le milieu socio-économique intervient pour plus de 20 % dans les facteurs expliquant les performances des élèves, contre 13 % en moyenne dans les autres pays : près de 40 % des élèves issus des milieux défavorisés y sont en difficulté en maths, et seulement 2 % sont comptabilisés parmi les premiers de la classe. En revanche, seuls 5 % des élèves identifiés comme appartenant à des milieux favorisés se retrouvent parmi les plus faibles.

Par ailleurs, la France se classe nettement moins bien que de nombreux pays asiatiques, mais aussi que l'Estonie, la Finlande, l'Allemagne, la Belgique, les Pays-Bas ou le Royaume-Uni. Et si les lycéens déclarent aimer les sciences, ils ne sont pas très nombreux à y voir la possibilité d'un débouché professionnel (18,7 % des filles et 23,6 % des garçons de 15 ans). L'enquête du Pisa est régulièrement critiquée pour ne refléter qu'en partie la réalité des compétences et des aptitudes, même si d'autres études confirment les mêmes tendances. Curieusement, les rapporteurs de l'OCDE signalent pourtant que les orientations choisies par le dernier gouvernement vont dans le bon sens. Nous y reviendrons dans notre prochain numéro. V. G.

286
milliers

TROP DE TRAVAIL DÉTACHÉ ?

C'était le nombre de travailleurs détachés recensés en France en 2015, ce qui place l'Hexagone en deuxième position derrière l'Allemagne pour le recours à ce système. Ils travaillent pour 27 % dans la construction, pour 16 % dans l'industrie, et viennent en majorité d'Europe de l'Est. La directive européenne de 1996 sur les travailleurs détachés, amendée en 2014, semble désormais faire l'unanimité contre elle : huit ministres européens du Travail – dont les ministres français et allemands – ont publié une tribune dans *Le Monde* du 13 décembre pour demander une nouvelle révision du texte. Il semble enfin reconnu qu'en l'état, il favorise le dumping social... La directive, depuis toujours, ne garantit pas les droits sociaux ni les salaires du pays d'accueil aux travailleurs détachés.

LIBERTÉS AU PRISME DES POLITIQUES SÉCURITAIRES

Mylène Palisse, conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation et élue CGT, sera-t-elle sanctionnée pour avoir exprimé dans la presse des critiques sur la politique de prévention de la radicalisation menée en prison ? En avril, la salariée avait dévoilé, dans *L'Humanité*, une grille d'évaluation adoptée dans le cadre de la lutte contre le terrorisme. Grille contenant de bien étranges items, tels que «évoque un sentiment d'injustice, ressentiment, victimisation», ou encore «présente une faible estime de soi». Dans l'article incriminé, Mylène Palisse rappelait ce qu'était son métier : «un métier de rencontres» et «de relation» résolument tourné une mission de service public et de prévention de la récidive. Elle dénonçait la fonction d'«agent de renseignement» que l'administration pénitentiaire veut désormais lui faire jouer, à elle et à ses collègues. Soutenue par la Confédération et 12 organisations de la CGT, par le Syndicat de la magistrature, la Ligue des droits de l'homme et 80 personnalités, Mylène Palisse risque, au terme d'une commission de discipline tenue le 13 décembre, une exclusion de sept jours avec sursis. Même si elle est moins lourde que certains craignaient, cette sanction serait «une atteinte à la liberté syndicale», a-t-elle déclaré à l'annonce de cette possible mesure. Que décidera la Chancellerie ? Réponse dans quelques jours. M.H.



THOMAS PADILLA / MAXPPP

ENGIE

MOBILISATION DES SALARIÉS CONTRE LE PLAN DE RIGUEUR



THOMAS PADILLA / MAXPPP

Où va Engie, anciennement Gdf-Suez, troisième groupe mondial du secteur de l'énergie ? C'est en substance la question que pose la coordination Cgt du groupe qui, depuis longtemps, dénonce des changements stratégiques permanents et leurs effets sur l'emploi et les conditions de travail. Le dernier en date, pour la période 2016-2018, doit se traduire par des programmes de réorganisations et de réduction des coûts à hauteur de 20 milliards d'euros. C'est pour obtenir l'arrêt de ce plan de rigueur et des suppressions d'emplois que les salariés du groupe étaient appelés par la Cgt à la grève, le 13 décembre, avec un rassemblement dans le quartier de la Défense, en région parisienne.

En réalité, les restructurations décidées visent essentiellement à sauver le résultat d'Engie mis à mal par un programme de cessions, avec un résultat brut attendu en baisse de 20 % à l'horizon 2018. « *Est-ce en perdant les compétences à un rythme très soutenu que le groupe va rebondir ? Nous ne le pensons pas* », souligne la coordination Cgt. Près de 1 900 emplois supprimés en exploration-production, plus de 560 dans les centres d'appels, 200 en informatique... La Cgt estime que 10 000 emplois pourraient être supprimés en trois ans.

Une crainte qui s'accompagne d'un déficit de dialogue social. Alors que la Cgt a écrit à la direction générale pour demander à être reçue et obtenir un cadrage social au niveau du groupe, celle-ci a fait savoir, au bout d'un mois, qu'Engie ne négocierait pas sur ce thème au niveau du groupe... Pour la coordination Cgt, « *il n'y a que sur le social que le groupe n'a rien à dire* ».

Elle rappelle, au passage, que l'énergéticien continue de dégager des profits et a bénéficié du crédit d'impôt compétitivité-emploi (Cice), à hauteur de 70 millions d'euros en 2014 et de 100 millions en 2015. Aux changements en cours, la Cgt oppose une stratégie basée sur la conservation des activités historiques du groupe énergétique et sur le développement des activités liées à la transition énergétique. C.L.

BANQUE DE FRANCE AU MÉPRIS DE SES MISSIONS

Après une première journée de grève, le 25 novembre, à l'appel de la Cgt, de Fo, du Sna, de la Cfdt, de la Cftc et du Syndicam, les agents de la Banque de France ont à nouveau cessé le travail le 6 décembre, jour de la réunion du comité central d'entreprise. Les salariés rejettent deux projets majeurs du nouveau gouverneur, François Villeroy de Galhau. Le premier, une réforme des carrières, préfigure une dégradation généralisée de leur déroulement, ainsi qu'une perte massive de pouvoir d'achat pour une majorité d'agents. Le second, baptisé « Banque de France 2020 », prévoit la suppression de 2 500 emplois, ce qui annonce non seulement une forte dégradation des conditions de travail, mais aussi une attaque contre le cœur même des missions de l'établissement. Inacceptable, estiment les syndicats. M.H.

PRUD'HOMMES CE QUE SERONT LES INDEMNITÉS

À deux reprises – avec la loi Macron, puis avec la loi El Khomry –, le gouvernement a essayé d'imposer aux juges un barème contraignant pour les indemnités destinées aux salariés en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. À deux reprises, à la demande du Conseil constitutionnel ou sous la pression du mouvement social, il a dû revoir sa copie et accepter de transiger pour ne plus proposer aux juges qu'un barème indicatif. Un décret publié le 25 novembre vient d'en fixer les termes. Il suggère une indemnisation allant d'un mois de salaire pour un salarié licencié disposant de moins d'un an d'ancienneté, à 21,5 mois de salaire pour un salarié dont l'ancienneté est de quarante-trois ans ou plus. Montant pouvant être majoré d'un mois dans deux conditions : si le demandeur est âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail ou s'il est supposé affronter des difficultés particulières de retour à l'emploi du fait de sa situation personnelle ou de son niveau de qualification au regard de la situation du marché du travail au niveau local ou dans le secteur d'activité considéré. Reste à s'assurer que ces montants ne deviennent pas la norme. Pour mémoire, jusqu'ici, le Code du travail considérait qu'un salarié ayant plus de deux ans d'ancienneté et travaillant dans une entreprise de plus de 11 salariés devait bénéficier, en cas de licenciement abusif, d'une indemnité supérieure ou égale à 6 mois de salaire. M.H.



THIERRY BORDAS / MAXPPP

La France a connu une série d'alertes de pollution aux particules fines. Plusieurs villes et plusieurs régions, dont l'Île-de-France, ont adopté des mesures de restriction de la circulation automobile, pendant plusieurs jours.

PARTICULES FINES, ÉPAIS PROBLÈMES

INTERDICTIONS : L'EFFICACITÉ EN QUESTION

Interdiction de se chauffer au bois, circulation alternée, vitesse limitée à 20 km/h sur l'ensemble du réseau routier et interdiction du transit des poids lourds dans le territoire circonscrit par l'A86 en Île-de-France. Malgré ces mesures – partiellement respectées –, les émissions ont baissé de moins de 10 %, alors que les transports en commun ont peiné à faire face.

UNE MÉTÉO PROBLÉMATIQUE

Ce pic de pollution, l'un des plus longs et des plus intenses depuis dix ans, est dû aux conditions anticycloniques installées sur une large partie de l'Europe de l'ouest. La faiblesse du vent provoque une concentration des particules fines émises par le trafic routier et certaines installations industrielles tandis que l'air plus froid à proximité du sol « colle » les polluants au sol.

UN LOURD TRIBUT POUR LA SANTÉ

À court terme, ce phénomène provoque toux, gêne respiratoire, irritation des yeux et de la gorge. Au-delà, il peut se révéler nettement plus pathogène et entraîner des maladies chroniques, respiratoires ou cardio-vasculaires. On estime qu'il fait 48 000 victimes par an, soit 9 % de la mortalité – autant que les décès liés à l'alcool et deux tiers de ceux liés au tabac.



REMY LECOURIEUX

**ENTRETIEN
AVEC
JEAN-MARIE MARX**
DIRECTEUR GÉNÉRAL
DE L'ASSOCIATION POUR L'EMPLOI
DES CADRES (APEC).

On se trouve au cœur de cette mutation du fait de l'utilisation des outils numériques sans que, pour autant, l'entreprise ait engagé en son sein une véritable stratégie de transformation numérique, avec un mode de fonctionnement davantage collaboratif et transversal.

* « Cadres et entreprises : regards croisés sur la transformation du rôle des cadres », étude réalisée par le cabinet Elabe pour l'Apec, décembre 2016. À consulter sur www.apec.fr

ENCADREMENT LES PARADOXES DU NUMÉRIQUE

Si la transformation numérique produit des effets déjà perceptibles sur le quotidien professionnel des cadres, ces derniers témoignent d'une mutation positive, mais encore inachevée et porteuse d'un certain nombre de risques.

– **Options : À l'occasion des 50 ans de l'Apec, une étude a été réalisée sur la transformation du rôle des cadres ***. *Celle-ci débute sur un paradoxe. Alors qu'une grande majorité des cadres (78%) affirment que la mutation numérique, qui induit de nouvelles organisations du travail, est « achevée ou en cours », ils continuent de travailler, pour 65 % d'entre eux, dans des organisations pyramidales et hiérarchiques. Comment l'expliquer ?*

– **Jean-Marie Marx** : Cette étude, qui porte sur environ 1 500 cadres et 500 Drh, traite à la fois de ceux qui vivent effectivement la transformation numérique, de ceux qui la pensent, et des cadres qui n'y sont pas encore confrontés : ceci peut entraîner un premier décalage entre des visions différentes des mutations en cours. Ce paradoxe apparent peut, en outre, être le révélateur d'un second décalage : penser que l'on se trouve au cœur de cette mutation du fait de l'utilisation des outils numériques sans que, pour autant, l'entreprise ait engagé en son sein une véritable stratégie de transformation numérique, avec un mode de fonctionnement davantage collaboratif et transversal.

– *Cela ne veut-il pas dire que, pour le moment, la transformation numérique se fait sur de mauvaises bases ?*

– La vision exprimée par les cadres est globalement positive. Fondamentalement, la transformation numérique peut constituer une belle opportunité si elle est bien conduite et accompagnée, avec une possibilité de passer à un mode organisationnel du travail différent du modèle pyramidal. Les conditions pour réussir sont nombreuses : chacun doit pouvoir avoir une vision claire de sa contribution à des projets, doit être en capacité

de prendre des initiatives... Si c'est fait correctement, cela peut déboucher sur une organisation qui peut permettre d'augmenter la qualification à la fois individuelle et collective dans l'entreprise. L'étude met en évidence ce potentiel, même si la transformation numérique est porteuse d'un certain nombre de risques. À l'Apec, nous réfléchissons à une organisation de nos consultants sur un mode collaboratif, avec le projet de construire des communautés internes de métiers qui travailleraient, par exemple, sur la filière aéronautique. Mais c'est compliqué en termes de maîtrise et de management.

– *Justement, face à ces mutations, les cadres exprimant des craintes sont minoritaires (13%). Est-ce une surprise pour l'Apec ? Les cadres n'expriment-ils pas des inquiétudes liées, notamment, à l'hyper-connexion ?*

– Par le biais de baromètres trimestriels, l'Apec interroge régulièrement les cadres sur la manière dont ils perçoivent leur entreprise et leur situation. Or leur perception reste stable, globalement positive dans 80 % des cas, ce qui est finalement très proche des réponses enregistrées dans cette étude sur la transformation du rôle des cadres. Pour autant, il apparaît un certain nombre de signaux qu'il faut prendre en compte. Ainsi, à la question « Pour quelle raison jugez-vous que l'impact de la transformation numérique est négatif ? » les cadres qui expriment des craintes décrivent spontanément une déshumanisation des relations, une inflation des processus et une injonction à l'immédiateté. L'étude met également en évidence une grande porosité des temps professionnel et personnel, avec 56 % des cadres qui disent travailler en dehors des horaires de travail au moins une fois par semaine, dont 16 % tous les jours, y

compris le week-end. En sens inverse, ils sont 61 % à reconnaître traiter des questions personnelles pendant le temps de travail, au moins une fois par semaine : les deux dimensions coexistent. Si cela peut induire des situations de stress, tous les cadres n'ont pas les mêmes aspirations, notamment les plus jeunes qui sont demandeurs de davantage de flexibilité et d'autonomie. Il faut être à leur écoute même si, dans le même temps, le droit à la déconnexion est un sujet de débat. De ce point de vue, je crois à l'exemplarité des managers.

– De quelles manières le rôle des cadres se transforme-t-il ?

– Le mode d'organisation, davantage collaboratif, n'est pas le seul marqueur des transformations en cours. Nous constatons également un changement radical des conditions dans lesquelles s'exerce la prise de décision dans les entreprises : les cadres sont aujourd'hui dans l'immédiateté, avec une accélération de la réponse exigée. Ils doivent être également « multidimensionnels », à la fois polyvalents et experts, au sein d'équipes de plus en plus intergénérationnelles. Les combinaisons de travail sont nombreuses : collectifs de travail géographiquement éclatés, travail partagé avec des prestataires, développement de l'auto-entrepreneuriat... À la

Les cadres qui expriment des craintes décrivent spontanément une déshumanisation des relations, une inflation des processus et une injonction à l'immédiateté. L'étude met également en évidence une grande porosité des temps professionnel et personnel.

prise de risque induite par la demande d'immédiateté s'ajoute la nécessité de maîtriser ce nouvel écosystème.

– Dans les dix ans qui viennent, de nombreux cadres n'imaginent pas, à titre individuel, une situation professionnelle très différente de celle d'aujourd'hui ; collectivement, ils anticipent des transformations profondes avec des parcours heurtés. Que révèle ce décalage ?

– L'étude concerne principalement des cadres en activité, plutôt stables et en Cdi. Ceci étant dit, elle laisse effectivement apparaître un décalage persistant entre la perception des cadres et la réalité de ce qu'ils pourraient vivre dans un futur proche. Au cours des cinq dernières années, nous avons noté une évolution sensible : nous recevons davantage de cadres en difficulté, notamment en raison de l'impact de la transformation numérique sur les organisations et le travail, mais pas seulement. Des managers sont déstabilisés, des projets professionnels sont remis en cause... Autant d'éléments qui plaident pour l'anticipation : les entreprises ont des efforts à faire, notamment en matière de gestion prévisionnelle au niveau des branches et des entreprises, pour aider les salariés à se projeter dans ces évolutions.

Propos recueillis par CHRISTINE LABBE

Quel avenir pour le statut cadre et l'Apec ?

Mandatée par la Cgt pour participer aux débats du 50^e anniversaire de l'Apec, Marie-José Kotlicki, secrétaire générale de l'Ugict-Cgt, a notamment commenté les résultats de l'étude sur la transformation du rôle des cadres. «*Ils sont lucides et critiques tout en restant motivés dans leurs aspirations professionnelles. S'ils plébiscitent l'évolution technologique, ils savent aussi qu'à rester sur le paradigme d'un management pyramidal, non collaboratif, non transversal, on se donne tous les moyens pour... rater la révolution numérique*», a-t-elle analysé. En regrettant, par ailleurs, un «*point aveugle*» de l'enquête : la qualité de vie au travail, les questions du stress, de la charge et du temps de travail et de la porosité croissante entre vies professionnelle et privée.

Après avoir décrit les évolutions de la population cadre, Marie-José Kotlicki a expliqué comment la mutation professionnelle et sociologique à l'œuvre a provoqué une rupture dans ses aspirations, «*avec l'émergence d'un fort besoin de reconnaissance de la qualification, de respect de l'équilibre vie privée, vie professionnelle, d'exigence pour l'égalité professionnelle*». Or, «*le mouvement de financiarisation des entreprises, accompagné par la mise en place d'un "Wall Street management" basé avant tout sur la recherche du profit à court terme, a percuté leur rôle dans l'entreprise*», a-t-elle poursuivi.

Ils se retrouvent dans la situation de mettre en œuvre des stratégies auxquelles ils n'ont pas été associés, ou de répondre à des injonctions, souvent contradictoires, qui ébranlent leur éthique professionnelle et citoyenne.

Dans ce contexte, la redéfinition du statut cadre devra leur permettre d'exercer pleinement leurs qualifications et leurs responsabilités. Les enjeux sont multiples : pour les cadres, il s'agira de restaurer leur rôle contributif et la reconnaissance de leur qualification ; pour l'ensemble du salariat, ils concerneront la transformation des rapports sociaux dans l'entreprise et la reconnaissance des qualifications pour tirer les grilles salariales vers le haut ; pour l'entreprise, il s'agira notamment de développer la qualité du travail, élément majeur de sa compétitivité globale.

Depuis sa création en 1966, l'Apec participe au modèle social. Mais son avenir va de nouveau être remis en question à l'occasion des négociations sur le périmètre cadre et la définition du statut cadre. Là aussi l'enjeu est primordial, a prévenu Marie-José Kotlicki, car «*le statut de l'encadrement et la pérennité et développement de l'Apec sont étroitement imbriqués, pour permettre aux cadres d'être professionnellement engagés et socialement responsables*».

AIRBUS

PRENDS L'OSEILLE ET DÉCOLLE

LE GROUPE VA SUPPRIMER 1 164 POSTES ET FERMER SON SITE DE SURESNES, VOUÉ À LA RECHERCHE. RIEN NE JUSTIFIE UNE TELLE STRATÉGIE, SI CE N'EST L'AUGMENTATION DES MARGES ET DES DIVIDENDES. AU RISQUE D'HYPOTHÉQUER L'AVENIR ?

Gemini: avec un tel nom, le «plan de reconstruction» annoncé le 29 novembre par Airbus group pourrait faire croire que l'entreprise ambitionne de nouvelles conquêtes industrielles et technologiques. En réalité, il s'agit d'un plan de fusion-absorption entre les deux «jumeaux»: la maison mère, Airbus group, avec sa filiale Airbus (construction). L'objectif: supprimer les doublons dans les «fonctions support» – administratives, commerciales et de communication – et économiser quelque 320 millions d'euros en supprimant, d'ici 2019, 1 164 postes (dont 640 en France). Il n'y a pas de petit profit, même si le groupe se porte au mieux, avec plus de 1 000 milliards d'euros à son carnet de commandes, soit quinze ans de travail pour ses 140 000 salariés (dont 54 000 en France). Et des résultats très confortables: 2,7 milliards de bénéfice en 2016. Leader mondial de l'aéronautique avec Boeing, le groupe ne devrait pas voir son nom cité parmi les entreprises qui suppriment des postes. Mais comme pour Boeing (qui a annoncé 4 000 suppressions

CAROLINE BLUMBERG / MAXPPP



Le Pdg, Tom Enders, veut qu'Airbus atteigne 10 % de rentabilité annuelle.

de postes au printemps), toute mesure pouvant présenter Airbus comme un investissement financier rentable est jugée pertinente. Le Pdg d'Airbus, Tom Enders, tient à ce que le groupe atteigne d'ici trois ans 10 % de rentabilité annuelle, alors que son taux de rentabilité n'était «que» de 6,1 % en 2015 et devrait être de 8 % en 2016.

Les dividendes versés aux actionnaires ont doublé depuis 2012, et le groupe affiche sans complexe sa «*politique de dividendes, en s'engageant à générer de solides rendements pour ses actionnaires*», avec un milliard d'euros de dividendes versés en 2015. Il compte poursuivre sur cette lancée et valoriser

ses actions, pas forcément en raison du potentiel industriel de l'entreprise, mais en les rachetant à grands frais (plus de 3,7 milliards d'euros en 2013, un milliard en 2015) pour s'assurer de leur bonne tenue sur les marchés financiers, voire en tirer des bénéfices à la revente... Pour rappel, les actionnaires stables, parmi lesquels l'État français (11 %) ne représentent plus que 30 % du capital du groupe...

Quid des salariés, qui ne sont pas pour rien dans les succès et la bonne santé de l'entreprise? Quid de l'avenir du groupe? Ses résultats «*devraient logiquement se traduire par des décisions qui renforcent les capacités industrielles du groupe, qui*

valorisent le travail et l'investissement des salariés», souligne la Cgt-Airbus, qui regrette que «malgré des discours léniants sur l'innovation, l'usine du futur, la digitalisation, la modernité, la direction refuse de lancer un nouveau projet d'avion avant 2030».

Elle prépare d'autant moins l'avenir industriel du groupe que le plan Gemini prévoit la fermeture de deux centres de recherche et développement: le site historique de Suresnes (Hauts-de-Seine) et celui d'Ottobrunn, en Bavière. Suresnes doit fermer en 2018, et seulement 150 des 310 postes seront transférés sur Toulouse.

Même la recherche se voit rogner les ailes

Pour la Cgt de Suresnes, c'est tout un pan de la recherche et développement d'Airbus qu'on veut démanteler, alors que la présence en région parisienne se justifie par l'existence de sites du groupe dans cette région qui concentre 40% des chercheurs français, notamment sur le site de Saclay, ce qui permet une véritable émulation. Il est d'ailleurs probable que nombre des chercheurs de Suresnes refuseront cette mutation. Et rien ne dit, malgré les engagements oraux, que la fermeture du site se fera sans licenciements secs. La direction assume cependant cette perte programmée de matière grise, comme elle assume la suppression de 582 emplois dans sa branche hélicoptère, en proie à des difficultés conjoncturelles qui ne devraient pourtant pas compromettre les engagements d'Airbus sur le long terme.

Le plan Gemini doit faire l'objet de négociations sociales d'ici l'été, et les syndicats soupçonnent la direction d'avoir forcé le traité pour paraître faire des concessions au dialogue social d'ici là – le plan Power 8 d'Eads n'avait ainsi supprimé «que» 2 500 postes sur les 5 000 annoncés initialement. Elle met également dans la balance la création de 230 postes pour favoriser la digitalisation. Les syndicats ont pour leur part mandaté le cabinet de conseil Stratorg pour expertiser le plan Gemini. Ils persistent à croire que l'attractivité et la compétitivité d'Airbus sont dues à l'innovation technologique, à la fiabilité de ses produits, à leurs performances énergétiques, bref, aux savoir-faire et aux compétences acquises depuis des décennies. Ils n'entendent pas laisser saboter une dynamique qui fait toute la force de l'aérospatiale européenne et comptent demander «d'autres mesures porteuses d'une vision industrielle et d'une stratégie de long terme».

Valérie GÉRAUD

CANADA LE DROIT DE NE PAS ENTENDRE

Les 175 000 salariés des centres d'appels canadiens sont des salariés comme les autres. Rien ne permet à leurs employeurs de s'exonérer de leurs obligations au regard de la réglementation nationale sur la santé et la sécurité au travail. Sur cette base, le Syndicat des métallos a décidé de lancer, au début du mois, une campagne visant à faire reconnaître le droit des téléopérateurs de raccrocher ou de transférer les appels injurieux. Refus d'accès aux services en ligne des clients récidivistes, formation des managers sur le sujet et politique de tolérance zéro en matière d'abus verbal constituent trois autres de leurs demandes.

TURQUIE UN APPEL INTERSYNDICAL

Dans un courrier commun envoyé le 25 novembre au ministre français des Affaires étrangères, Jean-Marc Ayrault, et à Ismail Hakki Musa, ambassadeur de Turquie en France, la Cfdt, la Cfe-Cgc, la Cftc, la Cgt, Fo, la Fsu, Solidaires et l'Unsa ont fait savoir leurs inquiétudes quant à la répression de grande ampleur développée par le gouvernement d'Ankara. Les purges et les licenciements massifs ont ces derniers mois touché plus de 100 000 personnes. «Les autorités bafouent sciemment la Constitution en vigueur, se livrant à une entreprise de musellement de toute opposition. L'État de droit est en train



de disparaître, au profit de l'instauration de ce qu'il faut appeler par son nom: une dictature», dénoncent les huit organisations. Face à cette situation d'une extrême gravité, toutes disent dans ce texte soutenir «l'action des syndicats qui exigent la réintégration immédiate de tous les salariés licenciés ou suspendus» et en appellent aux autorités françaises et aux instances de l'Union européenne pour obliger la Turquie à respecter «notamment la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales dont elle est signataire».

BELGIQUE LES MILITAIRES AUSSI

Pour la première fois depuis 2009, 3 000 militaires selon la police, 10 000 selon leurs syndicats, ont manifesté le 15 novembre dans les rues de Bruxelles contre le relèvement de l'âge de la retraite de 56 à 63 ans à horizon 2030. Le 15 novembre est, en Belgique, jour de la Fête du roi. Privés du droit de grève et autorisés à manifester uniquement pendant leurs congés, les militaires ont donc défilé en ce jour férié dans le royaume. «Majesté, ministres, nous sommes présents pour vous, et vous nous lâchez», pouvait-on lire sur leurs pancartes. Depuis des mois, les militaires sont postés dans les rues et le métro de la capitale dans le cadre de la lutte contre le terrorisme. «Les effectifs manquent et les soldats s'épuisent», rapporte Rfi.fr, qui a interrogé Marc Verhelst, secrétaire permanent de la Csc-Groupe militaires : «Les militaires ont pris la mission à bras-le-corps et l'ont honorée. Et pour s'entendre dire quoi? Ça nous reste en travers de la gorge.»

Génération reliée, réfléchie,

Points de vues

En ouverture des rencontres d'*Options*, quatre témoins croisent leurs points de vue sur la situation et le vécu des jeunes ingénieurs, cadres et techniciens. Un champ qui mobilise l'Ugict-Cgt depuis plusieurs années et a donné lieu à une riche production revendicative.



SOMMAIRE

CAROLINE BLANCHOT

LE SYNDICALISME DOIT SE RÉINVENTER

PAGE 17

CAMILLE PEUGNY UN FORT POTENTIEL DE RÉVOLTE

PAGE 18

LUDOVIC COURBET ON VA FAIRE QUELQUE CHOSE

PAGE 18

EDWY PLENEL UN ENGAGEMENT DANS LE COMMUN

PAGE 19

TABLE RONDE

LE REFUS DE SE LAISSER ENFERMER

PAGES 20-22

UGICT-CGT/UNEF

15 PROPOSITIONS POUR LES JEUNES DIPLOMÉS

PAGE 23

TABLE RONDE

LES JEUNES: PROBLÈME OU SYMPTÔME?

PAGES 24-26

CONCLUSIONS

C'EST À NOUS DE NOUS ADAPTER AUX JEUNES DIPLOMÉS ET NON L'INVERSE

PAGE 28-29



PHOTOS: NICOLAS MARQUES / KR IMAGES PRESSE

réseaux résolue...



LES JEUNES
NE SOUHAITENT
PAS FORCÉMENT
S'ENGAGER DANS
UN PREMIER
TEMPS, ILS
ONT BESOIN DE
COMPRENDRE LES
SUJETS, VEULENT
SE FAIRE LEUR
PROPRE OPINION
À TRAVERS UN
PROCESSUS
RÉFLEXIF, LENT
ET MÛRI. ILS ONT
L'IMPRESSION QUE
LE SYNDICALISME
NE S'ADRESSE
PAS À EUX OU QU'IL
NE LES CONCERNE
PAS DIRECTEMENT.



Caroline Blanchot Le syndicalisme doit se réinventer

Caroline Blanchot, membre de la direction de l'Ugict, focalise son intervention sur les ravages exercés par la précarité : « *Chômage des jeunes, exode à l'étranger des jeunes diplômés, notamment de ceux qui sont considérés comme étant "à haut potentiel", manque d'appétence pour les métiers spécifiques (sous-rémunérés par rapport à l'activité financière et commerciale), zapping des jeunes diplômés et démobilisation vis-à-vis de la finalité de l'entreprise : tous ces éléments entraînent un véritable manque à gagner dans l'évolution, l'enrichissement et la réactualisation des qualifications dont les entreprises ont besoin.* » Dressant un constat de paupérisation et de désespoir, elle accuse : « *Cette génération est placée sciemment dans un sas de précarité des qualifications et de l'emploi durable.* »

Refusant d'en rester au constat, elle se félicite des batailles menées et des acquis qui ont suivi : « *Nous avons obtenu, après un travail de longue haleine, la prise en compte des années d'apprentissage pour le calcul de la retraite (2013), une loi réglementant les stages en entreprise (2014) et l'aide à la recherche du premier emploi (2016).* » Mais elle souligne qu'au-delà de ces avancées, arrachées par la mobilisation des jeunes et des salariés, « *les dispositifs mis en place se sont fondés sur des incitations par des exonérations de cotisations sociales aussi coûteuses qu'inefficaces. Parce que pour le Medef, les jeunes sont seulement vus comme un instrument de dumping pour faire baisser le niveau de protection sociale de l'ensemble des salariés : les contrats de génération font un flop, faute de dispositif contraignant ; les emplois d'avenir/garanties jeunes viennent nourrir le mille-feuille de la dispersion et le pacte de ...* »

...

responsabilité n'a pas engendré de recrutements.» Alors, quelles suites aux mobilisations? Caroline Blanchot déplore qu'elles ne se concrétisent que faiblement en termes de syndicalisation. «*Les jeunes ont une forme d'engagement "plus volatile", ils ne souhaitent pas forcément s'engager dans un premier temps, ils ont besoin de comprendre les sujets, veulent se faire leur propre opinion à travers un processus réflexif, lent et mûri et ont l'impression que le syndicalisme ne s'adresse pas à eux ou qu'il ne les concerne pas directement.*» D'où les efforts de «réinvention» par l'Ugict de ses formes d'intervention. Ainsi, durant le conflit sur la loi Travail, «*l'Ugict a proposé des formes diversifiées d'engagement, à travers une pétition et la votation citoyenne, à travers des interpellations web des parlementaires. Au lendemain de ce conflit, nous avons élaboré, avec des jeunes diplômés, un questionnaire autour du thème: la Cgt, vous la voulez comment?*»

Rappelant que le thème des jeunes diplômés, de leur engagement sera le thème central du prochain congrès de l'Ugict, en 2018, elle conclut sur un constat sans appel: «*Si la Cgt veut être l'organisation syndicale de tous les salariés, elle doit connaître le jugement que porte sur elle la jeunesse diplômée de ce pays, et les attentes qu'elle a vis-à-vis d'elle.*»

Camille Peugny Un fort potentiel de révolte



Camille Peugny, sociologue à l'université Paris-VIII, intervient à partir de l'enquête «Génération quoi?» menée auprès des 18-34 ans, et dont les résultats témoignent d'une génération éduquée et frustrée de se voir en permanence claquer la porte au nez. «*On constate tout d'abord un pessimisme générationnel très fort: les jeunes se sentent pris dans une spirale de déclassement, ce qui les conduit à estimer massivement qu'ils vivront moins bien que leurs parents mais aussi que leurs propres enfants vivront moins bien qu'eux-mêmes. Assez logiquement, plus la*

LES GÉNÉRATIONS PRÉCÉDENTES APPARAISSENT À 1 JEUNE SUR 2 COMME RESPONSABLES DE LEURS DIFFICULTÉS. CELA NOURRIT UNE FORTE DÉFIANCE ENVERS LES PRINCIPALES INSTITUTIONS DE LA SOCIÉTÉ, QU'IL S'AGISSE DES HOMMES ET FEMMES POLITIQUES, DES INSTITUTIONS RELIGIEUSES ET DES MÉDIAS.

position sociale est fragile, plus profond est le pessimisme. Mais cela se nuance du fait qu'ils sont plutôt optimistes pour ce qui les concerne personnellement.» Il souligne ensuite à quel point les voies de la mobilité sociale apparaissent bouchées: «*60 % des jeunes estiment que l'école ne récompense pas le mérite et ne donne pas sa chance à tout le monde. Le travail, en revanche est jugé épanouissant par 65 % – mais seulement par 35 % des intérimaires – et 80 % le jugent important dans leur vie. On est donc loin, très loin d'une jeunesse dévalorisant le travail et sa place. Ce qui rend d'autant plus intéressant le fait que 80 % des jeunes jugent que le monde du travail ne récompense pas les efforts accomplis et ne les rémunère pas, opinion qu'on retrouve chez 50 % des diplômés du supérieur.*»

Dans ce contexte, 70 % considèrent que la société ne leur permet pas de faire leurs preuves, et ce chiffre monte à 84 % chez les jeunes chômeurs et à 78 % chez les intérimaires. «*C'est une spécificité forte dans le contexte européen, liée à un fort sentiment de reproduction des inégalités et, partant, d'immobilisme social. Si la famille reste largement perçue comme protectrice, les générations précédentes apparaissent à 1 jeune sur 2 comme responsables de leurs difficultés. Cette situation nourrit une forte défiance envers les principales institutions de la société, qu'il s'agisse des hommes et femmes politiques, des institutions religieuses et des médias.*» Le sociologue souligne enfin l'existence d'un fort potentiel générationnel de révolte et de combativité puisque plus de 60 % se déclarent prêts à participer à «*un mouvement de révolte de type Mai 68, demain ou dans les prochains mois*». Une réaction partagée aussi bien par les intérimaires (66 %), les chômeurs (63 %) et les étudiants (60 %) que les CDI (54 %).

Ludovic Courbet On va faire quelque chose

Ludovic Courbet, dit «Ludo», youtubeur impliqué dans la création du collectif #OnVautMieuxQueCa, centre son propos sur l'expérience menée lors du conflit sur la loi Travail, durant lequel leur chaîne télé sur Youtube a cristallisé un public de quelque 150 000 «fans». «*Notre projet était de témoigner des conditions réelles du travail; nous sommes de jeunes diplômés, nous avons fait de la socio, et en même temps notre façon de parler n'est pas académique. Nous avons voulu mettre nos compétences, nos capacités à transmettre au service de tous. Dès le départ nous avons considéré et dit que nos vidéos étaient d'utilité publique parce qu'elles permettaient, à travers de petits témoignages vécus, des explications de textes, de dire: la loi Travail a déjà des*



effets. La précarité existe, la voilà, en chair et en os. Et ça a marché.»

Tout en pensant «*n'avoir rien fait de spécial pour les mobilisations*», Ludo n'en estime pas moins que «*ce qu'on a fait, à quelques-uns, du fond de notre chambre, ça a fonctionné, rencontré des envies et ça a changé le mouvement social. La pétition sur Internet, les événements Facebook, tout cela a permis à des personnes isolées, pas contentes du statu quo, de se dire « on va faire quelque chose », quitte à bousculer les agendas syndicaux préétablis*». Il conclut en insistant sur l'articulation entre l'outil et le moment : «*Quand on se sert des réseaux sociaux sur fond d'urgence, ça marche. Sur le web, on peut être plus sincère, voire plus grossier, mais il faut que ça reste réfléchi.*»

Edwy Plenel Un engagement dans le commun



Edwy Plenel, fondateur de Mediapart, situe sa réflexion dans le contexte de la troisième révolution industrielle et de son horizontalité, singulièrement dans sa dimension médiatique. À partir de là, il revient sur les trois mots-clés de la journée : « travail, engagement, avenir ». Vis-à-vis du travail, il rappelle que l'un des plus grands succès de la pensée néolibérale est sans conteste d'avoir réussi à faire croire que le travail n'était pas la

seule source de richesse. Il souligne l'importance de sa reconquête, dans un contexte en voie de renouvellement : «*Cet engagement participe d'un commun, qui n'est donc ni étatique ni marchand, et qui se construit autour de l'enjeu essentiel de l'égalité*» ; une égalité qu'il oppose à «*l'identité*». Soulignant que les forces d'émancipation ont toujours défendu les droits de la minorité, qui est une construction politique, il fait le lien avec la jeunesse, comme pour les migrants, dont les droits sont à défendre. Abordant la question de l'avenir, en s'interrogeant – comment redonner confiance ? – il plaide pour que l'on retrouve les termes d'un «*au-delà*», au sens à la fois d'un horizon et d'un sens de l'altérité.

Refusant d'opposer des générations entre elles, ou des pratiques militantes à d'autres, il invite les organisations « traditionnelles » à se mettre en situation d'accueillir les nouveautés qui naissent de l'horizontalité et de l'accès direct au web. Pour Edwy Plenel, la culture démocratique de notre pays se heurte à deux écueils : le «*grand un*», à savoir une tradition de pouvoir autoritaire et verticale, et le «*grand même*» de l'identité. Il souligne la réalité plurielle de la société française, que la jeunesse vit et expérimente. Cela peut conduire au pire – le repli dans l'enfermement identitaire – comme au meilleur : l'ouverture à l'altérité et à l'imaginaire des causes communes.

Une série de questions en provenance de la salle relance les trois témoins autour des enjeux portés par les réseaux sociaux. À quoi Caroline Blanchot répond que le syndicalisme se doit d'articuler ces outils à ceux qu'il manie déjà, avec l'objectif de faire circuler des idées. Camille Peugny souligne que les réseaux sociaux revêtent plusieurs enjeux pour le syndicalisme, dans la mesure où c'est l'évolution du travail qui est mise au défi. Il prend l'exemple des nouveaux métiers de services, dont les salariés – bien souvent des femmes –, sont en permanence hors entreprise et pour qui les réseaux sociaux sont l'outil de lien par excellence. Ludovic Courbet insiste sur le potentiel de coordination et de médiatisation de ces réseaux, jugeant qu'un témoignage, à lui seul, peut mettre une direction d'entreprise en difficulté. Enfin, Edwy Plenel souligne qu'au cœur de la révolution numérique, il y a le lien, et que la question sans cesse posée est de savoir comment on crée ce lien pour faire pièce au «*chacun chez soi*».

LA CULTURE DÉMOCRATIQUE DE NOTRE PAYS SE HEURTE À DEUX ÉCUEILS : LE « GRAND UN », À SAVOIR UNE TRADITION DE POUVOIR AUTORITAIRE ET VERTICALE, ET LE « GRAND MÊME » DE L'IDENTITÉ.

Le refus de se laisser enfermer

Durant leurs études, mais aussi au travail, les jeunes témoignent d'un attachement à la protection sociale solidaire et restent opposés à tout système qui leur serait spécifique, éloigné du droit commun. En se mobilisant contre l'horizon de galère et de précarité qui leur est promis.

Quelle est aujourd’hui la situation des jeunes dans l’entreprise et au travail? Quelles sont leurs aspirations? Animée par Edwy Plenel, fondateur de Mediapart, cette première table ronde permet de poser un diagnostic sur la jeunesse, en croisant les approches syndicale et sociologique. Avec un premier constat: le refus, de sa part, de se laisser enfermer dans l’horizon qui lui est promis, marqué par la galère et par la précarité, par l’assurance de vivre dans de moins bonnes conditions que la génération précédente alors qu’elle est davantage qualifiée.

Lilâ Le Bas, présidente de l’Union nationale des étudiants de France (Unef), souligne ce refus de la fatalité dont attestent la mobilisation des jeunes au printemps 2016, lors du mouvement contre la loi Travail, et celle de 2006 contre le contrat première embauche (Cpe). Elle insiste sur un point primordial: la majorité civique ne s’accompagne pas d’une majorité sociale, les jeunes, par exemple, étant exclus du bénéfice des minima sociaux. Ce qui soulève le problème de leur protection sociale. Pour l’Unef, cette question est fondamentale, à toutes les étapes de leurs parcours, à la fois durant les études et lors de la période d’insertion professionnelle. L’organisation étudiante fait pour cela un certain nombre de propositions qui pourraient être en partie financées par une surcotisation patronale sur les contrats de travail courts, de moins de six mois.

À cet attachement au système de protection solidaire s’ajoute une autre réalité: l’opposition des jeunes à tout système dérogatoire au droit commun avec, par exemple, la création de contrats de travail spécifiques ou la réflexion sur un temps de travail différencié par rapport aux plus âgés. «*Les trente-neuf heures de travail hebdomadaires sont-elles le nouvel horizon que l'on veut nous proposer?*» s’interroge Lilâ Le Bas qui, en replaçant le débat sur la question de la réduction du temps de travail, revendique, pour la jeunesse, une possibilité de «*s’émanciper en dehors de son travail*», un droit aux loisirs, à la culture et à l’engagement. Elle conclut son intervention en insistant sur la nécessaire recon-

naissance des qualifications des jeunes dans les conventions collectives, dans un contexte où, par ailleurs, ils connaissent souvent le monde de l’entreprise bien avant la fin de leurs études: 22 % des étudiants, en effet, travaillent plus de huit heures par semaine; 1 sur 2 est salarié au cours de sa formation universitaire.

Un accès plus difficile à l’emploi public qualifié

Partant de là, c’est une mise en perspective de la situation professionnelle des jeunes sur «*un temps long*» que propose Cédric Hugrée. Sociologue, chargé de recherche au Cnrs et à l’université Paris-VIII, il travaille depuis plusieurs années sur les inégalités dans l’Enseignement supérieur et sur les transformations de l’emploi public⁽¹⁾. Or, ce travail, explique-t-il, met en évidence une situation paradoxale, où le diplôme est à la fois fragile et incontournable. S’il subit de «*constantes érosions*», en particulier dans les branches professionnelles qui ont renégocié leurs grilles de classification, il continue d’être «*l’arme des faibles*», une réalité qui se vérifie «*plus que jamais pour les enfants d’ouvriers et d’employés*». En réalité, souligne le sociologue, «*c’est la capacité de nombreux jeunes à rester précaire sur la longue durée, avec toutes les inégalités que cela suppose, qui est aujourd’hui en jeu*». Comment en est-on arrivé là?

Le sociologue y voit l’effet de deux grandes transformations. D’une part, le deuil des grands métiers (professions intellectuelles, réglementaires...), très porteurs dans la première phase de croissance des universités pour l’accès des étudiants d’origine populaire aux emplois publics qualifiés, accessibles par voie de concours. D’autre part, la transformation des modes de recrutement, mais aussi la contraction de ces mêmes emplois au cours des dernières années. Si bien, explique Cédric Hugrée, que le secteur public «*a perdu son rôle de promotion sociale des jeunes diplômés issus des classes populaires*», même si leurs trajectoires professionnelles restent plus favorables que dans le secteur privé. Pour autant, ce qui se joue aujourd’hui, «*c’est*

(1) Sibylle Gollac, Cédric Hugrée, «*Avoir 30 ans dans le secteur public en 1982 et en 2002*», *Revue française d’administration publique* n° 152, 2015.



De g. à dr., Sophie Binet (Ugict), Marie-Hélène Chavigny (Carrefour), Edwy Plenel (Mediapart), Lilâ Le Bas (Unef), Cédric Hugrée (Sociologue), Fred Séchaud (Cereq).

LE DIPLÔME EST À LA FOIS FRAGILE ET INCONTOURNABLE. S'IL SUBLIT DE «CONSTANTES ÉROSIONS», EN PARTICULIER DANS LES BRANCHES PROFESSIONNELLES QUI ONT RENÉGOCIÉ LEURS GRILLES DE CLASSIFICATION, IL CONTINUE D'ÊTRE «L'ARME DES FAIBLES», UNE RÉALITÉ QUI SE VÉRIFIE «PLUS QUE JAMAIS POUR LES ENFANTS D'OUVRIERS ET D'EMPLOYÉS».

bien l'accès aux emplois qualifiés du privé, un accès qui mobilise des ressources symboliques, sociales et économiques différentes, par exemple, de la réussite à un concours». Déjà, pour la génération 1998, seule l'obtention d'un doctorat garantissait l'égalité des chances à l'accès à un statut de cadre, entre un enfant de cadre et un enfant de non-cadre.

La reproduction sociale ne connaît pas la crise

Dispositifs d'observation réguliers des parcours et situations professionnelles des jeunes sortis du système éducatif, les enquêtes «Génération» du Centre d'études et de recherches sur l'emploi et les qualifications (Cereq) donnent une illustration statistique de ces grands mouvements. Chargé d'études, Fred Séchaud dresse ainsi le portrait de la génération 2010, en se fondant sur l'étude de quelque 35 000 jeunes, tous niveaux d'études confondus, alors qu'ils sont 700 000 à sortir chaque année du système éducatif. Que sont-ils devenus, notamment par rapport à la génération précédente? Deux tiers occupent un emploi à durée indéterminée; le salaire médian est de 1 600 euros, ce qui constitue, souligne le chercheur, «une baisse significative sur le temps long». Globalement, le diplôme reste protecteur contre le chômage et, en réalité, la crise de 2008 n'a fait qu'accentuer les fortes disparités d'insertion constatées entre les niveaux de diplôme. Le Cereq a ainsi établi plusieurs types de trajectoires à partir des éléments statistiques qu'il possède, de la plus rapide à la plus compliquée. Parmi ceux qui accèdent le plus immédiatement à l'emploi, on trouve les titulaires de masters 2, mais aussi les diplômés d'écoles de commerce ou d'ingénieurs, qui sont plus de 90% à occuper

un emploi trois ans après leur diplôme. Parmi ceux qui connaissent de sérieuses difficultés figurent les titulaires de licences générales, très pénalisés. Par rapport à la génération de 2004, ils perdent du pouvoir d'achat et leur taux d'emploi a chuté de 11 points. Enfin, Fred Séchaud souligne que les reprises d'études sont significatives, puisqu'elles concernent près de 1 jeune sur 10. Là où la crise n'a pas de réels effets, c'est sur la reproduction sociale. Pour l'illustrer, l'enquête du Cereq étudie notamment l'origine sociale des titulaires de doctorats qui, quelle que soit la discipline concernée, restent protégés de la dégradation économique et bénéficient de conditions d'insertion plus favorables que les autres diplômés. Ainsi, 57% d'entre eux ont un père cadre, alors qu'ils sont à peine 7% à avoir un père ouvrier. Autre donnée: 37% des mères de titulaires d'un doctorat ont un diplôme bac + 3 ou plus. Or, trois ans après la sortie du système éducatif, 92% des docteurs ont un emploi, leur taux de chômage est de 6%—en baisse même de 1 point par rapport à la génération 2004—pour un salaire médian, à la première embauche, de 2 100 euros. Au total cependant, le centre d'études note un sentiment d'insatisfaction exprimé par 1 jeune sur 5 environ, indépendamment d'ailleurs du niveau de diplôme. Un sentiment qui, pour Fred Séchaud, répondant aux interrogations de la salle, pourrait s'expliquer par «une non-reconnaissance du niveau de formation et de diplôme».

Quel travail syndical en direction de la jeunesse?

Qu'en est-il au sein de Carrefour, où plus de 120 métiers sont représentés? Drh des hypermarchés du groupe, Marie-Hélène Chavigny, explique

Lilâ Le Bas (Unef)
et Cédric Hugrée
(sociologue).

LOIN DE TOUT
SYNDICALISME DE
NOSTALGIE, IL S'AGIT
DE CONSTRUIRE
LE MONDE DE DEMAIN,
EN OUVRANT DES
PERSPECTIVES.
APRÈS AVOIR, EN
JUIN 2012, PROPOSÉ
AVEC L'UNEF UNE
LOI-CADRE POUR
L'EMPLOI DES JEUNES,
ET OBTENU DEUX
ANS PLUS TARD
DES AVANCÉES
SUR LES STAGES
EN ENTREPRISES,
L'UGICT-CGT ET
L'ORGANISATION
ÉTUDIANTE
ONT TRAVAILLÉ
À L'ÉLABORATION
DE 15 PROPOSITIONS
COMMUNES.



... de quelle manière la grande enseigne de distribution tente d'attirer les jeunes sans, toutefois, aborder la question des salaires. Au total, 10 % des 11 000 personnes recrutées en Cdi chaque année ont moins de 26 ans. Sont également accueillis annuellement quelque 5 500 jeunes en formation en alternance, jusqu'à bac + 5. La Drh insiste également sur la politique des stages, «*rémunérés, limités dans le temps*» avec l'élaboration d'une charte «*pour limiter les abus*». Enfin, elle décrit le programme dit Graduate qui permet à de jeunes diplômés de bénéficier d'un accompagnement spécifique aux métiers de l'entreprise, dans le cadre d'un parcours professionnel accéléré pouvant mener, en trois ans, au poste de directeur d'hypermarché. «*Notre objectif prioritaire, dans un secteur fortement concurrentiel, est de fidéliser nos salariés*», indique Marie-Hélène Chavigny, pour qui cette nécessité passe aussi par la «*mise en place de formations certifiantes, tout au long de la vie, reconnues en interne comme en externe, et par la possibilité d'évoluer professionnellement en permanence*»: 6 000 personnes connaissent ainsi chaque année, précise-t-elle, une évolution dans l'entreprise d'où sont issus, par ailleurs, 60 % des managers.

Pour de nombreux jeunes, l'entrée dans le monde du travail est beaucoup plus chaotique. Toujours selon l'enquête «Génération» de 2010, menée par le Cereq, 22 % des jeunes actifs étaient toujours à la recherche d'un emploi trois ans après leur sortie du système éducatif, soit le plus haut niveau jamais observé dans ce type d'enquête. En 2013, environ un tiers des jeunes diplômés de l'Enseignement supérieur n'étaient toujours pas en Cdi. Autant de situations qui ne sont pas sans poser des difficultés au syndicalisme, comme le met en évidence Sophie Binet, secrétaire générale adjointe de l'Ugict-Cgt: «*Multiplication des Cdd, apprentissage... les*

jeunes sont parfois en dehors de nos "radars", souligne-t-elle. *Notre réflexe est alors d'attendre qu'ils soient en emploi stable pour engager un travail syndical avec eux. Nous nous autocensurons, en quelque sorte, en omettant de prendre en compte leur diversité.*» Il y a urgence à faire autrement, pour eux-mêmes avant tout, mais aussi pour l'ensemble des salariés. «*La situation de la jeunesse, qui connaît aujourd'hui le déclassement, nous concerne tous*», poursuit Sophie Binet qui insiste sur un point en particulier: leur absence de protection sociale qui agit comme une forme de dumping et fragilise la Sécurité sociale dans son ensemble.

Pour elle, il n'est pas question d'être dans un «*syndicalisme de nostalgie, mais de construire au contraire le monde de demain, en ouvrant des perspectives*». Après avoir, en juin 2012, proposé avec l'Unef une loi-cadre pour l'emploi des jeunes, et obtenu deux ans plus tard des avancées sur les stages en entreprises, l'Ugict-Cgt et l'organisation étudiante ont travaillé à l'élaboration de 15 propositions communes (voir page suivante). «*De premières pierres ont été posées*», comme la prise en compte des années d'apprentissage pour le calcul de la retraite, ou la mise en place d'une aide à la recherche du premier emploi. Mais il reste beaucoup à faire, à la fois sur la reconnaissance des qualifications et sur la lutte contre les discriminations à l'embauche et au cours de la carrière. Il faut aussi prendre en compte les éléments nouveaux apparus depuis 2012, en particulier la question du numérique: l'Ugict-Cgt et l'Unef proposent ainsi d'élargir le nouveau statut du travail salarié aux travailleurs des plateformes, pour beaucoup des jeunes très qualifiés et précaires. «*Il est temps d'avoir une ambition pour la jeunesse, insiste Sophie Binet, dont le rôle et la place seront déterminants dans l'année qui vient.*»

Christine LABBE

UGICT-CGT/UNEF

15 PROPOSITIONS POUR LES JEUNES DIPLÔMÉS

C'est autour de trois grands axes visant à ouvrir de nouvelles perspectives que se structure le projet travaillé par les deux organisations.

PROTÉGER...

Cela commence par la nécessité d'ouvrir les droits sociaux aux jeunes. Si la mobilisation contre la loi Travail a permis la mise en place de l'Aide à la recherche du premier emploi (Arpe), celle-ci reste insuffisante et doit être élargie pour aboutir à une allocation universelle, protégeant l'ensemble des jeunes sortant du système éducatif.

Cette allocation universelle serait financée par une cotisation sur la valeur ajoutée de l'entreprise, modulable en fonction de sa politique en matière d'emploi. D'autres propositions doivent permettre aux jeunes

d'accéder au droit commun. Parmi elles : la possibilité de bénéficier du Rsa dès 18 ans ou l'assouplissement des conditions d'ouverture aux étudiants des indemnités chômage.

L'Uef et l'Ugict-Cgt revendentiquent, en outre, la prise en compte des années d'études et de stage pour le calcul des annuités ouvrant droit à la retraite, ainsi que la création d'un statut de l'étudiant salarié. Même si, comme elles le rappellent, « *l'action publique doit se fixer comme objectif de tendre vers la fin du salariat pendant les études* ».

STABILISER...

Deux ans après la loi Khirouni sur l'encadrement des stagiaires, leur protection doit encore être renforcée. Grâce, d'une part, à une limitation du temps de travail à trente-cinq heures par semaine, le travail de nuit ou le week-end ne pouvant être qu'exceptionnels ; par une rémunération, d'autre part, fixée à 50 % du Smic au minimum.

Les limites du nombre de stagiaires accueillis doivent être portées à 2 pour les entreprises de moins de 50 salariés, à 5 % de l'effectif total pour les autres. À côté d'une série de propositions visant à améliorer les droits et à ouvrir des perspectives aux apprentis (augmentation de la rémunération pour prendre en compte la qualification visée, mise en place d'un droit syndical...), l'Ugict et l'Uef s'intéressent également au service civique. Ce dernier, expliquent les deux organisations, doit être un « vrai droit à l'enga-

gement », pas une source d'emplois déguisés. Cela implique, notamment, de garantir un certain nombre de droits sociaux : ouverture de droits à l'assurance chômage, prise en charge de la complémentaire santé, droit de se syndiquer...

D'autres mesures s'inscrivent dans cette exigence de « stabilisation » des parcours des jeunes. Parmi elles : la pénalisation des entreprises qui abusent des contrats courts avec, notamment, une surcotisation patronale sur les contrats de moins de six mois. Mais aussi l'élargissement du salariat aux travailleurs des plates-formes numériques, instrumentalisées pour contourner le droit du travail. Il s'agit, en particulier, d'aboutir à une protection sociale intégrale (chômage, retraite, formation professionnelle, maladie, accidents du travail...) pour ceux qui se trouvent dans une situation de dépendance économique.

...ET RECONNAÎTRE.

Alors que la situation des jeunes diplômés se caractérise par une baisse des salaires à l'embauche, l'Ugict et l'Uef proposent de mettre en place un salaire de première embauche pour chaque niveau de qualification et de diplôme. Ils veulent également soutenir, financer et accompagner les projets innovants du point de vue économique et social. L'objectif, expliquent-elles, est « *d'adosser les start-up du numérique à l'économie sociale et solidaire* » et de protéger l'innovation.

C'est en ce sens que l'Ugict et l'Uef demandent un renforcement du soutien de la Banque publique d'investissement aux projets ayant une utilité sociale ou sociétale, mais aussi une ouverture de ses fonds

à de petits projets. Enfin, aux côtés des propositions visant à développer un management alternatif permettant la maîtrise de son travail (droit de refus, d'alerte et d'alternative...), le projet met l'accent sur la réduction du temps de travail, notamment pour permettre l'égalité femmes-hommes et l'exercice de la parentalité, mais aussi sur la lutte contre les discriminations : mise en place d'un registre d'embauche pour comparer les candidatures aux recrutements effectués, d'un indicateur de suivi pour identifier les discriminations sur les carrières...

C.L.

Pour connaître l'intégralité des propositions : www.ugict.cgt.fr

Les jeunes : problème ou symptôme ?

Le chômage et la précarité entravent l'engagement syndical des jeunes sur le marché du travail. Soit. Mais sont-ce là les seules raisons ? Écho de la deuxième table ronde sur « quel engagement dans l'entreprise et le syndicalisme ? ».

DANS LES ACTIONS PROTESTATAIRES, GRÈVES OU MANIFESTATIONS, LES JEUNES SONT NOMBREUX ET N'ONT NULLEMENT L'INTENTION DE SE FAIRE OUBLIER. ON LES RETROUVE EN NOMBRE DANS LES NOUVELLES FORMES DE MILITANTISME, L'ALTER-ACTIVISME ET LES MOUVEMENTS MOINS LÉGITIMES COMME LES RÉVOLTES URBAINES.

Les jeunes participent beaucoup moins que leurs aînés à la vie des partis, des associations ou des syndicats. Sur ce point, aucune contestation possible. En ouvrant la deuxième table ronde de la journée, Karel Yon, sociologue, chargé de recherches au Cnrs, le rappelle, fournissant à l'appui de ses dires quelques chiffres. Ainsi, sur le seul champ syndical, « *s'il grimpe avec l'âge, le taux de syndicalisation moyen des moins de 35 ans reste extrêmement bas : 5 % contre 11 % pour l'ensemble des salariés. Et cette contre-performance se retrouve dans les entreprises de plus de 10 salariés, au niveau du profil des détenteurs de mandats : 9 % ont moins de 30 ans, alors qu'ils représentent 18 % des personnes employées.* » Mais, s'empresse-t-il d'ajouter, « *en rester à ce regard pessimiste* » serait une grave erreur. « *Dans les actions protestataires, grèves ou manifestations, les jeunes sont nombreux et n'ont nullement l'intention de se faire oublier. On les retrouve en nombre dans les nouvelles formes de militantisme, l'alter-activisme et les mouvements moins légitimes comme les révoltes urbaines.* ». Alors quoi ? Pourquoi tant de difficultés des organisations « conventionnelles » et, parmi elles, des syndicats, à les séduire ? Ces questions sont au cœur de la rencontre. Au fil des quatre-vingt-dix minutes qu'elle va durer, les échanges vont permettre de donner deux types d'explications : l'une extérieure au champ syndical, l'autre lui étant intimement liée ; les deux, en tout cas, l'interpellant fortement.

Engagements professionnel et syndical : « choisir n'est pas renoncer »

Les raisons exogènes ? Première d'entre elles, bien sûr, l'évolution du marché du travail. « *Comment, dans un univers de plus en plus éclaté, sur un marché de plus en plus précarisé* », rappelle, dans un message adressé aux Rencontres, Rina Rajaonary, présidente de la Jeunesse ouvrière chrétienne (Joc), *la peur du chômage pourrait-elle ne pas freiner l'engagement syndical ?* « *Quand la priorité est de trouver un emploi stable, on ne se précipite pas pour s'investir dans l'action collective* », ajoute-t-elle. Et s'il

en est encore besoin, ces données fournies par la direction des études statistiques du ministère du Travail en attestent : alors que 6,7 % des moins de 30 ans salariés dans la fonction publique sont syndiqués, 3 % seulement le sont dans le secteur marchand.

Une formation à « la citoyenneté économique »

Mais d'autres raisons expliquent les réticences des jeunes à se syndiquer, poursuit Ludovic Lezier, Drh du groupe Humanis : celles liées aux transformations du travail. « *Si difficultés du syndicalisme à se renouveler il y a, cela ne serait-ce pas parce que le rapport des jeunes au travail a évolué sans que les organisations de défense des salariés aient réussi à en prendre acte ? Le besoin d'autonomie qui s'exprime aujourd'hui fortement dans l'entreprise, celui de donner du sens à l'exercice de son activité professionnelle, a transformé les processus d'engagement* », assure-t-il.

Dans le domaine qui est le sien, le spécialiste de la fonction « personnel » tente de trouver les moyens de satisfaire ces nouvelles aspirations. Il le fait « *par une réflexion en cours sur le développement du télétravail ou un nouveau décompte du temps de travail excluant des plages fixes* ». Mais, reconnaît-il volontiers, les organisations syndicales sont confrontées à un tout autre défi. « *Si nous voulons convaincre, il nous faut démontrer que choisir n'est pas renoncer* », assure quelques minutes plus tard Florian Fauchon, consultant à la Secafi et membre de la direction de l'Ugict. « *Il nous faut faire la preuve, ajoute-t-il, que carrière et engagement peuvent se conjuguer. Le syndicalisme n'est pas contre l'entreprise, bien au contraire. Se syndiquer ne doit pas préfigurer l'abandon de toute perspective d'évolution professionnelle.* »

Le propos suscite encore quelques réactions. Mais, pour l'heure, la salle veut insister sur un point : si les transformations du travail ont fait évoluer les raisons de l'engagement, elles ne les ont pas annihilées. Loin de là. Un syndicaliste va le rappeler en soulignant les mouvements qui se développent à l'étranger parmi les



De g. à dr.,
Florian Fauchon (Ugict),
Ludovic Lézier (Humanis),
Pierre Tartakowsky (*Options*),
Justine Ballon (Coopaname),
Karel Yon (sociologue),
Marie-Jo Kotlicki (Ugict).

travailleurs des plates-formes Uber pour faire reconnaître leurs droits. Justine Ballon, coordinatrice du projet Piments Île-de-France au sein de Coopaname, va, à sa façon, en donner une illustration. Doctorante en économie, elle aurait pu, pour faire sa thèse, choisir comme terrain de recherche Orange ou une autre grande entreprise. Mais elle a préféré apporter sa pierre à la reconstruction de solidarités dans les nouvelles sphères de l'emploi : *«Je suis allée vers Coopaname, cette coopérative d'activités et d'emploi qui prend acte de l'évolution des formes de travail imposées aux jeunes pour aider à en inventer d'autres et à construire en leur sein de nouvelles solidarités.»*

Elle l'a fait en s'investissant dans le projet Piments Île-de-France, qui a jeté les bases d'une formation à la « citoyenneté économique ». *«L'envie de construire et de donner sens à son travail n'impose pas de tourner le dos aux droits et solidarités, explique-t-elle alors simplement. La formation sur laquelle je travaille souligne l'ambition du système de protection sociale, rappelle ce qu'est le salaire et, très concrètement, en quoi les éléments que l'on retrouve sur la fiche de paye font partie intégrante des droits et garanties collectives.»*

Au début de la rencontre, Karel Yon l'avait bien spécifié : *«Si on donne aux jeunes la possibilité de s'engager sur des bases qui correspondent à leur manière d'agir, plus concrètes, plus horizontales, plus pragmatiques, ils sont partants.»* A l'appui de ses dires, le sociologue avait fait référence aux luttes altermondialistes. Il avait aussi pris appui

sur React, une association à but non lucratif créée en 2010 par une poignée de jeunes diplômés pour construire des solidarités dans les multinationales : *«Des jeunes qui n'ont pas emprunté les chemins balisés du syndicalisme mais ont mis leur savoir-faire et leur expérience au service d'un engagement qui leur parlait.»* Ils s'y sont lancés et s'y sont donnés, *«au départ, sans passer par les structures syndicales, dont l'offre militante traditionnelle leur paraissait imparfaite. Puis, pour être efficaces, en tissant avec elles des relations de partenariat».*

On ne s'engage pas « contre », mais « pour »

Et s'il n'existe pas une, mais plusieurs voies d'accès à l'engagement syndical ? Si le plus important était d'y arriver en trouvant une raison valable de s'y engager ? D'y trouver du sens ? *«Notre génération se bat plus contre des lois que pour l'acquisition de nouveaux droits, rappelle, dans sa missive, Rina Rajaonary. Beaucoup de jeunes arrivent dans le monde du travail sans image ou avec une image négative des organisations syndicales qui peuvent les informer ou les soutenir.»* *«Peut-on convaincre quand on nous présente comme des organisations négociant des reculs incessants et plus des avancées ?»* reprend alors simplement un militant présent dans la salle.

« Effectivement, qu'avons-nous à proposer aux jeunes ?» confirme une syndicaliste. *«N'aurions-nous plus qu'à offrir un engagement dans des ...*

LE SYNDICALISME
DOIT S'OUVRIR
ET SE REDÉPLOYER.
IL DOIT ACCEPTER
DE PARTAGER SON
SAVOIR-FAIRE
ET SES RESSOURCES
ET D'AIDER À CRÉER
DE NOUVELLES
FORMES
DE CIRCULATION
DE L'INFORMATION
POUR MIEUX
ENCOURAGER
LES TRAVAILLEURS,
SALARIÉS OU PAS,
JEUNES OU MOINS
JEUNES,
À SE DÉFENDRE ;
À PROTÉGÉR LEURS
DROITS À CRÉER UNE
CULTURE COMMUNE.



... machines à perdre, dans des organisations qui, depuis trente-cinq ans, n'ont engrangé aucune victoire ? L'ampleur du chômage des jeunes ou la précarisation croissante des parcours et des statuts n'expliquent pas tout, poursuit-elle. On ne peut pas attirer des salariés simplement sur des défaites. » « Je me souviens encore de cette jeune femme qui, dans mon entreprise, chez Orange, témoigne un participant, s'était syndiquée avec plein d'enthousiasme. Elle ne cessait de nous interroger sur les questions qui la préoccupaient : la solidarité, l'écologie, les circuits courts. Elle avait besoin que l'on aborde les débats de société qui la préoccupaient. Ceux qui intéressent les jeunes... Nous n'avons pas su lui répondre. Elle a abandonné tous ses mandats. »

Le syndicalisme ne peut se désintéresser du monde dans lequel les salariés, en poste ou en herbe, évoluent. « Comme leurs aînés, précise alors Karel Yon, les jeunes ne militent pas en autarcie. Ils s'engagent et militent sur les formes de socialisation qui sont les leurs. Leur expérience façonne leur rapport au monde et à l'engagement. Et lorsqu'ils arrivent dans l'entreprise, ils le font avec ces bagages. » Des outils qui peuvent d'autant mieux les aider à trouver des interactions avec les organisations traditionnelles que celles-ci sont capables de les entendre, suggère-t-il.

« Les jeunes veulent savoir où on les mène »

L'heure tourne. Le débat est riche. L'idée que le syndicalisme pourrait lui aussi s'enrichir de pratiques nouvelles transparaît dans quelques interventions. Puis une discussion s'installe sur les moyens dont l'Ugict et la Cgt peuvent user pour faire place aux jeunes. Et dans ce cadre, une attention toute particulière est accordée à

cette « place ajustée » que Rina Rajaonary appelle de ses vœux. « Lorsqu'un jeune souhaite adhérer, soit on ne l'entend pas, soit on l'investit trop rapidement de trop de responsabilités. N'y aurait-il pas une autre façon de faire, qui lui permette de découvrir peu à peu cet engagement, au rythme de ses envies et de ses projets ? » demande-t-elle. « Les jeunes ont envie de savoir où on les emmène », acquiesce Florian Fauchon.

« Les bastions n'assureront pas l'avenir du syndicalisme », reprend Karel Yon. Celui-ci doit donc s'ouvrir et se redéployer. Il doit accepter de partager son savoir-faire et ses ressources et aider à créer de nouvelles formes de circulation de l'information pour mieux encourager les travailleurs, salariés ou pas, jeunes ou moins jeunes, à se défendre ; à protéger leurs droits et à « créer une culture commune », plaide à son tour Justine Ballon, avant qu'une voix dans la salle s'élève. « Une question me taraude : tout ce que nous venons de dire sur les jeunes révèle-t-il l'existence d'une catégorie particulière ou plutôt l'illustration des défis qui nous sont lancés ? Après tout, peut-être sont-ils le symptôme de la crise que nous traversons. Quel que soit leur âge, les salariés ressentent ces difficultés du syndicalisme : ne pas avoir gagné de batailles depuis bien longtemps, peiner à engranger des résultats. Pour en sortir, poursuit-elle, peut-être faut-il revenir à ce qui a toujours fait notre force : le besoin de camaraderie et de fraternité. À trop avoir les mains dans le cambouis, peut-être ne voyons-nous pas l'essentiel. » Chargé de conclure cette table ronde, Florian Fauchon, n'a finalement qu'un mot : « La question qui nous est posée n'est pas celle de savoir si les jeunes veulent s'engager mais comment les rencontrer. Il y a du boulot. Mais allons-y ! »

Martine HASSOUN



Crédit photo : Getty Images - shapecharge

La Macif est une entreprise de l'économie sociale.

Sans actionnaires à rémunérer, la Macif réinvestit ses profits au bénéfice de ses 5 millions de sociétaires et dans l'intérêt commun. Ainsi, les sociétaires ont le pouvoir d'agir ensemble pour une économie plus sociale et plus solidaire.

Plus d'informations sur macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF: MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort.

C'est à nous de nous adapter aux jeunes diplômés et non l'inverse

Dans ses conclusions, Mari-jo Kotlicki plaide pour l'ouverture de perspectives aux jeunes diplômés et pour un syndicalisme qui sache aller au-devant d'eux.

NOS RENCONTRES D'OPTIONS SONT RÉVÉLATRICES DU STYLE DE DÉBATS QU'ASSUME L'UGICT-CGT. ELLES FONT ÉCHO AUX ATTENTES DES JEUNES : UN LIEU DE DÉBATS CONTRADICTOIRES POUR CONSTRUIRE COLLECTIVEMENT, OÙ IL N'Y PAS DE PRÊT-À-PENSER, MAIS OÙ CHACUN DÉBAT À PARTIR DE CE QU'IL PENSE, DE CE QU'IL EXPÉRIMENTE, DES VALEURS COLLECTIVES.

La secrétaire générale de l'Ugict rappelle tout d'abord que les jeunes diplômés se retrouvent au centre des enjeux du travail, de ses nouvelles formes ainsi que des garanties collectives à l'ère de la digitalisation. Elle illustre son propos à partir de la situation de l'Agirc : « *Dans la foulée de sa disparition, la future négociation sur la définition de l'encadrement et du statut de cadre pose comme enjeu central la reconnaissance des diplômes, alors que le Medef livre une bataille acharnée pour l'évacuer des conventions collectives.* » Elle revient de même sur les enjeux du statut de cadre : « *Il constitue, encore aujourd'hui, dans les conventions collectives, un rempart contre un déclassement généralisé, en définissant des seuils d'entrée à la reconnaissance de la qualification et des critères de définition de l'encadrement opposables aux branches professionnelles (autonomie, responsabilité, qualification). Nous souhaitons aller plus loin, afin qu'il constitue un socle national interprofessionnel de garanties collectives, permettant à l'encadrement d'être "professionnellement engagé et socialement responsable".* »

Elle rappelle que, selon un sondage Ugict-Cgt-ViaVoice de 2016, 74 % des cadres ne se sentent pas associés aux choix stratégiques ; 59 % affirment être en contradiction avec leur éthique professionnelle face aux directives des entreprises, et 62 % souhaitent disposer d'un droit d'alerte pour pouvoir refuser de mettre en œuvre des directives contraires à cette éthique. Dans ces conditions, « *donner à l'encadrement et aux jeunes cadres un statut leur permettant d'exercer leur qualification et leurs responsabilités est un enjeu collectif de transformation des rapports sociaux dans l'entreprise – rôle contributif de l'encadrement, conception de la hiérarchie – et une bataille d'ensemble pour éviter l'écrasement des grilles salariales.* »

Abordant les enjeux de la généralisation du numérique, elle souligne que « *si ces évolutions offrent des souplesses nouvelles et affranchissent des traditionnels liens de subordination et des impacts négatifs du "Wall Street management", elles induisent un lien de dépendance économique avec des risques de dérives contre les principes de droit social, et génèrent déjà de fortes précarités.* » D'où la nécessité de « *droits sociaux nouveaux adaptés aux nouvelles formes d'acti-*

vité professionnelles. C'est pourquoi l'Ugict-Cgt, avec l'Unef, proposent d'élargir le salariat aux travailleurs et travailleuses des plates-formes numériques. »

La secrétaire générale de l'Ugict aborde ensuite la question de la place des jeunes diplômés dans le syndicalisme, ainsi que les responsabilités du syndicalisme à leur égard. Elle rappelle que l'Ugict-Cgt a fait des choix revendicatifs et de pratiques syndicales envers les jeunes diplômés.

Des choix et des pratiques structurés autour de quatre axes

1) L'Ugict-Cgt entend ne pas affaiblir le syndicalisme étudiant en l'émettant davantage. C'est pourquoi la Cgt a proposé de ne syndiquer que les étudiants salariés et non de créer un « énième » syndicat parmi les étudiants. « *C'est en renforçant notre travail avec les organisations de jeunesse sur les questions d'insertion professionnelle et de précarité, nos interventions dans les universités et dans les écoles professionnelles, nos mobilisations dans des batailles communes que nous serons visibles, efficaces chez les jeunes.* » Ce rappel est important, au moment où l'entrisme dans le syndicalisme étudiant de certaines organisations de salariés est fortement encouragé et récompensé par les pouvoirs publics pour modifier le paysage syndical et éviter ainsi la conjugaison d'une mobilisation de la jeunesse et du monde du travail au sein de luttes communes.

2) Les particularités des jeunes diplômés et les problématiques qui en découlent seront intégrées dans toute la production revendicative Ugict-Cgt. « *Par exemple, concernant les revendications sur les retraites, nous avons porté l'enjeu de la validation des acquis de l'expérience (Vae) pour les jeunes diplômés. Dans les revendications contre la précarité, nous avons travaillé sur les garanties des stagiaires et les droits des apprentis. Enfin, dans les suites de la négociation de l'encadrement, nous porterons l'enjeu de la reconnaissance des diplômes dans les conventions collectives dès l'embauche.* »

3) La jeunesse manifeste un attachement fort aux aspirations de justice, aux valeurs de démocratie, au sens du travail contre la financiarisation des entreprises et dans l'économie. « *Les jeunes*



De g. à dr., Justine Ballon (Coopaname), Karel Yon (sociologue), Marie-Jo Kotlicki (Ugict).

LES JEUNES
DIPLOMÉS, MALGRÉ
LEUR SITUATION
DIFFICILE, DÉGRADÉE,
NE PERDENT
PAS DE VUE
LEUR POTENTIEL,
LEURS ASPIRATIONS.
Ils SONT LUCIDES
MAIS PAS
DÉSABUSÉS.
Ils SONT PRÊTS
À REDISTRIBUER
LES CENTRES
DE POUVOIR DANS
L'ENTREPRISE.
Ils L'EXPRIMERONT
AVEC OU SANS
NOUS.

diplômés font partie de la génération des lanceurs d'alerte. Une génération sans compromis ni compromission avec la délinquance financière et les magouilles d'apparatchiks. C'est ce que porte l'Ugict-Cgt dans ses revendications d'ensemble pour restaurer le rôle contributif et l'éthique professionnelle de l'encadrement à travers le droit de refus et d'alternative, ou encore son engagement avec Transparency International et Eurocadres pour un statut des lanceurs d'alerte arrimé aux prérogatives des instances représentatives du personnel.»

4) Il s'agit de prendre en compte la volonté des jeunes diplômés, des ingénieurs, cadres et techniciens, d'agir par eux-mêmes, de leur donner les moyens d'être acteurs. Tout d'abord, en amplifiant la culture des débats dans nos organisations spécifiques.

Inscrire le numérique au service des droits individuels et collectifs

Pour progresser dans l'articulation entre l'individuel et le collectif, l'Ugict-Cgt a travaillé à définir des droits individuels garantis collectivement, constituant le socle de la Sécurité sociale professionnelle portée par toute la Cgt. «*En utilisant les outils numériques, les réseaux sociaux, les jeunes diplômés sont déjà une génération du dépassement de ces oppositions. À travers l'investissement personnel dans les réseaux sociaux, dans son compte individuel Facebook, sur Twitter, c'est l'individualité de chacun qui peut produire et générer du collectif.»*

Nous souhaitons nous appuyer sur la qualification de plus en plus pointue de ces jeunes diplômés pour faire évoluer et rendre performant notre syndicalisme. C'est ce qu'essaye

de faire l'Ugict-Cgt avec la mise à disposition d'une plate-forme numérique, la campagne collaborative #VieDeMère ou des applications numériques utilisés à titre individuel, mais qui pourront nourrir les luttes collectives sur le temps de travail, comme Mapointeuse.fr.

Ces expérimentations de l'Ugict, cette réflexion sur le syndicalisme 2.0, loin de suppléer les mobilisations, les liens physiques avec les Ict et les jeunes diplômés, peuvent permettre de compléter, d'élargir le rapport de forces aujourd'hui et de concrétiser ce que la Cgt décide dans ses congrès : des syndiqués acteurs, auteurs et compositeurs. Enfin, la secrétaire générale plaide pour un syndicalisme porteur d'espoir et de dynamisme : «*Les jeunes diplômés font partie d'une génération qui se définit dans une nouvelle dynamique positive, à l'inverse de ceux qui s'appelaient il y a quelques années "génération précaire" ou "génération sacrifiée". C'est la preuve que, malgré leur situation difficile, dégradée, ils ne perdent pas de vue leur potentiel, leurs aspirations. Ils sont lucides mais pas désabusés, et prêts à redistribuer les centres de pouvoir dans l'entreprise. Ils l'exprimeront avec ou sans nous.*»

Elle rappelle que les 15 propositions Ugef-Ugict s'inscrivent dans cet état d'esprit : «*Pour relancer l'ascenseur social, ouvrir des perspectives aux jeunes diplômés et lutter contre le déclassement des jeunes qui n'ont jamais été aussi qualifiés, la mise en place d'un statut de l'encadrement proposé par l'Ugict-Cgt doit contribuer à changer l'image, la conception de l'encadrement, leur vécu au travail. Cela commence par le débat avec les jeunes diplômés et leur syndicalisation dès l'insertion professionnelle!*»

Gilbert MARTIN

ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE MARITIME

CAP HASARDEUX, HORIZONS INCERTAINS



EN RESTRUCTION DEPUIS DES ANNÉES, L'ENSM ASSURE VOULOIR DÉVELOPPER ET VALORISER LA MARINE MARCHANDE GRÂCE À DES FORMATIONS D'EXCELLENCE. MAIS AVARIES ET VENTS CONTRAIRES PERSISTENT.

Les rapports ministériels, les «stratégies nationales» pour une politique ambitieuse de développement des activités maritimes l'affirment : la France, forte de son histoire sur les mers et de ses 5 853 kilomètres de côtes – 18 450 en comptant l'outre-mer – est une nation dont la flotte doit compter. En particulier dans le transport des marchandises qui, pour 80 % à 90 % transitent par la mer... Or, de 1967 à 2004, ce marché a connu une croissance exponentielle mais le pavillon français

est passé de la 4^e à la 29^e position. Qu'à cela ne tienne, la réputation de la France en matière de sécurité s'est maintenue, comme celle de ses officiers et navigateurs. Mais il s'avère urgent de redynamiser la filière, à fort potentiel d'activité et d'emploi, en assurant les armateurs qu'ils pourront embaucher des officiers et des ingénieurs aguerris et polyvalents, et des techniciens «ponts» et «machines» tout aussi opérationnels.

Or, la filière et ses métiers manquent de visibilité et d'attractivité. Prenant acte de

cette situation, mais aussi de l'internationalisation des formations et des diplômes, l'École de la marine marchande s'est restructurée en École nationale supérieure maritime (ENSM) en 2010, et a réorganisé ses cursus. Cela ne s'est pas fait sans mal, l'école choisissant de fractionner les parcours sur ses quatre sites – Marseille, Le Havre, Saint-Malo et Nantes. Ainsi, les trois premières années menant aux diplômes d'officier 1^{re} classe et d'officier chef de quart se déroulent à Marseille et les deux dernières années et demi au Havre ; la recherche, elle, se fait à l'écart des étudiants, à Nantes ; les BTS sont à Saint-Malo... L'école a par ailleurs obtenu l'habilitation de la Commission des titres d'ingénieurs (Cti) pour deux diplômes qui se combinent avec les diplômes d'officier et les brevets internationaux (Stcw). La première promotion d'ingénieurs devait recevoir son diplôme ce 15 décembre.

Faire avec les moyens du bord, au risque de prendre l'eau ?

Sur le papier, tout semble se mettre en place. Le conseil d'administration du 30 novembre se félicite même de l'augmentation par l'État de la subvention pour charge de service public (Scsp), de l'ordre de 18,5 millions d'euros. Avec 130 places en 2017 pour la formation d'officier 1^{re} classe et 48 places pour celle d'officier chef de quart, les niveaux de recrutement sont plutôt en hausse par rapport aux années précédentes. Mais la réorganisation a fait beaucoup de dégâts. Ces dernières années, la montée des exigences de formation et la nécessité de répondre au cahier des charges de la Cti auraient exigé le recrutement de plus d'enseignants du Supérieur, les seuls aptes dans certaines matières. Or l'école fonctionne historiquement avec des enseignants issus d'horizons multiples – d'anciens navigateurs, mais aussi des personnels sous statut militaire, la plupart légitimes du point de vue des compétences maritimes, mais recrutés sans aucune exigence de formation pédagogique. L'ENSM, faute de postulants, a parfois fait avec les moyens du bord – un tiers des enseignants sont des contractuels –, et a

même manqué d'enseignants, comme en 2014 ou en 2015. Les étudiants se sont alors exprimés publiquement pour déplorer les carences dans l'enseignement qui les avaient parfois mis en échec dans la validation de leur parcours.

«À Marseille, les étudiants ont même été invités par la direction à reporter leurs embarquements, pourtant indispensables, pour assimiler en catastrophe la totalité des contenus exigés par leur formation, raconte Jean-Philippe Chateil, secrétaire général de la Fédération des officiers de la marine marchande (Fomm-Cgt). Ils ont également interpellé la presse et le ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer sur le fait que les armateurs ne respectaient pas toujours leurs engagements, les laissant sans embarquement – des périodes de plusieurs mois sont intégrées au cursus – et au chômage une fois diplômés. Ce qui les obligeait ensuite à embarquer sous d'autres pavillons, rarement avec les mêmes salaires, la même protection sociale et les mêmes conditions de travail, le dumping social faisant rage, parfois au détriment de la sécurité... » Le budget 2017 a en tout cas prévu 180 000 euros pour les armateurs au titre de leur participation à la formation des futurs officiers...

«Malgré le rétablissement de ses finances et ses besoins en personnels qualifiés, l'ENSM est sommée de restreindre sa masse salariale, s'inquiète un enseignant qui préfère rester anonyme. A priori, elle a décidé de ne pas renouveler les contrats de certains enseignants, notamment les agrégés détachés de l'Éducation nationale, pourtant particulièrement au fait des nouvelles méthodes d'apprentissage et de travail mises en œuvre dans les écoles d'ingénieurs, favorisant l'autonomie et l'initiative. Comme souvent, il faut viser l'excellence, mais avec moins de moyens humains, et sans consulter les équipes sur l'organisation du travail et le contenu des enseignements...»

La Fomm-Cgt, mais aussi l'Ugict, représentée notamment par William Lis à la Cti, s'inquiètent de la qualité réelle des enseignements et des modes de validation des connaissances et compétences. Elles ont demandé des explications et un rendez-vous au ministère de la Mer, mais se sont vues répondre que le navire voguait désormais sans le moindre nuage à l'horizon. On en doute : faute de débouchés et de moyens, il continuera de prendre l'eau et les candidats se feront de plus en plus rares, alors que l'objectif officiel est de former plusieurs milliers de navigants d'ici dix ans.

Valérie GÉRAUD

NICOLAS VALLAURI / MAXPPP

FEMMES MISSION MOINS IMPOSSIBLE

ENTRE CONDITIONS DE TRAVAIL ET TRADITIONS,
LA FÉMINISATION CHEMINE, NON SANS DIFFICULTÉS.
TÉMOIGNAGE.

« **Q**uand j'ai cherché à intégrer l'École de la marine marchande au début des années 1980, à Marseille, le secrétaire à l'accueil m'a donné le formulaire pour passer le concours d'entrée à la formation de chef de quart, accessible sans bac... Alors que j'étais bachelière et que j'aurais pu tenter la formation de capitaine. » Ce premier obstacle, posé par quelqu'un ne prenant sans doute pas au sérieux la féminisation de la profession, n'a pas découragé Danièle Quaini. Elle dut pourtant, dans la foulée, essuyer le refus de l'ensemble des armateurs de l'embarquer sur un de leurs navires, condition sine qua non pour accéder à toute formation. « Je dois mon premier stage – et mon sésame dans la profession – à Yvette Roudy, qui venait d'être nommée ministre des Droits de la femme. En dernier recours, je lui ai adressé un courrier, et elle m'a imposée sur un navire. J'ai ensuite validé ma formation par des embarquements sur cette compagnie, qui après avoir constaté que je faisais l'affaire, m'a reprise sans problème. » Danièle vient de prendre sa retraite. Pionnière dans cette filière très masculine et très hiérarchisée, elle a gravi tous les échelons, passé tous les concours pour accéder aux responsabilités les plus hautes, et terminé sa carrière en tant que commandant d'un porte-conteneurs pour la Cma-Cgm, 1^{er} armateur français et 3^e mondial pour le transport de marchandises. Elle estime que les métiers de la marine marchande sont très exigeants, en particulier pour les femmes « qui sont toujours considérées comme susceptibles de semer la pagaille à bord ». Mais elles commencent à s'y faire une place – elles représentent désormais environ 10 % des effectifs. « Les femmes qui sont attirées par ces métiers sont particulièrement motivées. Elles savent qu'il leur faudra faire preuve d'une grande disponibilité, accepter que leur vie de famille ou que leurs maternités soient difficiles à gérer. Mais quand on aime la mer et la forme de liberté qu'elle offre... Les femmes qui ont des enfants abandonnent les embarquements au long cours et trouvent du travail dans d'autres types d'activités comme le remorquage, le cabotage, des missions d'embarquement plus courtes. Pour le reste, je crois qu'à bord, nous sommes mises à l'épreuve de la même façon que les hommes : il faut que l'équipage puisse avoir une entière confiance dans celles et ceux qui ont des responsabilités, et on est jugé sur son professionnalisme. Nous sommes donc globalement traitées avec autant d'exigence que les hommes, et quand nous avons prouvé nos compétences et notre fiabilité, il n'y a généralement pas de problème. De plus, à diplôme et à responsabilités égales, nous percevons le même salaire. »

Pas de traitement de faveur donc, mais désormais moins d'obstacles... V. G.



UGICT

Calendrier

• Ugict-Cgt

La prochaine commission exécutive de l'Ugict-Cgt se réunira le mercredi 25 janvier 2017.

• Énergie

Dans le cadre de sa campagne nationale en direction des managers de proximité, l'Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens (Ufict) de la fédération Cgt Mines-Énergie organise un colloque sur ce thème le mardi 17 janvier de 9 h 30 à 16 heures, dans l'auditorium du Ccn, au siège confédéral, à Montreuil. Au programme de cette journée : la présentation des principaux résultats de cette campagne ainsi qu'une table ronde croisant notamment les approches syndicale et universitaire.

• Travail

La revue *Retraite et société* organise une journée d'étude pour débattre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Cette journée d'étude aura lieu le mardi 31 janvier, de 14 heures à 17 h 30 au collège des Bernardins, à Paris 5^e.

• Travail social

«Les Défis de la création du doctorat de travail social» est le thème du 4^e Forum international du travail social qui aura lieu du 1^{er} au 3 février au Conservatoire national des Arts et Métiers, amphithéâtre Abbé-Grégoire, 292, rue Saint-Martin, Paris 3^e.

• Congrès

Le 11^e congrès de l'Union confédérale des retraités Cgt se déroulera du 13 au 17 mars, au Palais des congrès de Bordeaux.

• Rencontres

Les prochaines Rencontres d'*Options* se dérouleront le jeudi 30 mars dans le patio du siège confédéral, à Montreuil, au lendemain du conseil national de l'Ugict-cgt.

Formation

• Stage national

« Être responsable Ugict-Cgt » est le thème d'un stage national qu'organise l'Ugict-Cgt du 23 au 27 janvier, au centre de formation Benoît-Frachon à Gif-sur-Yvette (91). Ce stage s'adresse aux membres de la commission exécutive de l'Ugict, des directions des unions fédérales et des commissions départementales, ainsi qu'aux syndicats spécifiques, aux élus et aux mandatés des collèges cadres et techniciens. Son objectif : donner aux militants les moyens de développer une activité spécifique partout où il y a des ingénieurs, des cadres et des techniciens (Ict) pour être la Cgt de tous les salariés. Parmi les thèmes abordés : pourquoi l'Ugict ? Quelle place et quel rôle des Ict dans l'entreprise ? Quel statut pour l'encadrement à l'ère du numérique ? Comment animer et organiser l'activité spécifique ?...

Pour connaître l'ensemble des formations proposées par l'Ugict-Cgt en 2017, s'inscrire à une session et connaître le programme des stages, se connecter à l'adresse suivante : www.ugict.cgt.fr/ugict/formation

Contact : formation.syndicale@ugict.cgt.fr

la revue des revues

International L'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) s'intéresse à l'intégration des réfugiés en Allemagne. Après avoir rappelé que plus d'un million de réfugiés sont arrivés outre-Rhin en 2015, les chercheurs étudient de quelle manière leur intégration s'inscrit dans une stratégie de long terme, dans le cadre d'une large alliance réunissant associations humanitaires, Églises et organisations professionnelles. L'Ires n'élude aucune difficulté et met en évidence la montée des réactions nationalistes.

« Employeurs et réfugiés : l'intégration au service d'une stratégie de long terme », *Chronique internationale de l'Ires* n° 154, juin 2016.

Droit Qu'est-ce qu'un «jeune» ? Comment se construit cette catégorie ? Dans le domaine du droit également, ces questions se posent. Dans son dernier numéro, la revue *Agora débats/jeunesses* croise les approches disciplinaires pour étudier notamment les liens entre normes juridiques et âge social. Les auteurs montrent que la dichotomie entre un droit des mineurs et un droit des majeurs ne suffit pas à rendre compte des multiples définitions qui traversent les législations. Et ce, dans de multiples domaines comme le droit social, le droit pénal ou celui des étrangers. À lire notamment : une contribution sur les raisons du non-recours aux droits dans les parcours sociaux des jeunes.

« Le droit des jeunes », *Agora débats/jeunesses* n° 74, 3^e trimestre 2016.

Culture La thématique du travail et de son organisation nourrit régulièrement, et depuis longtemps, les réalisations artistiques, que ce soit au cinéma, au théâtre ou dans la bande dessinée. Que trouvent les artistes dans le travail et dans sa production scientifique ? Que devient cette production dans l'art ? Et, à l'inverse, qu'en retire le chercheur d'utile à sa réflexion et à sa pratique ? C'est à ces trois questions que tente de répondre le dernier numéro de *Sociologies Pratiques*, à partir notamment de l'étude des *Temps modernes* ou de *Violence des échanges en milieu tempéré*, mais aussi de la mise en scène de la lutte des Lejaby.

« Quand l'art se saisit du travail. Cinéma, théâtre, BD, séries », *Sociologies Pratiques* n° 33, 2016.

Retraite Notre système de retraite est-il équitable entre les générations ? Comment le patronat français envisage-t-il la gestion de la main-d'œuvre «âgée» ? Revue de la Caisse nationale d'assurance vieillesse, *Retraite et Société* présente les travaux de six auteurs ayant participé au séminaire scientifique de la Direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des dépôts et consignations, en croisant les approches économique, sociologique, politique et démographique.

Retraite et Société n° 73, juin 2016.

TRAVAIL

L'ENTREPRISE PAR LES MOTS

LE DEUXIÈME SÉMINAIRE DE RECHERCHE DU CEREQ, FIN OCTOBRE À MARSEILLE, S'EST PENCHÉ SUR LES MOTS/MAUX DU TRAVAIL. DÉCAPANT.



PHILIPPE TURPIN / MAXPPP

Nous sommes tous d'accord pour dire que l'entreprise a besoin d'actes et non de mots» : des énoncés comme celui-ci, la littérature managériale en regorge. Celui-ci est extrait d'une brochure destinée aux personnels du géant mondial de l'électroménager, Philips. Sans intérêt, a priori. Et pourtant, le 27 octobre à Marseille, en ouverture des travaux du deuxième séminaire de recherche organisé par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq), le sociologue Vincent de Gaulejac⁽¹⁾ a voulu s'y arrêter. Reprenant un à un les termes de ce message, il a démontré qu'il pouvait constituer, à lui seul, le symbole des injonctions paradoxales dans lesquelles se débattent aujourd'hui les salariés.

(1) Vincent de Gaulejac et Fabienne Hanique, *Le Capitalisme paradoxant. Un système qui rend fou*, Seuil, 2015.

(2) Marie-Anne Dujarier, *Le Management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail*, La Découverte, 2015.

Pour preuve, ce message contient au moins quatre incohérences. Il somme les salariés à se détourner des mots mais s'attache à en user, jusqu'à construire un slogan. Il invoque une liberté qu'il refuse en imposant un « nous » garant de conformité: « Un « nous » que tout, au quotidien, contredit: de la rivalité qui est imposée à chacun aux méthodes d'évaluation qui isolent et individualisent. »

Mais surtout, a expliqué le chercheur, cette phrase avance l'idée que les besoins de l'entreprise doivent passer avant tous les autres. Et pour commencer, avant ceux des salariés. « Une totale inversion des priorités. » Jusque-là, l'économie, et avec elle, les entreprises, étaient au service des hommes. « Désormais, ce serait à eux de la servir? Et l'on s'étonne que les salariés aillent mal. Qu'ils se perdent ...

Réappropriation

« Pour qu'il y ait changement, il ne suffit pas [...] de porter à la connaissance des salariés les savoirs acquis au cours des recherches sociologiques. Il faut les construire avec eux et d'une façon qui ne fasse pas fi de la dimension affective. Il faut qu'ils puissent ressentir la fierté de dire ce qu'ils ne peuvent pas dire habituellement, en passant outre leurs défenses, en surmontant bien des appréhensions, voire des peurs; faire l'expérience de l'être-ensemble dans le domaine de la pensée et éprouver la joie de pouvoir ainsi avancer dans la compréhension des phénomènes. » Le propos est développé dans le dernier livre de Pierre Roche, sociologue et chercheur au Cereq, *La Puissance d'agir au travail. Recherches et interventions cliniques*, Eres, 2016.

... dans les méandres de propos qui bouleversent la raison. Comment pourraient-ils s'y retrouver quand ils sont bombardés d'injonctions qui les enferment dans une synthèse impossible ?»

Deconnexion d'avec le réel

Des plans de « sauvegarde de l'emploi » qui n'ont qu'un objectif : supprimer les emplois. Un management qui « ordonne » ce qui, par définition, ne peut l'être : la liberté et la spontanéité. Une excellence sans cesse réclamée alors que, par principe, atteindre l'excellence ne peut être qu'exceptionnel. Et ainsi de suite. S'arrêter pour penser. Se poser pour décoder et décrypter les discours qui sont déversés comme des évidences : ce deuxième séminaire de recherche du Cereq en a démontré l'urgence. Et par son intervention, Marie-Anne Dujarier, ancienne haute cadre de gestion devenue sociologue du travail et des organisations⁽²⁾ l'a elle-même confirmé : en les obligeant à se soumettre à des préceptes paradoxaux, on pousse les hommes à la folie.

Si la déconnexion du discours managérial d'avec le réel n'est pas chose nouvelle – « le taylorisme, déjà, s'y risquait », a-t-elle rappelé – les nouvelles méthodes que sont le benchmarking ou le lean poussent la logique à son paroxysme. « Insrites dans une vision néolibérale de l'entreprise qui porte aux nues la valeur sans se soucier un instant de la manière dont elle se crée, elles fondent leur développement sur la négation du sens et de la pensée, a-t-elle expliqué. Sur le mépris du récit collectif et la compréhension que tout un chacun peut avoir de son travail. »

Pour les mettre en œuvre, des managers d'un genre nouveau sont portés aux nues. Des cadres le plus éloigné possible du terrain et de ses contraintes. Des gestionnaires hors sol toujours recrutés sur leur connaissance de l'anglais et de certains outils de gestion mais jamais sur la maîtrise du domaine dans lequel ils doivent intervenir. Des salariés totalement déconnectés du réel qui, s'ils ont parfaitement conscience de l'absurdité du modèle qu'ils imposent aux salariés, ne cessent de le perpétuer par des slogans et des préceptes vides de sens...

Jusqu'à quand et à quel prix ? « Quand l'entreprise empêche de penser, tous les propos deviennent permis. Jusqu'aux plus aberrants. Jusqu'aux plus incohérents », a-t-elle prévenu. Revenir aux mots pour dénoncer un système et le reconstruire est une impérieuse nécessité, a-t-elle conclu avec Vincent Gaulejac. ▶

Martine HASSOUN

TABAC ACCROS: OUI, MAIS POURQUOI?

QUELLE INFLUENCE LES CONDITIONS DE TRAVAIL ONT-ELLES SUR LA CONSOMMATION DE TABAC ? UNE ÉTUDE MINISTÉRIELLE FAIT LE POINT SUR LA QUESTION. APERÇU.

Parfois, quelques chiffres valent mieux qu'un long discours. En matière de santé publique, notamment. Pour preuve, les données que vient de publier le service statistique du ministère du Travail, relatives au taux de consommation de tabac en fonction de la situation dans l'emploi. Ainsi, si en moyenne 27 % des hommes et 21 % des femmes disposant d'un emploi fument quotidiennement, la proportion change fortement en fonction des risques auxquels les uns et les autres sont exposés. Plus les contraintes physiques ou les risques psychosociaux sont nombreux, plus les risques d'addiction sont élevés. Parmi eux : le bruit intense, le port de charges lourdes et le manque d'autonomie accroissent fortement le danger de devenir dépendant. Mais là ne



SIGRID OLSSON / MAXPPP

sont pas les seules raisons. Ce peut être aussi les conflits de valeurs ou l'insécurité, une demande psychologique trop forte. Chez les femmes, la crainte de perdre son emploi et le sentiment de ne pas être reconnue à sa juste valeur pèsent aussi fortement dans la consommation de tabac.

Pour affronter le quotidien

L'enquête n'élargit pas le propos aux autres addictions que sont l'alcool et l'usage des psychotropes en milieu de travail. Et c'est bien dommage. Car, selon l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, celles-ci, autrefois marginales, seraient en progression notamment parmi les artisans, hôtes de l'air, marins, intérimaires du Btp, banquiers, routiers et commerciaux. Aujourd'hui, de 15 % à 20 % des accidents professionnels, de l'absentéisme et des conflits interpersonnels au travail seraient liés à l'usage d'alcool, de psychotropes ou de stupéfiants. Près de 10 % environ des salariés consommeraient régulièrement ou occasionnellement des produits illicites au travail pour pouvoir affronter le quotidien en entreprise. Combien chez les cadres ? Nul ne le sait précisément.

Le service statistique du ministère du Travail fournit cependant des informations qui pourraient être fort utiles aux élus Chsct, confirmant, si besoin était, que plus les conditions de vie au travail se dégradent, plus la consommation de tabac augmente. Et quand, le travail vient à manquer, la situation ne s'améliore pas, loin de là. La proportion des hommes qui fument peut atteindre 50 % chez les demandeurs d'emploi... Seules les femmes paraissent échapper à la malédiction : 26 % des femmes pointant à Pôle emploi fument, soit à peine 4 points de plus que les salariées en poste en entreprise. M.H.

Pour en savoir plus : « Quelle influence des conditions de travail sur la consommation de tabac ? », Dares analyses n° 41 (juillet 2016), à retrouver sur <http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

droits Santé

Travail et sécurité routière

Alors que les accidents liés aux déplacements professionnels en voiture (accidents du travail lié à un trajet professionnel, accidents de trajet domicile-travail) sont devenus la première cause de mortalité liée au travail (483 décès en 2015) et constituent une cause essentielle de lésions corporelles dues au travail (4 520 hospitalisation en 2015), de nouvelles dispositions légales viennent modifier le régime juridique applicable en matière de sécurité routière.

Michel CHAPUIS

La loi 18 novembre 2016 de «modernisation de la justice du xx^e siècle» (dite «Justice 21») prévoit des «dispositions améliorant la répression de certaines infractions routières» (Chapitre V - Article 34). Le code de la route est ainsi modifié :

Art. L. 121-6. - Lorsqu'une infraction constatée (selon les modalités prévues à l'article L. 130-9 – par des appareils de contrôle automatique) a été commise avec un véhicule dont le titulaire du certificat d'immatriculation est une personne morale ou qui est détenu par une personne morale, le représentant légal de cette personne morale doit indiquer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de façon dématérialisée, selon des modalités précisées par arrêté, dans un délai de quarante-cinq jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, à l'autorité mentionnée sur cet avis, l'identité et l'adresse de la personne physique qui conduisait ce véhicule, à moins qu'il n'établisse l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure. Le fait de contrevir au présent article est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Ainsi, à partir du 1^{er} janvier 2017, en cas de contravention au Code de la route par un salarié conduisant un véhicule de l'entreprise (personne morale), ce salarié n'étant pas nominativement identifié lors du constat de l'infraction (constat d'un excès de vitesse par un radar, etc.), l'employeur devra indiquer aux services de police l'identité du salarié concerné.

Cette information devra être communiquée dans le délai de quarante-cinq jours à compter de l'envoi ou de la remise à l'employeur de l'avis de contravention (adressé au représentant légal de l'entreprise titu-

laire du certificat d'immatriculation). S'il ne communique pas cette information, l'employeur pourra être poursuivi et condamné pénalement (jusqu'à 750 euros d'amende par infraction).

Le but de cette nouvelle législation est d'engager la responsabilité pénale du salarié conducteur qui a commis l'infraction, quand il n'a pas pu être identifié lors de la commission de cette infraction (retrait de points, paiement de l'amende).

En matière de prévention, le risque routier doit être mieux pris en compte par les entreprises. La charge de travail imposée par l'entreprise au salarié ne doit pas l'inciter ou l'obliger à ne pas respecter les règles du Code de la route (repos minimums, vitesse, etc.). En cas d'accident (du travail), la faute inexcusable de l'employeur peut être retenue. Le tribunal peut, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail du salarié, décider que le paiement des amendes de police sera, en totalité ou en partie, à la charge de l'employeur. Lors des déplacements professionnels en véhicule, les principes essentiels de prévention du Code du travail s'appliquent : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (L. 4121-1). Ces mesures comprennent :

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

L'employeur met en œuvre ces mesures sur le fondement de principes généraux de prévention (L. 4121-2) ; il doit notamment :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités (le risque routier est à prendre en

compte dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels) ;

- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambients ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Le salarié doit également respecter son obligation de sécurité, à son égard et à l'égard des autres personnes concernées par ses actes (et ses omissions) : Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (L. 4122-1).

Le Chsct et les Dp ont un rôle à jouer en matière de prévention et d'enquête en cas d'accident du travail (analyse des multiples causes possibles de l'accident de la circulation liées à l'état et à l'entretien du véhicule, au comportement du salarié – stress, fatigue, rythme de travail, etc.). Pour rappel : pour les salariés itinérants n'ayant pas de lieu de travail fixe, le temps de déplacement entre le domicile et le premier lieu de travail (chantier, client...) et le temps de déplacement entre le dernier lieu de travail et le domicile constituent du temps de travail (Cour de Justice de l'Union européenne, 10 septembre 2015, Tyco). Le temps de déplacement entre les différents lieux de travail constitue bien entendu du temps de travail. ▲

Bibliographie

Michel Miné et Daniel Marchand, *le Droit du travail en pratique*, (28^e édition), Eyrolles (coll. Le grand livre), 760 pages (voir p. 484).

droits

Fonction publique

Du neuf dans la jurisprudence

EFFECTIF DE RÉFÉRENCE POUR LA DÉTERMINATION DU CONTINGENT GLOBAL DE CRÉDIT DE TEMPS SYNDICAL

Il ne résulte d'aucune disposition législative, ni d'aucun principe général du droit que les moyens nécessaires à l'exercice de l'activité syndicale doivent être déterminés au regard du nombre d'électeurs inscrits sur les listes électorales pour l'élection au comité technique ministériel. Par voie de conséquence, le décret n° 2015-825 du 6 juillet 2015 relatif aux modalités de calcul et de répartition du crédit de temps syndical au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n'a pas introduit une dérogation illégale aux dispositions du décret n° 82-447 du 28 mai 1982, relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, en prévoyant que l'effectif de référence pour la détermination du contingent global de crédit de temps syndical au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est le nombre cumulé des électeurs aux deux comités techniques ministériels placés auprès de ce ministre.

CE, 26 septembre 2016,
requête n° 393252

CONSÉQUENCES DU LICENCIEMENT D'UN FONCTIONNAIRE TERRITORIAL STAGIAIRE DONT L'EMPLOI EST SUPPRIMÉ PAR SA COLLECTIVITÉ

En vertu d'un principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du Code du travail relatives à la situation des salariés dont l'emploi est supprimé que les règles du statut général de la fonction publique, qui imposent de donner, dans un délai raisonnable, aux fonctionnaires en activité dont l'emploi est supprimé une nouvelle affectation correspondant à leur grade, il incombe à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licencie-

Décharges syndicales, licenciements et harcèlement moral dans la territoriale, organisation des jurys de concours, congés maladie, comptes épargne-temps... de récents arrêts du Conseil d'État et de la cour administrative d'appel de Versailles précisent le droit.

Edoardo MARQUÈS

autre emploi, et ne puisse le licencier que si le reclassement s'avère impossible, faute d'emploi vacant ou si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit.

CE, 5 octobre 2016,
requête n° 386802

EXEMPLE D'ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE HARCÈLEMENT MORAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

ment, de proposer à l'intéressé un emploi de niveau équivalent ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, de tout autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer le licenciement dans les conditions qui lui sont applicables. Pour autant, ce principe général ne confère aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, aucun droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation en cas de suppression de leur emploi.

En revanche, lorsqu'il est mis fin au stage par l'autorité territoriale en raison de la suppression de l'emploi ou pour toute autre cause ne tenant pas à la manière de servir, le fonctionnaire territorial stagiaire est, le cas échéant, en application de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, réinscrit de droit, à sa demande, sur la liste d'aptitude prévue à cet article.

Par suite, en jugeant qu'un tel principe général du droit était applicable aux fonctionnaires stagiaires et que sa mise en œuvre impliquait que l'administration, lorsqu'elle entend supprimer un emploi occupé par un fonctionnaire stagiaire pour des motifs d'économie, propose à ce fonctionnaire stagiaire un emploi de niveau équivalent, ou à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout

Mme B., fonctionnaire territoriale avait été affectée une première fois au service du développement durable de la commune de Chenôve (21) de mai 2009 à février 2010, M.A. étant son supérieur hiérarchique direct. Au vu des éléments produits par la requérante devant le juge administratif, notamment des témoignages circonstanciés d'agents ayant travaillé sous l'autorité de M.A. et des constatations opérées à l'occasion d'une enquête administrative interne diligentée par la commune de Chenôve, M.A. a fait preuve d'un comportement vindicatif et humiliant à l'égard de l'intéressée, se traduisant par de fréquents propos dévalorisants ainsi que des critiques répétées sur la qualité de son travail, alors pourtant qu'il n'exerçait pas de manière adéquate ses fonctions d'encadrement, soit en s'abstenant de lui donner des consignes pour l'exécution du service, soit en alternant sans justification les ordres et les contre-ordres. En outre, après sa réaffectation en octobre 2010 au sein du service du développement durable de la commune, M.A., qui n'était plus alors son supérieur direct, avait de nouveau manifesté à l'égard de Mme B. un comportement vindicatif et humiliant. Pourtant, le maire n'avait adressé à M.A. une lettre lui enjoignant de modifier son attitude que le 20 juin 2011. Pour le Conseil d'État, ces éléments ainsi produits par Mme B.

étaient susceptibles de faire présumer l'existence d'agissements constitutifs de harcèlement moral. Par ailleurs, la commune de Chenôve n'avait, en revanche, pas produit d'éléments permettant de retenir que les agissements en cause étaient justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement moral; et même si la commune soutient que les agissements imputés à M.A. s'étaient produits sur une période de temps relativement brève, cette circonstance ne fait pas obstacle à ce qu'ils soient qualifiés d'agissements constitutifs de harcèlement moral. Pour le Conseil d'État, il résulte de ce qui précède qu'en retenant l'absence de harcèlement moral, la cour administrative d'appel avait donné aux faits qu'elle a souverainement appréciés une qualification juridique erronée.

**CE, 12 octobre 2016,
requête n° 384687**

PRISE EN COMPTE DE LA SITUATION DE COLLABORATEUR DE CABINET D'UNE AUTORITÉ TERRITORIALE DANS LE CLASSEMENT INDICIAIRE D'UN LAURÉAT DE L'ENA

Les agents contractuels, nommés et titularisés en qualité de conseiller des affaires étrangères du cadre général à l'issue de leur scolarité à l'École nationale d'administration, bénéficient d'un reclassement à l'échelon du grade de conseiller des affaires étrangères comportant un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans l'emploi qu'ils occupaient antérieurement à leur scolarité. Cette disposition s'applique aux contractuels ayant occupé des fonctions de collaborateur de cabinet au sens de l'article 110 précité de la loi du 26 janvier 1984, immédiatement avant leur entrée à l'Ena.

**CE, 12 octobre 2016,
requête n° 398544**

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS. ORGANISATION DES JURYS DE CONCOURS

Le respect du principe d'impartialité exige que, lorsqu'un membre du jury d'un concours a, avec l'un des candidats, des liens tenant à la vie personnelle ou aux activités professionnelles qui seraient

de nature à influer sur son appréciation, ce membre doit non seulement s'abstenir de participer aux interrogations et aux délibérations concernant ce candidat mais encore concernant l'ensemble des candidats au concours. En outre, un membre du jury qui a des raisons de penser que son impartialité pourrait être mise en doute ou qui estime, en conscience, ne pas pouvoir participer aux délibérations avec l'impartialité requise, doit également s'abstenir de prendre part à toutes les interrogations et délibérations de ce jury en vertu des principes d'unicité du jury et d'égalité des candidats devant celui-ci.

**CE, 17 octobre 2016,
requête n° 386400**

PROTECTION FONCTIONNELLE ET MONTANT DES HONORAIRES D'AVOCAT PRIS EN CHARGE PAR LA COLLECTIVITÉ PUBLIQUE

Il ne ressort d'aucun texte ni d'aucun principe que l'administration pourrait limiter a priori le montant des remboursements alloués à l'agent bénéficiaire de la protection fonctionnelle. Ce montant est calculé au regard des pièces et des justificatifs produits et de l'utilité des actes ainsi tarifés dans le cadre de la procédure judiciaire. Cependant, l'administration peut décider, sous le contrôle du juge, de ne rembourser à son agent qu'une partie seulement des frais engagés lorsque le montant des honoraires réglés apparaît manifestement excessif au regard, notamment, des pratiques tarifaires généralement observées dans la profession, des prestations effectivement accomplies par le conseil pour le compte de son client ou encore de l'absence de complexité particulière du dossier.

**CE, 19 octobre 2016,
requête n° 401102**

DIFFÉRENCE DE DROITS À CONGÉS MALADIE ENTRE FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS : ABSENCE DE RUPTURE D'ÉGALITÉ

La différence de traitement appliquée, en matière de congé de grave maladie, entre fonctionnaires territoriaux et agents contractuels de la fonction publique territoriale, est justifiée par la spécificité des conditions d'emploi de ces derniers ainsi

que par le fait que ces deux catégories d'agents bénéficient de régimes de protection différents. Ainsi, estime la cour administrative d'appel de Versailles, elle n'est pas manifestement disproportionnée au regard des motifs qui la justifient. En conséquence, les dispositions de l'article 8 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ne sauraient être regardées comme ayant porté illégalement atteinte au principe d'égalité de traitement entre les agents publics, qu'ils soient titulaires ou contractuels

**CAA Versailles, 17 novembre 2016,
requête n° 14VE02006**

CONDITIONS DE PAIEMENT DE JOURS DE COMPTE ÉPARGNE- TEMPS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Il résulte de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et des articles 3 et 3-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004, relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, que les agents des collectivités territoriales ne peuvent solliciter l'indemnisation des jours qu'ils ont épargnés sur leur compte épargne-temps que si une délibération a prévu une telle possibilité. Par suite, lorsqu'une collectivité n'a adopté aucune délibération permettant l'indemnisation des droits épargnés sur un compte épargne-temps à la date à laquelle une demande d'indemnisation est formée par l'un de ses agents, elle a compétence liée pour rejeter cette demande. Ainsi, avant de notifier sa décision en la matière, l'autorité territoriale n'a pas à mettre en œuvre le principe du contradictoire.

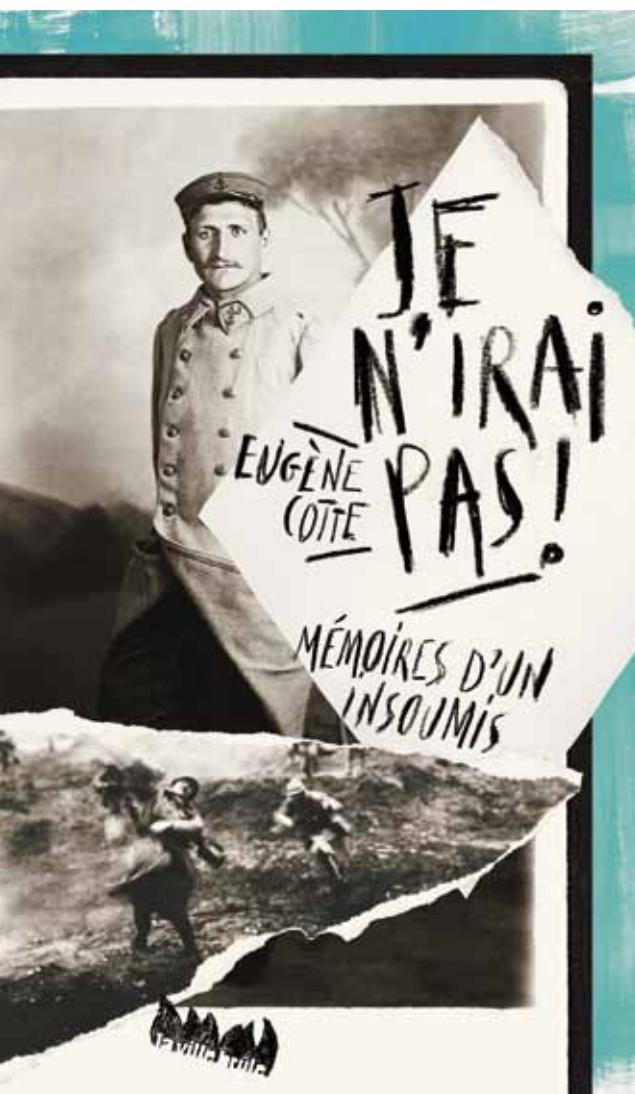
**CE, 23 novembre 2016,
Mme B., requête n° 395913**

MÉMOIRES/EUGÈNE COTTE

DE LA PRISE

DE CONSCIENCE

À L'INSOUMISSION



l'état d'esprit de celui qui a dit non une fois pour toutes, même s'il doit un jour s'incliner noblement, par la force des choses. Autodidacte assoiffé de savoir, Eugène Cotte lit beaucoup et nous informe en cours de route sur les différentes tendances du mouvement ouvrier de l'époque (socialistes, syndicalistes de la Cgt, anarchistes de tous bords, pacifistes ou va-t-en-guerre, partisans de la « reprise individuelle »...) et cite à comparaître les auteurs qui le nourrissent (Kropotkine, Jaurès, Gustave Hervé, Marx...). Ce travailleur scrupuleux, fraternel, parfait honnête homme issu de la misère des campagnes, a son juste mot à dire, dans une langue franche et claire, sur tous les sujets : les siens et les autres, la famille, la condition féminine et l'éducation, jusqu'à la politique internationale. Guillaume Davranche, qui signe la préface et fournit les notes explicatives, remarque judicieusement qu'Eugène Cotte est représentatif de son époque, en étant « à la fois soldat antimilitariste, et antipatriote refusant la botte teutonne ».

Antoine SARRAZIN

• EUGÈNE COTTE, JE N'IRAI PAS ! MÉMOIRES D'UN INSOUMIS, LA VILLE BRÛLE, 2016, 224 PAGES, 15 EUROS

L'énorme bibliographie relative à la Première Guerre mondiale s'enrichit d'un document d'exception, les Mémoires d'Eugène Cotte. Né en 1889 dans une famille de paysans pauvres du Loiret, il cultivera sa vie durant une conscience de classe inébranlable. Spontanément réfractaire, ayant horreur de la vie de caserne et de l'exploitation, il sera arrêté et emprisonné. Cependant, par solidarité et par refus de l'occupation étrangère, il sera soldat. Grièvement blessé dans les Dardanelles, c'est sur son lit d'hôpital, en 1916, qu'il consignera ses souvenirs. Des décennies plus tard, sa fille en confiera le manuscrit à Philippe Worms, qui s'attachera aussitôt à sa publication. Le titre, *Je n'irai pas !* affirme d'emblée

TOURCOING/THÉÂTRE

MÉTROPOLE EN INTER-ACTIONS CONSTANTES

Le Centre transfrontalier de création théâtrale, dirigé par Jean-Marc Chotteau à Tourcoing et Mouscron, accueille pour la seconde fois – après *Mon oncle est reporter* présenté la saison dernière – le jeune auteur-metteur en scène Vincent Farasse avec une pièce intitulée *Métropole*. Six personnages se croisent au gré de leurs déplacements au sein d'une grande ville dont les espaces démesurés, réputés propices à la solitude et à l'anonymat, constituent paradoxalement des lieux d'interactions constantes, quand bien même celles-ci ne sont le plus souvent liées qu'à des intérêts réciproques. Composée de petites scènes comme autant de fragments de vie quotidienne, *Métropole* brosse un tableau sensible de l'univers urbain. Les personnages représentent-ils de simples éléments productifs interchangeables ou sont-ils capables d'actions décisives ?

• DU 19 JANVIER AU 14 FÉVRIER À LA VIRGULE, 82, BD GAMBETTA, À TOURCOING. TÉL. 03 20 27 13 63

SORTIES FILMS

Les Enfants de la chance

MALIK CHIBANE (FRANCE)

À partir de l'histoire vraie de Maurice Grosman, qui put échapper à la rafle du Vél' d'Hiv' en juillet 1942, le réalisateur reconstitue toute une époque, faite de peur et de solidarité, où l'on voit des petits juifs cachés jouer comme les autres enfants tandis que les Allemands et la Milice les recherchent. Malik Chibane note que le destin de Maurice a quelque peu à voir avec le sien, jusque dans les rues que le héros du film « *arpentait pour rejoindre celle qui avait remplacé sa mère* ».

À la recherche de Chopin

PHIL GRABSKY (ÉTATS-UNIS)

Comme il l'a déjà fait pour Beethoven, Haydn ou Mozart, Grabsky, documentariste scrupuleux, a parcouru le monde pendant quatre ans pour découvrir la vie et la musique de Frédéric Chopin. Des historiens spécialisés interviennent (entre autres, Jérémie Siepmann) et de grands interprètes, tels Daniel Barenboim, Lars Vogt, Ronald Brautigam ou Kevin Kenner apportent leur contribution.

Ma' Rosa

BRILLANTE MENDOZA (PHILIPPINES)

Une œuvre sur l'économie de la drogue, la misère et la corruption aux Philippines, avec pour principale interprète Jaclyn Rose, prix d'interprétation dans ce rôle au dernier Festival de Cannes.

PARIS/EXPOSITION LÉON BAKST, DES BALLETTS RUSSES À LA HAUTE COUTURE

Léon Bakst (1866-1924), principal collaborateur des Ballets russes lors de leurs premières saisons à Paris, dessine les décors et les costumes de plusieurs chefs-d'œuvre (*L'Après-midi d'un faune*, *Shéhérazade*, *Le Spectre de la rose*). Il a révolutionné non seulement la décoration théâtrale et les arts décoratifs mais aussi la mode puisqu'il a inspiré jusqu'à Dior, Yves Saint Laurent, Christian Lacroix et Karl Lagerfeld. Pour le 150^e anniversaire de sa naissance, celui que D'Annunzio nommait « *le magicien de la couleur* », qui fut le maître de Chagall et l'ami de Picasso, de Ravel, de Stravinsky et de Debussy entre autres, fait l'objet d'une exposition riche de 130 pièces, organisée par l'Opéra de Paris et la Bibliothèque nationale de France.

Stéphane HARCOURT

• JUSQU'AU 5 MARS, AU PALAIS GARNIER, PLACE DE L'OPÉRA, PARIS 9^e.



Costume confectionné en 1905 pour la danseuse étoile Anna Pavlova. Durant vingt-cinq ans, elle le porta pour interpréter *La Mort du cygne*, chorégraphie de Michel Fokine sur un extrait du *Carnaval des animaux* de Camille Saint-Saëns.

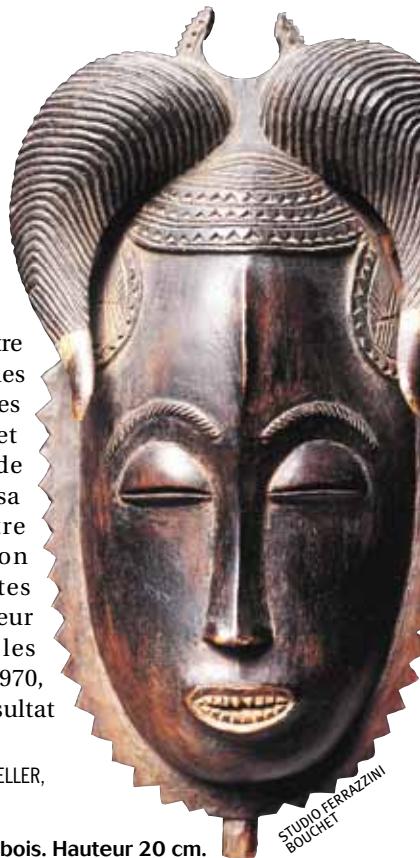
BNF, DÉPARTEMENT DE LA MUSIQUE, BIBLIOTHÈQUE-MUSÉE DE L'OPÉRA.

GENÈVE/ MASQUES DÉCOUVRIR LES YOHOURÉ

Au cœur de la Côte d'Ivoire, entre la savane et la forêt, vivent les Yohouré, entourés de peuples plus nombreux, les Gouro et les Baoulé. C'est surtout de nos jours que ce peuple et sa culture commencent à être mieux connus. L'exposition propose masques, statuettes et objets rituels. Le professeur Michel Boyer, qui étudie les Yohouré depuis les années 1970, publie pour l'occasion le résultat de ses recherches.

• JUSQU'AU 30 AVRIL, MUSÉE BARBIER-MUELLER, 10, RUE JEAN-CALVIN, À GENÈVE.

Masque yohouré en bois. Hauteur 20 cm.
Anc. coll. Joseph Mueller, acquis avant 1942.



STUDIO FERRAZIN
BOUCHET

VILLEURBANNE/THÉÂTRE REBELOTE AVEC AIMÉ CÉSARE

Christian Schiaretti, directeur du Tnp de Villeurbanne, s'est attelé à la mise en scène des tragédies de la décolonisation d'Aimé Césaire (1913-2008). Il estime que, pour le poète né à Basse-Pointe (Martinique), « *la politique est la force moderne du destin, et l'Histoire, la politique vécue* ». Christian Schiaretti a déjà monté *Une saison au Congo*, pièce centrée sur la figure de Patrice Lumumba. Cette fois, il s'agit de *La Tragédie du roi Christophe*, qui s'attache à la figure d'un révolutionnaire haïtien s'emparant du pouvoir pour ne plus le lâcher. La distribution, nombreuse, est en majorité composée d'acteurs noirs. Le prochain volet de la trilogie sera *La Tempête*, en référence-hommage à Shakespeare. Les trois mises en scène doivent participer d'une même scénographie.

• DU 19 JANVIER AU 12 FÉVRIER, AU THÉÂTRE NATIONAL POPULAIRE, 8, PLACE LAZARE-GOUJON, À VILLEURBANNE. TÉL. 04 78 03 30 00

CHALON-SUR-SAÔNE/DANSE ÇA VA FAIRE DES VAGUES

Héla Fattoumi et Éric Lamoureux, récemment nommés à la tête de Viadanse (Centre chorégraphique national de Bourgogne - Franche-Comté), à Belfort, ont conçu et orchestré en mouvement *Waves* (« Vagues »), qui met en jeu huit danseurs aguerris évoluant sur une musique du compositeur suédois Peter von Poehl. Ils invitent les spectateurs à une rêverie maritime au long cours. Au son de sa guitare post-rock, Peter von Poehl joue avec les profondeurs, les éclats et les embruns. Surfant sur la vague musicale, qui se module et s'altère tout au long du spectacle, les corps des interprètes fluctuent dans une gestuelle qui s'apparente parfois à une nage lente pour, à d'autres moments, se laisser emporter par des flots imaginaires.

• LE 17 JANVIER, AU THÉÂTRE DU PORT-NORD, RUE DENIS-PAPIN À CHALON-SUR-SAÔNE. TÉL. 03 85 42 52 12

PARIS/HENRI FANTIN-LATOUR

DU RÉALISME AUX TENTATIONS DE L'IMAGINAIRE

AU MUSÉE DU LUXEMBOURG, ON PEUT DÉCOUVRIR, SUIVANT UN PARCOURS CHRONOLOGIQUE, L'ŒUVRE D'UN ARTISTE INFINIMENT EXIGEANT AVEC LUI-MÊME, QUI SUT À LA FIN PASSER DE L'AUSTÉRITÉ À DES FORMES DÉBRIDÉES HAUTES EN COULEUR, SANS JAMAIS CESSER DE PEINDRE DES FLEURS.



Coin de table (1872), huile sur toile, 161 x 223 cm. De gauche à droite : Paul Verlaine, Arthur Rimbaud, Elzéar Bonnier, Léon Valade, Émile Blémont, Jean Aicart, Ernest d'Hervilly, Camille Pelletan.

En 1982 avait lieu au Grand Palais, à Paris, une exposition consacrée à Henri Fantin-Latour (1836-1904). Il se trouve que depuis, le musée de Grenoble – sa ville natale – s'est sérieusement penché sur l'ensemble de photographies de nus féminins légué par sa veuve en 1921. Leur étude a permis de se faire une autre idée du parcours final de cet artiste. L'actuelle manifestation, baptisée « Henri Fantin-Latour à fleur de peau » épouse pas à pas,

en somme, la chronologie de l'existence, consubstantiellement liée à son œuvre, de celui qui, dès l'âge de 19 ans, affirmait résolument son credo en ces termes : « *La peinture est mon seul plaisir, mon seul but.* » À 28 ans, il renchérissait de la sorte : « *Le travail artistique c'est tout, je veux faire des chefs-d'œuvre, il n'y a rien d'autre.* » Une autre profession de foi révélatrice est celle-ci : « *En dehors de mon art, je ne peux rien faire, rien dire, car l'art demande tous les sacrifices, car l'art est en dehors de la vie...* »

Son père, peintre de portraits et de tableaux religieux, l'initie au dessin et



Capucines doubles (1880), huile sur toile, 62,8 x 42,5 cm.

VICTORIA AND ALBERT MUSEUM, LONDRES

lui inculque la discipline dans le travail. À Paris, Fantin-Latour intègre, dès 1850, l'atelier parisien d'Horace Lecoq de Boisbaudran, un professeur plutôt singulier en ces temps d'académisme triomphant. Franc-maçon et fouriériste, il incite ses élèves à sortir, à observer et à dessiner de mémoire. Sortir, le jeune homme ne s'en prive pas. Dès ses 16 ans, il passe de longues heures au Louvre pour y copier les maîtres. Il deviendra un copiste recherché. On peut en juger au vu de ce qu'il put réaliser à partir des *Femmes d'Alger dans leur appartement* (Delacroix) ou de *La Vénus du Pardo* (Titien). La liberté avec laquelle il traita *Les Noces de Cana* (Véronèse) aurait épater Manet, Monet et Bracquemond, à qui l'on prête ces mots : « *La copie que Fantin faisait était là, claire, vivante, fraîche, personnelle [...]* »

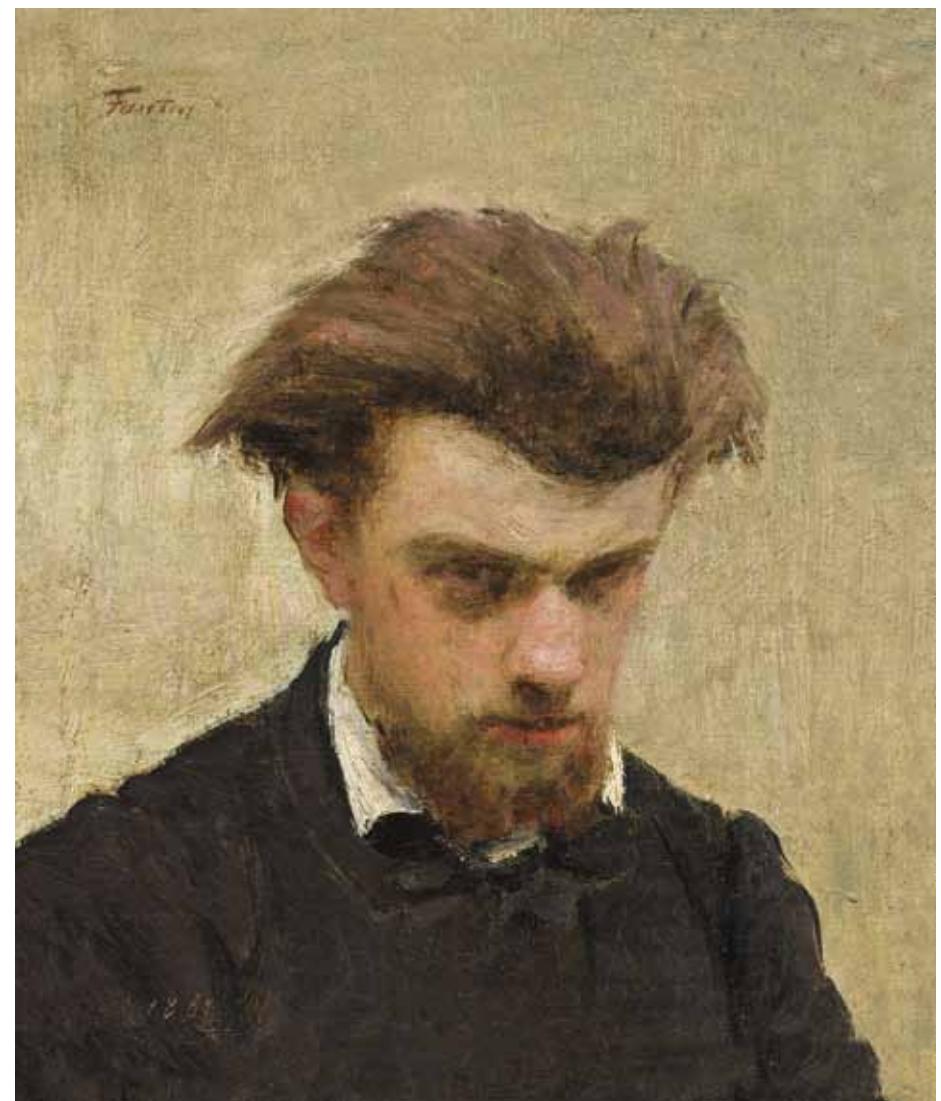
« Fantin-Latour. À fleur de peau », jusqu'au 12 février au musée du Luxembourg, Paris 6^e. Du 18 mars au 18 juin au musée de Grenoble.



La Lecture (1877), huile sur toile,
97,2 x 130,3 cm.

MUSÉE DES BEAUX-ARTS DE LYON / PHOTO ALAIN BASSET

Autoportrait (1861),
huile sur toile, 25,1 x 21,4 cm.



WASHINGTON, NATIONAL GALLERY OF ART

Fantin avait déclenché l'impressionnisme moderne.» Il reproduit aussi des toiles de Rembrandt, de Rubens, de Frans Hals, de Watteau et de Chardin. On a répertorié 117 de ces copies, dont bon nombre exécutées sur commande afin de financer sa carrière de peintre jusque dans les années 1870. C'est au Louvre, qui lui est comme une seconde demeure, qu'il rencontrera en 1866 Victoria Dubourg, elle-même peintre non négligeable, musicienne et mélomane (Degas l'a portraiturée), qu'il épousera dix ans plus tard.

Charles Baudelaire avec son grand front dégarni

Renvoyé, à l'âge de 18 ans, de l'École des beaux-arts où, s'ennuyant ferme, il n'a pu s'adapter aux méthodes de l'établissement, il fréquente l'atelier de Gustave Courbet, qui l'incite à cultiver son indépendance. Il se livre d'emblée à l'autoportrait, comme le fit Courbet, justement. On peut suivre, sur quatre d'entre eux exécutés en 1858, 1860, 1861 et 1883, les transformations expressives de l'homme, depuis le rapin au visage ombrageux jusqu'à l'artiste récompensé et couvert d'honneurs, dont les traits se détachent sur un fond noir inspiré de Rembrandt. De Fantin-Latour, la postérité a vite reconnu la sorte de témoignage historique de ses portraits de groupe, lesquels ont inscrit sur la toile des figures intellectuelles et artistiques majeures de l'époque, le plus célèbre étant l'*Hommage à Delacroix* (1864) où l'on distingue – devant un portrait du maître –, prenant la pose de face ou de trois quarts, dix hommes en noir, parmi eux Fantin-Latour lui-même, à la gauche du tableau, le seul en chemise blanche, sa palette à la main, entouré, entre autres, de James McNeill Whistler qui fut son ami, d'Édouard Manet, de l'écrivain et

«En dehors de mon art, je ne peux rien faire, rien dire, car l'art demande tous les sacrifices, car l'art est en dehors de la vie.»

critique d'art Louis-Edmond Durany, auteur d'un roman-manifeste du réalisme (*Le Malheur d'Henriette Gérard*), du dessinateur et graveur Félix Bracquemont, qui illustra en 1861 *Les Fleurs du mal* de Charles Baudelaire, qu'on découvre à droite avec son grand front dégarni.

On s'attarde aussi devant *Un atelier aux Batignolles* (1870), conçu à la gloire de Manet peignant à son chevalet, avec notamment, autour de lui, Auguste Renoir, Émile Zola, Frédéric Bazille et Claude Monet. En 1863, au Salon dit des refusés, *Le Déjeuner sur l'herbe de Manet* (dont un autre titre, secret, était *La Partie carrée*) avait causé un beau scandale. De 1872 date cette autre fameuse représentation collective, intitulée *Coin de table*, où figure le couple Verlaine-Rimbaud. Ce dernier au visage d'ange, la main gauche sous le menton, tourne ostensiblement le dos au reste du groupe.

Le fait que Fantin-Latour se soit employé à immortaliser les visages de ceux qui furent dans l'avant-garde esthétique de son temps ne signifie pas pour autant qu'il ait adhéré à l'impressionnisme. ...



MUSÉE DE GRENOBLE

RMN-GRAND PALAIS (MUSÉE D'ORSAY) / PHOTO HÉRVE LEWANDOWSKI

Nature morte dite « de fiançailles » (1869), huile sur toile, 32,8 x 30,4 cm.

La Nuit (1897), huile sur toile, 61 x 75 cm.

... Il fut certes un peintre moderne mais ne renonça jamais à l'école des grands anciens, qu'il n'a cessé d'étudier et de méditer. Parmi eux, on trouve indiscutablement Chardin (1699-1779), chantre des habitudes journalières et expert en natures mortes criantes de vérité dans le silence de la toile. Les innombrables bouquets de fleurs peints par Fantin-Latour lui assurèrent une matérielle confortable sur le marché britannique (les victoriens en raffolaient, comme s'autorisant par défaut, dans la vision d'un buisson d'aubépines auprès d'un vase japonais, une infime part maudite de sensualité). L'admirable n'est-il pas que les fleurs de Fantin-Latour, si exquisément peintes, ne seront jamais fanées, tant elles révèlent de profondes ressources chez cet artiste qui sut si bien voir et ressentir ?

Timide, introverti, hypersensible, creusant un sillon opiniâtre à l'écart du tumulte, Fantin-Latour a excellé dans le portrait. Il n'est que de considérer, pour s'en convaincre, *La Liseuse: Marie Fantin Latour, sœur de l'artiste* (1861), qui appartient aux collections du musée d'Orsay. Le modèle est l'une de ses sœurs, saisie dans l'intimité propre à l'acte abstrait de lire dans une solitude attentive, comme bénie. On retrouve la même sensation quasi puritaine dans *Les Deux sœurs* (1859), l'une rêvant devant sa broderie, l'autre absorbée dans sa lecture, telles deux monades placées en regard l'une de

Des visions oniriques, fantasmatiques, érotiques, d'un artiste payant à la fin son tribut à l'imagination débridée.

l'autre dans le cocon du foyer bourgeois. Scène de genre, pour sûr, nimbée d'un léger mystère introspectif, quelque chose d'une peinture du nord, qu'on retrouve aussi bien dans le *Portrait d'Edwin et Ruth Elizabeth Edwards* (1875) où la femme, droite, sévère, en expectative, surplombe l'amateur, le mécène, le confident, le marchand et l'ami à la barbe abondante scrutant un dessin qu'on suppose du peintre. Le même type d'énigme d'ordre biographique muet, cuirassé dans le vêtement qui monte jusqu'au cou, apparaît dans le *Portrait de Louise Riesener* (1880) comme dans celui de Victoria Dubourg (1873), l'épouse dévouée, celle qui veillera jalousement sur l'héritage du peintre, répertoriera toutes ses œuvres et imposera sa mémoire.

Une partie de l'exposition a trait à son amour de la musique et singulièrement à Wagner et à Berlioz. Un nouveau grand portrait collectif, *Autour du piano* (1885),

réunit huit personnalités wagnériennes d'alors, dont les compositeurs Emmanuel Chabrier et Vincent d'Indy, leur nom pouvant encore parler aux non-spécialistes.

Des tableaux peuplés de naïades et de nymphes

La surprise, voire la révélation, a lieu en fin de visite, lorsque sont exposées les photographies de femmes nues (c'est à dessein que j'emploie cette expression modérément coquine à l'ancienne mode) dont la vue assidue permit au vieux Fantin-Latour de « se lâcher » comme on dit de nos jours, en inaugurant une veine crypto-symboliste sur des tableaux peuplés de naïades et de nymphes évoluant dans l'onde ou dans l'air en toute liberté. Il repassait là abondamment, après une carrière d'artiste sévère et juste, par l'inspiration d'une œuvre de ses 18 ans, *Le Songe* (1854), une huile sur toile envahie de triomphantes nudités. *Danses* (1891), *La Tentation de Saint-Antoine* (1897), *La Nuit* (1897), *Au bord de la mer* (1903) ou *Les Filles du Rhin* (1876), par exemple, participent allègrement des visions oniriques, fantasmatiques, érotiques d'un artiste payant à la fin son tribut à l'imagination débridée, bien loin du quant-à-soi qui régla sa vie. Il dit alors vouloir « représenter avec le plus de réalité possible ces rêves, ces choses qui passent un moment devant les yeux ».

Jean-Pierre LÉONARDINI

Chants d'amour et de mort

Don Carlo Gesualdo occupe une place à part dans l'histoire de la musique. Né en 1566, dans une des plus anciennes familles du royaume des Deux-Siciles, Gesualdo étudie la musique à l'académie fondée par son père. En 1586, il épouse sa cousine Donna Maria d'Avalos. Apprenant la liaison de cette dernière avec le duc d'Andria, il fait poignarder les deux amants. Ayant ainsi lavé son honneur – la société de l'époque l'y autorisait –, il s'enferme dans son château. Et n'en ressort que trois ans plus tard pour un second mariage, qui virera lui aussi au fiasco.

La musique de Gesualdo, profane ou religieuse, porte en elle les tourments de l'homme. Figure de l'âge d'or du madrigal avec Monteverdi, Gesualdo a composé les 23 madrigaux à cinq voix de son sixième recueil dans la dernière partie de sa vie, entre 1596 et 1611. Tous parlent de l'amour passionnel, du désir, de la mort, du deuil. Gesualdo y a mis tout son art de la polyphonie et du chromatisme. L'utilisation des dissonances et des changements de tempo intempestifs augmente la force expressionniste et le caractère halluciné des madrigaux. L'interprétation du Collegium Vocale Gent, sous la direction de Philippe Herreweghe, est comme toujours le fruit d'un travail précis, ici sur les textes, la déclamation, jusque dans la moindre articulation, la moindre voyelle. La clarté et l'équilibre des timbres confèrent à l'ensemble une puissance d'évocation lumineuse, presque incandescente, dont l'écho résonne longtemps encore après que les voix se sont tues.

• CARLO GESUALDO, *MADRIGALI A CINQUE VOCI, LIBRO SESTO*.

1 CD OUTHERE MUSIC. 17 EUROS.

JOHN ADAMS

Mille et une femmes

Écrite en 2015 pour la violoniste Leila Josefowicz, *Scheherazade.2*, du compositeur américain John Adams, est à écouter absolument. D'abord parce que l'œuvre, en tant que telle, est d'une grande beauté, se distinguant par un foisonnement et une profusion sonore assez inhabituels pour un auteur au langage jusqu'à présent minimaliste voire, parfois, primitif. D'une facture classique et découpée en quatre mouvements, *Scheherazade.2* apparaît au plan musical comme une référence à la *Shéhérazade* de Rimsky-Korsakov, mais surtout comme un hommage à Prokoviev et à Chostakovitch, dont on entend distinctement des références au *Concerto pour violoncelle*. Mais l'œuvre est aussi, et peut-être surtout, un manifeste politique en faveur des femmes qui luttent pour leur liberté et contre les violences qui leur sont faites partout dans le monde, et pas seulement dans les pays arabo-musulmans. C'est après avoir vu l'exposition « Les Mille et une nuits » à l'Institut du monde arabe, en 2013, que John Adams décida de composer cette « *symphonie dramatique* », brillamment défendue par la sonorité âpre, chaude et sensuelle du violon de Josefowicz, accompagnée ici par l'Orchestre symphonique de Saint-Louis et le chef David Robertson.

• JOHN ADAMS, *SCHEHERAZADE.2*. 1 CD NONESUCH. 17 EUROS.

bouteilles

Sauternes

Vignoble Rousset-Peyraguey

Les repas de fin d'année sont l'occasion rêvée pour sacrifier quelques belles bouteilles de sauternes.

Ce vin explosif et corpulent associe de façon très équilibrée, après quelques années, le sucre et l'acidité. Mais les conditions climatiques nécessaires à son élaboration ne sont pas toujours au rendez-vous! L'arrière-saison est déterminante. L'alternance de chaleur, d'humidité et de brouillard provoquent l'apparition de la fameuse pourriture noble, qui concentre les sucs. Très successifs et petits rendements permettent alors, dans les bons millésimes, de produire des vins de légende. Leur place à table va bien au-delà de l'association classique avec un foie gras. L'alliance fonctionne remarquablement avec les cuisines crémées : ris de veau, turbot, volailles. Leurs arômes d'agrumes feront également merveille sur un canard à l'orange. Ils sont enfin le compagnon idéal des fromages à pâte persillée... roquefort en tête.

Après celui-ci, plus rien. Contrairement à ce qui se faisait autrefois, sa place au dessert n'est pas évidente. Rousset-Peyraguey fait partie des très bonnes adresses. C'est un domaine de 14 hectares, dont 6 répartis entre les très grands du Sauternais, avec des vignes de plus de 50 ans, composées à 80 % de sémillon, à 15 % de sauvignon et à 5 % de muscadelle.

Une superbe sélection de millésimes s'offre à vous, du 2000 au 2013 : le 2003 cuvée Paradosis, élevé sept ans en vieilles barriques (29 euros) ; le 2000 Crème de tête (30 euros). Demi-bouteilles, 50 cl et magnums sont également proposés. Excellent rapport prix/plaisir.

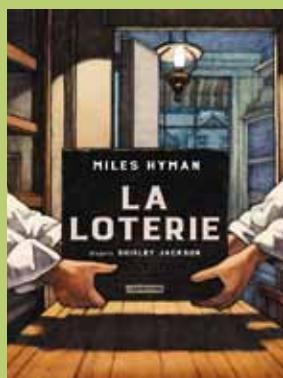
Georges SULIAC

Vignoble Rousset-Peyraguey
8, Arrançon
33210 Preignac
06 14 40 44 72

SHIRLEY JACKSON

Une reine du fantastique

STEPHEN KING
L'ENCENSE ET NEW
YORK VA LUI RENDRE
HOMMAGE POUR
LE CENTENAIRE
DE SA NAISSANCE...
MAIS QUI ÉTAIT CETTE
ROMANCIÈRE QUI SE
DISAIT VOLONTIERS
SORCIÈRE ?



Méconnue ou tout simplement oubliée, Shirley Jackson vient de refaire son apparition dans les vitrines des librairies. Grâce à la réédition d'un de ses romans, *La Maison hantée*, et à l'adaptation en BD de *La Loterie*, sa plus célèbre nouvelle d'« horreur » quotidienne. Deux excellents livres de nature à permettre la découverte de cette écrivaine américaine. Née en Californie, à San Francisco, le 14 décembre 1916, Shirley Jackson aurait eu 100 ans ce mois-ci mais, plus modestement, elle s'est éteinte l'après-midi du 8 août 1965 pendant sa sieste, à l'âge de 48 ans. En dépit de sa courte vie et du nombre limité de ses écrits, elle incarne pour toujours une figure majeure du courant fantastique états-unien.

À partir de 1934, elle poursuit ses études à l'université de Syracuse (État de New York) où elle rencontre Stanley Edgar Hyman, numismate et critique littéraire au *New Yorker*, qu'elle épousera en 1940, l'année où elle obtient son diplôme universitaire. Le couple, qui aura quatre enfants, s'installe dans une grande maison victorienne du Vermont. Présentée comme une mère exemplaire (elle consacre en 1953 un ouvrage à sa progéniture : *Mes sauvages chéris*), elle possède aussi son côté obscur, se proclame volontiers sorcière et est fascinée par l'ésotérisme.

Bientôt, Shirley Jackson fait ses débuts dans la littérature fantastique. Elle écrit d'une traite, en juin 1948, la nouvelle *La Loterie* : dans un village de la Nouvelle-Angleterre, chaque année en juin, on organise la Loterie, un rituel où il est moins question de ce que l'on gagne que de ce que l'on risque de perdre à jamais. Sa publication dans le *New Yorker*, revue phare de la vie culturelle américaine, fait polémique pendant plusieurs mois. De nombreux lecteurs indignés résilient leur abonnement. D'autres s'interrogent sur les origines de *La Loterie*. Shirley Jackson s'est-elle inspirée de faits réels ? Un lecteur érudit affirme que les pratiques relatées dans la nouvelle avaient jadis cours en France. On n'en détaillera pas davantage le contenu, sous peine de gâcher le plaisir de la découverte aux lecteurs.

Mais revenons sur cette adaptation en BD de *La Loterie*. C'est un remarquable travail qui comporte 380 illustrations pour un volume de 160 pages. La narration alterne les formats, passant d'un dessin double page à quatre vignettes sur la page suivante, puis trois, puis une, parfois sans aucun texte durant plusieurs pages, donnant la priorité au dessin pour expliquer l'action. L'auteur de ce beau livre,

auquel il a consacré neuf mois de son temps, a pour nom Miles Hyman. Si un jour vous avez eu entre les mains un volume dont le héros s'appelle *Le Poulpe*, vous avez sûrement remarqué la couverture. Elle est signée Miles Hyman depuis les débuts de cette série populaire créée en 1995 par Jibé Pouy et qui, en 2016, a dépassé les 200 volumes. Ce n'est pas le fruit du hasard si Miles Hyman a signé l'adaptation de *La Loterie* : Shirley Jackson était sa grand-mère. Il écrit à son propos : « *Que cela nous plaise ou non, Jackson nous oblige à regarder l'intolérable sauvagerie qui sommeille sous la surface de nos vies quotidiennes.* »

Miles Hyman participera à la cérémonie organisée à New York ce mois-ci, pour le centenaire de l'écrivaine. Un hommage qui réunira aussi la romancière Joyce Carol Oates et Ruth Franklin, la biographe de Shirley Jackson.

La réédition de *La Maison hantée* a été révisée, car il y avait trop d'erreurs dans la traduction initiale selon François Guérif, directeur de collection chez Payot. Cette maison hantée c'est Hill House. « *Pénétrer dans Hill House, selon Stephen King, c'est comme entrer dans le cerveau d'un fou.* » Construite par un industriel au XIX^e siècle, Hill House est une monstruosité architecturale, inquiétante à souhait. Ténébreuse, à l'image de son créateur, on la dit hantée. C'est cette maison que le docteur John Montague, un anthropologue fasciné par les phénomènes paranormaux, a louée pour trois mois. Il y a invité plusieurs personnes pour étudier leur comportement face au surnaturel. À partir de cette trame simple, la romancière écrit une terrifiante histoire considérée comme une des meilleures du siècle. Si *La Loterie* a généré trois téléfilms (1951, 1969, 1996) et un film (2007), *La Maison hantée* a inspiré Robert Wise (*La Maison du diable*, 1963) et Jan de Bont (*Hantise*, 1999).

Et s'il fallait ajouter une preuve du talent de Shirley Jackson, faisons encore appel à Stephen King, maître incontesté du genre. En 1980, il dédiait son roman *Charlie* « à la mémoire de Shirley Jackson qui n'a jamais eu à hausser la voix ». ▶

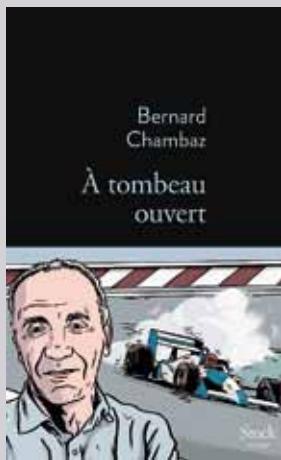
Claude MESPLÈDE

BIBLIOGRAPHIE

- MILES HYMAN, *LA LOTERIE, BANDE DESSINÉE* D'APRÈS LA NOUVELLE DE SHIRLEY JACKSON, CASTERMAN, 2016, 160 PAGES, 23 EUROS.
- SHIRLEY JACKSON, *LA MAISON HANTÉE*, PAYOT (RIVAGES/NOIR), 2016, 270 PAGES, 8,20 EUROS. TRADUIT DE L'ANGLAIS (ÉTATS-UNIS) PAR FABIENNE DUVIGNEAU.

LIVRES

Mécanique et métaphysique



BERNARD CHAMBAZ RESTITUE SA PART D'HÉROÏSME À LA COURSE AUTOMOBILE ET PANTHÉONISE AYRTON SENNA. ÉRIC-EMMANUEL SCHMITT S'AUTORISE UN SOLILOQUE PHILOSOPHIQUE AUTOUR DU TERRORISME.

La saison de Formule 1 vient de s'achever, au bout du suspense paraît-il, et tout le monde s'en moque déjà. Le temps des héros de la F1 est terminé. Le temps où mourir sur un circuit faisait partie des risques d'un Grand Prix qui ressemble aujourd'hui à un jeu vidéo grandeur nature. Dans *À tombeau ouvert*, Bernard Chambaz revient sur la destinée du dernier héros de la course automobile, au sens tragique du terme, Ayrton Senna, décédé sur le circuit d'Imola, en Italie, le 1^{er} mai 1994. Ce n'est pas une biographie, mais l'épopée romancée d'une grande figure du sport dont l'auteur chante la vie comme le coryphée chantait celle des héros grecs qui défaisaient les dieux. Senna, c'est un Achille moderne ; le cockpit de son bolide, son armure : « *D'embleée*, écrit Chambaz, *le jour de son accident, j'ai la sensation d'être plongé dans une tragédie dont on mesure la dimension antique. Le parallèle entre la course automobile et la course de chars n'est pas tiré par les cheveux. Si le char se renverse, le corps du conducteur est piétiné par les chevaux, brûlé par le sol où il est traîné.* »

Tout au long du livre, il revient sur ce parallèle entre Achille et Senna qui n'a rien d'un héros au sens romantique du terme – sa vie est assez terne et ses amours bien banales –, mais qui a tout du héros grec défiant les dieux à travers les lois de la physique. Comme Achille, c'est sa mort qui fera de lui un héros, fauché dans ses plus belles années. C'était le choix d'Achille ; c'est la nécessité de Senna qui accédera ainsi au Panthéon des héros du xx^e siècle : « *La vitesse est la grande affaire de sa vie*, écrit Chambaz. *Dieu aussi, mais la vitesse est d'essence divine. Avant le dieu des chrétiens, qui a repris l'éclair et la foudre à Zeus, c'est Hermès qui l'a incarnée. Hermès a un rôle de psychopompe, de "conducteur des âmes" vers l'autre monde, qui en impose à tous. Avant l'heure de la physique quantique, il a perçu la vitesse comme une compression de l'espace et une suprême accélération.* »

Chambaz réconcilie le téléspectateur avec ce spectacle sans saveur qu'est devenue la course automobile. Ce sont encore les mots qui dilatent le temps pour redonner du sens à des images qui défilent. C'est l'écrivain qui donne de la durée là où il n'y a qu'instanéité. Qui met du tragique là où on ne voit plus que de la mécanique.

Les écrivains osent tout. C'est même à ça qu'on les reconnaît. Éric-Emmanuel Schmitt a un imaginaire débordant, un peu à l'image

de son ego peut-être, puisqu'il n'est pas le sujet de son dernier roman, ce qui serait désespérément classique, mais un de ses personnages. *L'homme qui voyait à travers les visages* oscille entre roman et fable philosophique inspirée par les œuvres complètes... d'Éric-Emmanuel Schmitt lui-même !

Augustin est un jeune homme qui vit en marge de la société : orphelin au physique ingrat, il effectue un stage dans le journal local où il est exploité par un rédacteur en chef tyrannique. Mais Augustin a un don extraordinaire. Il voit ce que les autres ne voient pas : il voit les âmes des morts danser autour des vivants parce qu'elles se croient encore en vie. Augustin sera surtout le témoin d'un attentat terroriste à Charleroi. De témoin privilégié, il devient très vite un suspect idéal. C'est le point de départ du roman. Mais Éric-Emmanuel en fait surtout un conte philosophique autour de l'éternelle question : si Dieu, existe, comment peut-il permettre tout ça ? Et sa variante : si Dieu est amour, comment les hommes peuvent-ils tuer en son nom ? L'écrivain, qui piaffe d'impatience d'intervenir dans ce débat, se glisse dans la peau d'un personnage qu'Augustin va interviewer pour son journal avant d'en devenir un ami intime. Le roman devient alors prétexte à un exercice de style où l'auteur fait son cinéma.

Les paradoxes s'enchaînent : « *Certains athées militants affirment que les religions ont créé Dieu ; moi j'estime qu'elles ont créé l'homme.* » Où les bons mots se succèdent : « *La violence est comme une pathologie de l'incertitude.* » Schmitt, en personnage respecté dans son propre roman, assène : « *Ceux qui frappent veulent avoir raison et ne pas être démentis. Ils désirent échapper aux questions. Ils tiennent à savoir. Les malheureux souhaitent du marbre là où il n'y a que de l'eau.* » Il y a quelque chose de présomptueux sans doute dans la démarche de l'auteur mais Schmitt n'en a cure. Il avance avec sa bonne foi, avec sa foi même, depuis son expérience mystique dans le désert. Avec sa naïveté d'écrivain, il est l'homme qui voit à travers son propre visage. Et c'en est presque touchant d'orgueil. ▶

Jean-Paul VERMILLET

BIBLIOGRAPHIE

- BERNARD CHAMBAZ, *À TOMBEAU OUVERT*, STOCK, 2016, 207 PAGES, 18 EUROS
- ÉRIC-EMMANUEL SCHMITT, *L'HOMME QUI VOYAIT À TRAVERS LES VISAGES*, ALBIN MICHEL, 2016, 420 PAGES, 22 EUROS

SNOWDEN, LUXLEAKS, ENTREPRISE...

Espionnage : la démocratie en alertes

DANS UN MONDE OÙ L'INFORMATION SEMBLE OFFERTE
À QUI VEUT LA SAISIR, LES ENTREPRISES SONT DEVENUES
DES CIBLES FACILES. D'OÙ LA TENTATION, POUR SE DÉFENDRE,
DE PROMOUVOIR DES POLITIQUES RESTRICTIVES.

Il y a un avant et un après Snowden. En dénonçant publiquement les pratiques illégales tant de la Cia que de la Nsa en matière de surveillance des communications, l'ex-espion n'a pas changé le monde. Mais chaque «livraison» contribue à modifier la vision qu'on peut en avoir. Non qu'elles révèlent une nature cachée des pouvoirs en place – tout le monde se doute que les États espionnent et s'affranchissent autant qu'ils le peuvent des règles auxquelles ils souscrivent publiquement – mais parce qu'elles transforment ces doutes en certitudes et ce, sous les yeux de l'opinion publique mondiale. En tout état de cause, elles renseignent – au double sens d'informer et d'éduquer – sur les pratiques et les périls portés par les technologies de la communication. Ce faisant, elles alertent sur ce qu'il est urgent d'élaborer pour s'en défendre.

Les derniers documents communiqués par la presse ont permis d'établir que les dispositifs de lutte contre le terrorisme adoptés en matière de transport aérien ont essentiellement été utilisés par la Nsa et ses équivalents britannique (Government Communication Headquarters, Gchq), australien, néo-zélandais et canadien, à des fins d'espionnage industriel. Dans ce cadre, les techniciens, employés et ingénieurs des opérateurs téléphoniques africains ont été ciblés avec minutie. Et les téléphones portables utilisés à bord de vols

commerciaux, singulièrement ceux d'Air France, ont été écoutés. Les révélations du *Monde* établissent sans conteste les termes d'une surveillance de masse ; les documents libérés par Snowden révèlent notamment que la Nsa collecte 200 millions de messages texte par jour dans le monde, que son homologue britannique a intercepté les données d'utilisateurs de Yahoo ! que la Nsa est capable de mettre sur écoute l'intégralité d'un pays...

Poster son Cv est un droit. C'est aussi un risque pour l'entreprise

Dans ce jeu à échelle planétaire, des entreprises telles que AT&T, Microsoft et sans doute bien d'autres ont choisi leur camp sous forme d'une sorte de partenariat *win-win* avec les services. Celles qui entendent garder une certaine distance, ne serait-ce que pour des raisons de crédibilité vis-à-vis de leurs utilisateurs, courrent le risque de se voir instrumentalisées via des biais technologiques. C'est ainsi que Google et Yahoo ont appris que leurs liaisons internes étaient piratées par une Nsa toujours mobilisée pour abaisser les standards de chiffrement utilisés sur Internet et avide de données personnelles. Car ces métadonnées – informations qui touchent moins aux contenus échangés qu'au fait de savoir qui les échange, à quel rythme, d'où, vers où, sont largement aussi «parlantes» si ce

n'est plus que les messages eux-mêmes. Cette dimension n'a échappé à aucune sphère du renseignement, et surtout pas aux acteurs de cette «intelligence» particulière qui cible les entreprises – industrielles ou de services – et leurs secrets. «*Un suivi attentif des réseaux sociaux professionnels comme LinkedIn ou Viadeo peut en apprendre énormément sur une entreprise; les salariés se racontent, indiquent leur lieu de vie, parlent de leur travail, de leurs attentes, des projets qui se dessinent; ils y déposent leurs Cv...* C'est une source d'information inépuisable, accessible ce dont les protagonistes sont parfaitement inconscients», met en garde Michel Richelet, référent pour la région Grand-Est de l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information. C'est ainsi que le site Viadeo va être mis en vente et, avec lui, une masse de données concernant 65 millions de personnes, 2 700 000 sociétés et 30 000 groupes, sans compter quelque 5 millions d'anciens élèves de grandes écoles. Une masse suffisante pour dessiner une géographie des acteurs, de leurs mouvements, de leurs options en matière d'emploi, de recherche, de formation et, partant, de

SEBASTIAN KAHNERT / MAXPPP





leurs choix stratégiques. Nicolas Moizard, professeur à l'université de Strasbourg, plaide pour une géographie et une pédagogie de la confidentialité: «Déposer son Cv quelque part est un droit inaliénable; mais c'est aussi un risque pour l'entreprise, surtout lorsqu'on ignore où se trouve ce quelque part. Il est urgent de convaincre les étudiants qu'il existe quelque chose qui s'appelle la vie privée, et de construire un droit d'opposition pour la défendre. Pour eux-mêmes, évidemment, mais aussi pour les entreprises et pour l'emploi.»

«On compte, en France, une dizaine de cyberattaques par jour contre des entreprises, ce qui soulève d'énormes problèmes de sécurité, problèmes auxquels il est impérieux de sensibiliser les salariés», estime Aurélie Klein, avocate spécialisée dans le droit des technologies de l'information. Le risque n'a échappé ni aux employeurs ni aux pouvoirs publics, et a donné lieu ces derniers mois à une importante production de textes législatifs et d'outils juridiques de prévention de l'espiionage. Une production compliquée, dans la mesure où elle doit faire la part du droit des affaires, du droit d'expression, du droit d'alerte, de l'émergence

Un suivi attentif des réseaux sociaux professionnels comme LinkedIn ou Viadeo peut en apprendre énormément sur une entreprise ; les salariés se racontent, indiquent leur lieu de vie, parlent de leur travail, de leurs attentes, des projets qui se dessinent ; ils y déposent leurs Cv... C'est une source d'information inépuisable et accessible.

des lanceurs d'alerte, tout en créant de nouvelles obligations pour les salariés – comme celle de notifier toute faille de sécurité repérée, au risque pour le salarié de se retrouver pris dans un conflit entre l'entreprise cliente et l'entreprise de sécurité. Ces obligations sont encore renforcées pour les salariés considérés comme «opérateurs de services essentiels» impliquant, entre autres, les transports, l'énergie, la santé, le numérique, les marchés en ligne...

Le caractère horizontal des nouvelles technologies de communication et la préoccupation sécuritaire qui les accompagne tendent à percer les anciennes structures hiérarchiques et recompose, de fait, les lignes de contradiction et d'affrontement dans l'entreprise. D'un côté, l'information et sa circulation passent nécessairement par des mains de plus en plus nombreuses. De l'autre, plus l'information circule et plus sa sécurisation exige qu'y soit impliqué le plus grand nombre, ce qui soulève la question de la responsabilité des salariés. L'enjeu n'est donc rien moins que la construction de ce que René de Quenaudon, professeur à l'université de Strasbourg, appelle «le ...

... *temps de la confiance*. Pour l'heure, on est plutôt dans le temps du bras de fer. Ce qu'illustrent d'ailleurs les tensions qui ont marqué la directive sur le secret des affaires. Initialement proposé par la Commission européenne, ce projet a donné lieu à de multiples contestations, dont celle de l'Ugict, et à une pétition lancée par la journaliste Élise Lucet, qui a récolté près de 500 000 signatures. C'est que sa philosophie s'attaque frontalement aux libertés et aux droits fondamentaux, à partir d'une définition du « secret des affaires » qui recouvre pratiquement tous les volets de son activité, dans toutes leurs dimensions, y compris évidemment celle de l'information.

**Le « temps de la confiance »
est surtout celui du bras de fer**

Qui pourra avoir accès aux informations et s'en servir ? C'est cette éternelle question qu'on retrouve autour de la création de la Base de données économiques et sociales (Bdes) créée par la loi relative à la sécurisation de l'emploi (Lse). Cette Bdes est destinée à faciliter la consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à des sous-traitants, à l'intérim, aux contrats temporaires et aux stages. Pour cela, elle doit mettre à disposition des représentants des salariés toutes les informations utiles et celles transmises de manière récurrente au comité d'entreprise. Mais cette mise à disposition de données sensibles et stratégiques pour l'entreprise s'accompagne d'une exigence stricte de confidentialité pour les représentants du personnel. L'enjeu est donc double pour les représentants des salariés puisqu'il s'agit d'une part d'avoir une vue prospective globale de l'entreprise et, d'autre part, d'en avoir une approche responsable sans se laisser asphyxier, au prétexte de cette responsabilité, par une conception globale et sans limites de la confidentialité. L'enjeu mobilise d'ores et déjà juristes, Drh et divers experts, singulièrement en sécurité ; il va sans nul doute soulever des conflits et provoquer des arbitrages, voire peut-être aboutir à la création d'« arbitres », plus ou moins institutionnels. Autant dire que le mouvement syndical à tout intérêt à poursuivre réflexions et mobilisations autour de cet enjeu fondamental que constituent les données sociales et économiques et leurs usages.

Louis SALLAY



Vigilance et mobilisation de la société civile

À PARIS, PLUS DE 200 PERSONNES SE SONT RÉUNIES À LA BOURSE DU TRAVAIL LE LUNDI 5 DÉCEMBRE POUR SOUTENIR LES LANCEURS D'ALERTE.

Le 12 décembre s'est ouvert au Luxembourg le procès en appel d'Antoine Deltour et de Raphaël Halet, les deux lanceurs d'alerte du LuxLeaks et d'Édouard Perrin, le journaliste qui a révélé l'affaire.

En novembre 2014, le scandale dit « LuxLeaks » révélait un système de fraude fiscale légale, au bénéfice d'entreprises multinationales. Ces révélations ont scandalisé l'Europe et provoqué un vent de réforme. Mais les lanceurs d'alerte qui ont découvert le pot aux roses ont été traités en malfaiteurs, et condamnés à de la prison avec sursis et à des amendes. Le journaliste Édouard Perrin a, lui, été acquitté, mais le parquet a fait appel, témoignant d'un acharnement destiné à faire peur, à faire taire.

Refusant de subir cette injustice patente, les organisations de la Plateforme paradis fiscaux et judiciaires⁽¹⁾ ont appelé à la mobilisation de l'opinion publique en amont du procès. A Paris, plus de 200 personnes se sont réunies à la bourse du travail le lundi 5 décembre pour soutenir les lanceurs d'alerte. De nombreux intervenants ont rappelé les enjeux économiques et politiques : fraude et optimisation fiscale représentent des milliards d'euros soustraits à l'investissement, au développement, aux services publics, aux politiques sociales. En détruisant l'égalité devant l'impôt, elles grèvent la citoyenneté et la liberté d'expression. Les suites judiciaires du LuxLeaks illustrent les pressions exercées sur la liberté d'expression des salariés en général et des journalistes en particulier. Dans son intervention, Marie-Jo Kotlicki a notamment rappelé que c'est pour ces raisons que l'Ugict-Cgt se mobilise autour des lanceurs d'alerte. Slavica Uzelac, pour Eurocadres, a également présenté la pétition portée par son organisation et par de très nombreuses associations pour obtenir une directive protégeant lanceurs d'alerte, syndicalistes et journalistes face au secret des affaires.

(1) <http://www.stopparadisfiscaux.fr/>

ON PEUT ASSURER 15 MILLIONS DE PERSONNES ET N'OUBLIER PERSONNE

—

AG2R LA MONDIALE est le groupe de référence en assurance de la personne. Société de personnes à gouvernance paritaire et mutualiste, nous cultivons un modèle de protection sociale unique, qui conjugue étroitement rentabilité et solidarité, performance et engagement social. C'est pourquoi nous investissons le fruit de nos résultats au bénéfice de nos assurés et développons de nouvelles garanties et des services plus personnalisés à coûts maîtrisés.

Le Groupe consacre chaque année 100 millions d'euros pour aider les personnes fragilisées et soutenir, sur tous les territoires, des initiatives collectives dans le domaine du logement, de la prévention santé et de l'aide aux aidants.

Pour en savoir plus : www.ag2rlamondiale.fr



AG2R LA MONDIALE

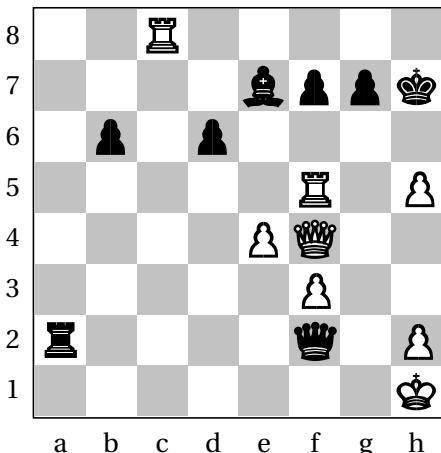
le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE
ENGAGEMENT SOCIAL

Tactique

Position après le 49^e coup des Noirs de la partie :

Carlsen Magnus (2853) – Karjakin Sergey (2772), Championnat du monde, départages, 4^e partie, New York, 2016. Les Blancs jouent et gagnent



Championnat du monde Carlsen – Karjakin

New York a accueilli le match pour le titre mondial qui s'est disputé en 12 parties de cadence classique (environ deux heures pour 40 coups). Le Norvégien Magnus Carlsen défendait son titre face au Russe Sergey Karjakin, vainqueur du cycle de qualification et classé à la 9^e place mondiale avant la confrontation. Globalement, le match fut très technique, parfois même un peu ennuyeux. Cependant, la tension et le suspens compensèrent largement les quelques nulles insipides. A plusieurs occasions,

Sur tout en début de match, le champion du monde n'est pas parvenu à concrétiser. Les nulles s'enchâînaient, sept d'affilée. Peut-être un peu agacé par la ténacité de son adversaire, il prit d'énormes risques dans la 8^e partie. Ainsi, contre le cours du match, il fut le premier à mordre la poussière. Tout à coup, l'impensable sur le papier devenait possible. Avec un jeu ultrasolide, s'il parvenait à partager le point dans les quatre parties suivantes, le Russe pouvait ravir le titre suprême. Mais, lors de la 10^e partie, nous comprenions pourquoi ce jeune Norvégien de 26 ans est le meilleur joueur de la planète. Les 11^e et 12^e se soldaient par la nulle. Le tableau affichait Carlsen : 6 points – Karjakin : 6 points. Au football il y a les tirs au but, aux échecs, il y a les départages en cadence rapide. Après deux nulles, dont la deuxième totalement dominée par Carlsen, le sang coulait dans les 3^e et 4^e. C'est donc seulement dans les départages que Carlsen s'imposa 3 points à 1 et conserva sa couronne.

Carlsen Magnus (2853) – Karjakin Sergey (2772)

Championnat du monde, (10^e Partie) New York, 2016. Partie Espagnole

1.e4 e5 2.Cf3 Cc6 3.Fb5 Cf6 4.d3 Fc5 5.c3 0-0 6.Fg5 h6 7.Fh4 Fe7 8.0-0 d6 9.Cbd2 Ch5 10.Fxe7 Dxe7 11.Cc4 Cf4 12.Ce3 Df6 13.g3 Ch3+ 14.Rh1 Ce7 15.Fc4 c6 16.Fb3 Cg6 17.De2 a5 18.a4 Fe6 19.Fxe6?! fxe6 20.Cd2 d5 21.Dh5 Cg5 22.h4! Cf3 23.Cxf3 Dxf3+ 24.Dxf3 Txf3 25.Rg2 Tf7 26.Tfe1 h5 27.Cf1 Rf8 28.Cd2 Re7 29.Te2 Rd6 30.Cf3 Taf8 31.Cg5 Te7 32.Tae1 Tfe8 33.Cf3 Ch8 34.d4 exd4 35.Cxd4 g6 36.Te3 Cf7 37.e5+! (gagne de l'espace.) 37...Rd7 38.Tf3 Ch6 39.Tf6 Tg7 40.b4 axb4 41.cxb4 Cg8 42.Tf3 Ch6 43.a5 Cf5 44.Cb3 Rc7 45.Cc5 Rb8 46.Tb1 Ra7 47.Td3 Tc7 48.Ta3 Cd4 49.Td1 Cf5 50.Rh3 Ch6 51.f3 Tf7 52.Td4 Cf5 53.Td2 Th7 54.Tb3 Tee7 55.Tdd3 Th8 56.Tb1 Thh7 (VOIR DIAGRAMME) 57.b5! cxb5 58.Txb5 d4 59.Tb6 Tc7 60.Cxe6 Tc3 61.Cf4! Thc7 62.Cd5! Txd3 63.Cxc7 Rb8 64.Cb5 Rc8 65.Txg6 Txf3 66.Rg2! 66...Tb3 67.Cd6+ Cxd6 68.Txd6 Te3 69.e6! Rc7 70.Txd4 Txe6 71.Td5! Th6 72.Rf3 Rb8 73.Rf4 Ra7 74.Rg5 Th8 75.Rf6 (Kariakin jette l'éponge, après : 75...Ra6 76.Rg7 Tc8 77.Txh5+-) 1-0

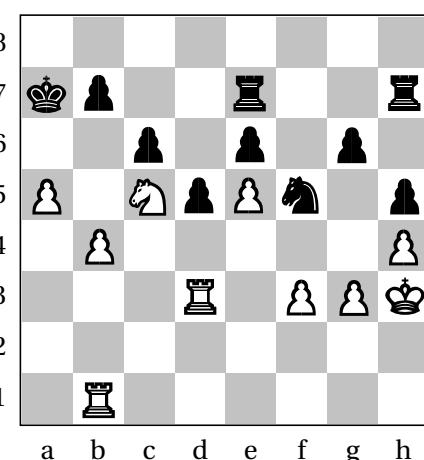
Kariakin Sergey (2772) – Carlsen Magnus (2853)

Raijakari Sergey (2772) - Championnat du monde départages

Championnat du monde, 3^e partie New York 2016

3 partie, New York Partie espagnole

Partie espagnole
 1.e4 e5 2.Cf3 Cc6 3.Fb5 a6 4.Fa4 Cf6
 5.0-0 Fe7 6.d3 b5 7.Fb3 d6 8.a3 0-0
 9.Cc3 Ca5 10.Fa2 Fe6 11.b4 Cc6 12.Cd5
 Cd4 13.Cg5 Fxd5 14.exd5 Cd7 15.Ce4 f5
 16.Cd2 f4 17.c3 Cf5 18.Ce4 De8 19.Fb3
 Dg6 20.f3 Fh4 21.a4 Cf6 22.De2 a5
 23.axb5 axb4 24.Fd2 bxc3 25.Fxc3 Ce3
 26.Tfc1 Txal 27.Txa1 De8 28.Fc4 Rh8
 29.Cxf6 Fxf6 30.Ta3 e4?! 31.dxe4 Fxc3
 32.Txc3 De5 33.Tc1 Ta8 34.h3 h6 35.Rh2
 Dd4 36.De1 Db2 37.Ff1 Ta2 38.Txc7??
 (dans une position difficile à défendre,
 Karjakin gaffe. 38.Tb1) 38...Ta1 0-1



HORizontalement

1. La plante des belles-mères. – **2.** A siroter entre copains. Préposition – **3.** Arrose Berne. Sutures. – **4.** Epuisé. Obéra bouffe. – **5.** Fleuve noir? Quel leurre as-tu? – **6.** Cap à l'est d'Alicante. Ne circulent plus en Lettonie. – **7.** Extorquer des clopinettes. – **8.** Baraque aux Bahamas (ou ailleurs). – **9.** Exposa Réflechi – **10.** Sévices bibliques

VERTICAL ELEMENT

- I.** Leurs couloirs peuvent s'avérer mortels. – **II.** La vie en noir pour le poète, mais pas pour l'Orl. – **III.** Et ne te retourne pas! Dans le Calvados. – **IV.** Adresse Internet. Rôti immangeable. – **V.** Dénudai un gland. – **VI.** Creuser sans soin. En Alaska ou dans le Puy-de-Dôme, et tête-bêche. – **VII.** Giflai comme l'aïeul. – **VIII.** Détestable chasse aux grands fauves. – **IX.** Rediffuse. Prend un risque – **X.** Fais néant.

SOLUTION DU PROBLÈME DE MOTS CROISÉS

SOLUTION DU PROBLÈME D'ÉCHECS

(la position dominante est critiquée, les Notes manuscrites sont en italique, les Notes défensives, Cependant, débuts quelques cours, Carlson avait prévu la suite), **50.Dh6+!!** (les Noirs abandonnent, car après : 50...gxh6 ((50...Rxh6 51.Th8#) 51.Txh7#) 1-0



ACCOMPAGNE LA PERFORMANCE SOCIALE DES ENTREPRISES

Au service de chacun : collectivités, associations, entreprises publiques et privées, institutions.

Alors que la protection sociale tend à se banaliser, Istya Collectives revendique un esprit mutualiste authentique, modèle historique et plus que jamais d'actualité.

Crée par les plus grandes références mutualistes du secteur à la pointe du progrès social depuis 70 ans, Istya Collectives, véritable professionnel de la protection sociale collective, se démarque également par son offre intégrée de conseil en performance sociale, au profit des branches, des entreprises et des salariés.

« Mutuelles, vraiment »

Parce qu'il est attaché aux valeurs qui ont présidé à la naissance du mouvement mutualiste, le Groupe Istya s'attache à perpétuer cette longue tradition : solidarité, partage et démocratie, dans ses offres de services comme dans sa gouvernance.

Dans cet esprit, Istya a voulu partager la longue expérience des mutuelles fondatrices (MGEN, MNT et MGEFI) dans la protection individuelle, au profit des contrats collectifs.

En créant Istya Collectives, le Groupe Istya s'est fixé comme objectif d'accompagner les associations et les structures de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) dans la mise en place de leur politique sociale.

Ainsi, Istya Collectives propose des solutions adaptées, et basées sur la mutualisation au sein du Groupe, permettant aux salariés de l'ESS de bénéficier de conditions habituellement réservées aux seules grandes entreprises.

La puissance du partenariat mutualiste

Pour atteindre son objectif, Istya Collectives bénéficie de la solidité du Groupe et des savoir-faire reconnus des grandes mutuelles de fonctionnaires.

Istya est le 1^{er} groupe mutualiste français avec 5,5 millions de personnes protégées. Il gère 3,2 milliards d'euros de cotisations,



La MGEN (Education Nationale et Culture) créée en 1947, est un acteur majeur de la protection sociale.

Référencée par les ministères de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de la Culture et de la Communication, de la Jeunesse et des Sports, elle assure la protection sociale de 3,8 millions de personnes.



La MNT (Collectivités Territoriales), créée en 1964 protège 1,1 millions de personnes, en santé et en prévoyance.



La MGEFI (Economie, Finances et Industrie) qui protège 360.000 personnes, est référencée, depuis 2009, comme seul et unique opérateur par les ministères économique et financier pour la couverture complémentaire santé des agents actifs et retraités.

« La mutuelle, c'est bien plus qu'une complémentaire santé »

Fière de ses engagements et forte de la légitimité de ses mutuelles partenaires, Istya Collectives s'est logiquement construite sur le modèle non lucratif, dont le seul intérêt est d'offrir à ses adhérents une protection sociale exclusive et solidaire, conforme à l'éthique et aux valeurs mutualistes.

Consciente que ses adhérents peuvent vivre des moments de grande difficulté, Istya Collectives leur fournit, ainsi qu'à leur famille, des services de soutien direct dans les situations difficiles de la vie : handicap, dépendance, hospitalisation imprévue...

Solidarité et proximité pour les adhérents et les employeurs

Pour que la protection sociale et la solidarité ne soient pas de simples slogans, Istya Collectives propose un modèle de protection pour tous, avec des restes à charge nuls ou limités.



L'efficacité et la solidarité des offres

La solidarité, c'est l'assurance d'au moins une offre « optique » sans reste à charge, chez chaque opticien conventionné.

Toutes les audioprothèses du marché sont référencées et leurs prix sont plafonnés.

La force des réseaux

Istya Collectives offre à ses adhérents un large accès aux réseaux de soins, fortement implantés, y compris en outre-mer : 8.000 opticiens conventionnés, 3.200 audioprothésistes partenaires, 200.000 professionnels de santé (le tiers-payant est dématérialisé à 95 %) ...



94 % des hôpitaux publics et 40 % des établissements privés sont conventionnés. Ils assurent la dispense des avances de frais et la réduction du reste à charge.

La proximité géographique et digitale

Istya Collectives est un partenaire proche de ses adhérents, avec 550 relais de proximité. Des outils digitaux qui facilitent les démarches (contrat, adhésion, cotisations, remboursements, recherche d'un professionnel de santé...).

Istya Collectives vous accompagne

Chacun s'accorde à dire que la protection sociale complémentaire est un facteur de sécurité et de bien être pour les salariés, et de performance pour les organisations.

Istya Collectives est en mesure d'accompagner les négociations collectives, au service de la branche, de l'entreprise et du salarié :

- Compréhension de l'environnement et des besoins, aide à la négociation, émergence du consensus, assistance opérationnelle, technique, juridique et fiscale ;
- Assistance au déploiement des actions de prévention définies par la branche ;
- Élaboration et déploiement des actions spécifiques de prévention : santé au travail et RPS, risques cardio-vasculaires, vieillissement et perte d'autonomie.

Istya Collectives se positionne clairement en facilitateur de la négociation collective, dans une économie plus humaine qui trouve une place pour chacun.

Istya Collectives accompagne la performance sociale des entreprises

www.istyacollectives.fr

Contact : jerome.raynal@istyacollectives.fr

Le soleil éclaire maintenant le jour et la nuit

Avec ENGIE, l'énergie est maintenant plurielle.

Premier acteur du solaire en France, ENGIE développe des solutions plus respectueuses de l'environnement pour favoriser **la transition énergétique**.

engie.com

L'énergie est notre avenir, économisons-la !