

OPTIONS

GEMALTO
Un emploi
sur dix
sacrifié
Page 28

L'égalité, mon genre!

Le mouvement contre les violences sexuelles
et sexistes cristallise une soif de respect
et d'égalité dans la sphère publique
et dans les relations de travail. **Pages 16 à 27**

L'ENTREPRISE SANS FOI NI LOI?

Pages 46 à 48

ÊTRE CADRE



AVOIR LE DROIT DE DÉCONNECTER

ugict.cgt.fr/encadrement

Il n'y a que moi qui refuse de travailler sans compter mes heures ?
D'autant que la fiche de paie ne bouge pas. Et puis les cadres aussi doivent pouvoir déconnecter et se reposer. Si on ne compte pas les heures travaillées chaque semaine, chaque mois, alors la déconnexion n'est qu'un slogan de façade.

C'est pourquoi les Ingés Cadres & Techs CGT se battent pour une vraie application du droit à la déconnexion.

**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

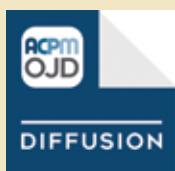
PHOTOGRAVURE
Anne Dambrin

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:
1^{er} trimestre 2018



éditorial

Émancipation mondiale

Après #metoo, le 8 mars aura permis de mesurer la renaissance du mouvement d'émancipation des femmes. En Espagne, ce sont plus de 5 millions d'Espagnol-es qui se sont mis-es en grève, à l'appel de l'ensemble des syndicats et des associations féministes. En Iran, la mobilisation monte contre le port obligatoire du voile. En Argentine et en Irlande la bataille pour la légalisation de l'Ivg est relancée. Quant à l'Islande, elle continue à montrer la voie avec une loi instaurant une obligation de résultat pour les entreprises en matière d'égalité salariale à partir du 1er janvier 2018. En France, la Cgt a initié une unité inédite des 8 organisations syndicales autour d'une plateforme revendicative au titre clair «Pour l'égalité, nous voulons des actes» en la conjuguant à l'appel à mobilisation du collectif #8mars15h40. Emmanuel Macron a donc été contraint de rompre avec les discours sans lendemain et de reprendre la revendication de longue date de la Cgt: la mise en place d'une obligation de résultat en matière d'égalité salariale, assortie à des sanctions. L'unité et la mobilisation impulsées par la Cgt nous ont donc permis de marquer un essai. Reste à le transformer, en obtenant l'augmentation des effectifs de l'Inspection du travail et un outil de mesure des inégalités salariales prenant en compte l'ensemble des variables pénalisant les femmes: le moindre déroulement de carrière, la dévalorisation des métiers dans lesquels elles sont concentrées, la part variable de la rémunération et les temps partiels. Reste aussi à gagner de vraies mesures contre les violences sexistes et sexuelles au travail, éternel angle mort. Alors que l'élévation du niveau d'éducation des femmes nous permet de nous approcher de 40% de femmes chez les cadres, il nous faut aussi porter un discours spécifique, pour répondre au «plafond de mère» qui pénalise la carrière des femmes cadres, sans oublier le «plancher collant» auquel sont scotchéées la majorité des femmes enfermées dans la précarité des temps partiels et des horaires atypiques. Loin d'être une «guerre des sexes», la dynamique de la mobilisation des femmes est un levier pour retrouver le sens du progrès pour toutes et tous, et gagner par exemple une définition de la responsabilité professionnelle qui ne passe pas par la disponibilité permanente. Il s'agit d'un point d'appui pour articuler les aspirations sociales et sociétales et pour mettre Emmanuel Macron devant ses contradictions. Comment se prétendre président de la cause des femmes quand on veut supprimer 120000 postes de fonctionnaires, occupés principalement par des femmes et vecteurs de leur émancipation des tâches ménagères (santé, éducation, personnes âgées dépendantes...) ? Comment vouloir supprimer les inégalités salariales tout en mettant en place la rémunération au mérite des fonctionnaires ? Les prochains rendez-vous de mobilisation syndicale et féministe sont prévus le 15 mars, avec les salarié-es des Ehpad, et le 22 mars, avec les fonctionnaires et les cheminot-es.



Sophie Binet
**SECRÉTAIRE GÉNÉRALE ADJOINTE
DE L'UGICT-CGT**

6 À propos Au fil de l'actualité

mouvement

7 Formation

Derrière la théorie du big bang

8 22 mars

Ensemble pour l'intérêt général

Hôpital

Pression sur les tarifs...

9 Forfait jours

Pour tout le monde !

Ruptures conventionnelles collectives

Au tour d'Ibm

Prud'hommes

Les recours s'effondrent

10 Remous

dans l'aérien



FRANCK DUBRAY/MAXPPP

12 Sncf

Projet contre projet

Entretien avec Jocelyn Portalier

14 Assurance chômage

Les silences de l'accord

15 Privés d'emploi

Mobilisation en Finlande

Productivité

Ça se passe chez Amazon

Numérique

Une enquête de la Ces

ENCARTS CENTRAUX

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

FÉMINISME

L'égalité, mon genre !



VANESSA METER / MAXPPP

Pages 16 à 27 Le 8 mars 2018 aura été porté par une vague protestataire d'ampleur mondiale, cristallisant une soif de respect et d'égalité face à un ordre social qui s'accorde des violences sexuelles et sexistes. Cet événement signale une nouvelle étape dans les mobilisations sociales et féministes face à ce qui entrave une égalité pleine et entière.

C'est particulièrement vrai pour le champ du travail, où les discriminations perdurent, parfois même sous le masque de l'égalité. Cela se vérifie avec éclat dans les formes d'organisation qui se réclament de l'indépendance, sans trop en préciser les termes...

Dans ce contexte dynamique, la Cgt se montre vigilante à articuler rapports de sexes et rapports de classes et à combattre l'idée que « ce que les femmes vont prendre, les hommes vont le perdre »...

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



DAVID ROSSI / MAXPPP

28 Sécurité numérique

Gemalto sacrifie un emploi sur deux

29 Droit Opa : lever l'opacité

30 Marine marchande Trop dur pour elles ?

31 Féminisme Égalité professionnelle ? Des actes !



32 Bloc-notes

Ugict : agenda et rendez-vous

terrains

33 Débats territoriaux

Avant-premières

34 Démarche « À l'image du salariat »

droits

35 Fonction publique

Chsct et réorganisation des services

36 Comité social et économique (3/3)

Santé et sécurité dans l'entreprise

hors champs

38 Toulon

Photographie 150 regards braqués sur les villes

39 Paris/conférences Les relations entre les écrivains et la presse

40 Rétrospective

Jean Fautrier est à découvrir encore et toujours



ÉRIC CEMO / PARISIENNE DE
PHOTOGRAPHIE / ADAGP, PARIS, 2017

platines

43 Musique contemporaine Pour tout l'heur du monde

Musique de chambre Sonates d'automne

L'art en solo Menahem à la source

bouteilles

43 Vin doux du Roussillon

lire

44 Les polars Ainsi va la vie, des États-Unis au Gabon

45 Les romans Caïn traqué : Mengele en Amérique du Sud

hors champs

46 LIBERTÉS

En entreprise, sans foi ni loi ?



JEAN-BAPTISTE QUENTIN / MAXPPP

48 Questions de base

sélection

49 Les livres du mois

grilles

50 Échecs et mots croisés

à propos

UN VRAI FLINGUE,
OU CALL OF DUTY 4 ?

Abou Dabi-Paris : mêmes (pas) débats

Où faire connaître ses idées sur la démocratie, ses mérites et ses déficits ? La réponse coule de source : au forum Ideas Weekend tout récemment tenu à Abou Dabi, capitale des Émirats arabes unis. C'est dans cet archipel éclairé de progrès et de liberté que notre (ex)-président a bien voulu confier ses pensées sur le monde, les hommes, la politique. Et donc, la démocratie. La dé-mocra-tie ? Au mieux un truc délicat, fragile, et grevé d'une affection mortelle – l'élection – qui castre le temps long nécessaire aux grands projets et aux grands hommes, les uns étant irréalisables sans les autres. Décodé, cela signifie : sans élection, je serais encore président et j'aurais pu montrer ma nature de grand homme. Un psy n'en finirait pas de broder sur le rapport entre la taille et la grandeur. C'est qu'il est petit, Sarkozy. D'où sans doute la gerbe de louanges déposée aux pieds des grands hommes du moment : « *Le président Xi, le président Poutine – on peut être d'accord ou pas, mais c'est un leader –, le grand prince Mohammed ben Salmane [d'Arabie saoudite]. Et que seraient aujourd'hui les Émirats sans le leadership de Mbz [Mohammed Ben Zayed] ?* » Ces figures – qu'il serait délicat de qualifier d'exemplaires en matière de liberté – ne sont pas aimées des démocraties, qui détestent ce qui est grand, puissant et sophistiqué – comme les pâtes aux truffes – pour se vautrer dans des débats sans fin, l'absurdité électorale et le trivial égalitaire. Moralité, citation dans le texte, il fallait y penser : « *Aujourd'hui, les grands leaders du monde sont issus de pays qui ne sont pas de grandes démocraties.* » Ce fatras élitiste a la fraîcheur d'un produit d'avant déluge tout récemment décongelé.



L'admiration des puissants et le mépris du peuple ont toujours cheminé de concert, singulièrement d'ailleurs sous le calamiteux quinquennat de Nicolas Sarkozy. D'autres exaltent les mérites des « premiers de cordée » et se préparent à modifier la Constitution pour, entre autres, contingenter le nombre d'amendements par lecture et par groupe. En bon français, de limiter le travail des parlementaires. Voilà des élus qui plairont aux grands hommes et aux premiers de cordée : aussi efficaces qu'un cycliste sans vélo, aussi influents qu'un premier violon sans violon, aussi obscurs qu'une réforme fiscale sans Bernard Arnault.

Riches-super-riches : mêmes (pas) taxes

Il y avait Liliane Bettencourt. Elle incarnait le top du top de la super-richesse. Sa disparition a donc laissé orphelins tous les spécialistes de la mesure des inégalités. Reste Bernard, qui vaut bien Liliane, dans un tout autre genre, s'entend. Arnault de son nom de famille, Pdg du groupe de luxe Lvmh ainsi que du Groupe familial Arnault, du Groupe Arnault, ainsi que de Christian Dior, constitue à son tour une pierre de touche par excellence de la justice sociale des politiques fiscales. Richesse oblige... La tâche est lourde : la 4^e fortune mondiale focalise l'attention mesquine de la cohorte d'envieux qui n'ont pas réussi à être imposables sur la fortune, et qui ne reculent devant aucune rumeur, fût-ce la plus sordide. C'est ainsi que l'association Oxfam, sorte de spécialiste ès assistance, a clamé par monts et par vaux que la transformation du fameux impôt de solidarité sur la fortune (Isf) en impôt sur la fortune immobilière (Ifi), avait fait gagner 553,2 millions d'euros à Bernard. Même pour quelqu'un d'assis sur plus de 58 milliards d'euros, c'est un joli gain. Toute la perfidie tient d'ailleurs dans le 2 situé après la virgule, qui authentifie le calcul. Alors, que, mesdames et messieurs, tout est faux. Tout. Les pseudocalculs présentés par ces amis des sans-Rolex résultent en effet de la boule de cristal et d'une confondante naïveté.



GAO JING / MAXPPP

Car si richesse oblige, discréction également. Ce pourquoi le montant d'Isf payé par les grandes fortunes françaises n'est pas public. Les gens d'Oxfam ont donc supputé pour estimer celui de Bernard. Et ils ont supputé à tort, confondant fortune et feuille d'impôt, richesse réelle et biens non imposables, vivent les œuvres d'art ! Et puis, et puis, ils ont oublié l'optimisation fiscale, qui réduit son Isf à la somme quasi indolore de 8 millions d'euros pour 2015, lesquels 8 millions auraient même été rabougris par un réducteur fiscal à 2,24 millions d'euros... Bref, Bernard Arnault ne payant avant réforme que peu d'impôts, il a dû se contenter d'un simple petit pas-grand-chose. La bataille pour une authentique justice fiscale continue donc. Bernard et ses conseillers fiscaux ne lâchent rien !

Vidéos-vie réelle : même (pas) vraies

Dans un monde où les grands hommes partent en guerre contre la démocratie et où les services fiscaux font la paix avec les riches, la violence explose parfois sous des formes classiques, ou obscènes, comme on voudra. Aux États-Unis, les massacres de masse par armes à feu ont douloureusement soulevé, une énième fois, un débat hélas bien rodé. Parents et amis des victimes pointent la responsabilité de la Nra, lobby qui veille à la liberté totale des ventes d'armes, y compris les plus mortelles. Le lobby en question, comme à chaque massacre, répète que l'arme n'est rien, que le tireur est tout et que, tant qu'il y aura des hommes... Mais tout s'use : la tuerie de Parkland a vu la mise en cause directe de Donald Trump, grassement bénéficiaire de fonds électoraux versés par la Nra. Le président des États-Unis a donc dû bégayer quelques idées sur la question. Après avoir dénoncé les malades mentaux et préconisé que les enseignants enseignent armés, l'homme de la Maison-Blanche a finalement désigné, films et conférence de presse à l'appui, le tueur de l'ombre, *and the killer is* : les jeux vidéo. Ce monde d'images véhiculant une violence extrême, du gore intense et des conduites criminelles, serait le galeux d'où viendraient tous les meurtres. En 2012 déjà, Donald Trump tweetait : « *La violence et sa glorification dans les jeux vidéo doivent être arrêtées – cela crée des monstres !* » Cette dénonciation a tout d'un leurre et vaut son pesant de balles à fragmentation. Elle permet de se faire un film dont le scénario évacue la législation sur les armes, la culture de la violence armée, le suivi psychopédagogique dans les établissements scolaires et, enfin, la responsabilité des élus législateurs. Les ventres toujours féconds d'où sont issus les monstres d'Amérique – du Ku Klux Klan à Donald Trump en passant par les assassins de Kennedy, William Calley et Guantánamo – n'ont rien d'un jeu. Ils participent de la vie réelle, celle où les balles tuent. ▶

Pierre TARTAKOWSKY

FORMATION DERRIÈRE LA THÉORIE DU BIG BANG

LA CGT DÉNONCE UNE RÉFORME QUI FAIT DES SALARIÉS LES SEULS RESPONSABLES DE LEUR « EMPLOYABILITÉ ».



Après les négociations entre partenaires sociaux, c'est le 5 mars que Muriel Pénicaud, ministre du Travail, a présenté les grands axes de la future réforme de la formation professionnelle continue des salariés et demandeurs d'emploi. Elle a ainsi dévoilé 12 mesures destinées à « transformer » le système, et annoncé une « simplification » de la gouvernance et du financement de la formation professionnelle. Dans un communiqué, la Cgt dénonce un projet « qui fragilise encore le monde du travail en érigeant une individualisation totale des travailleurs, désormais seuls responsables de leur employabilité ».

Au cours des négociations, la Cgt a en effet porté le projet d'un accès à une formation de qualité sur le temps de travail, avec la volonté de développer le congé individuel de formation (Cif). À l'opposé, le gouvernement fait le choix de monétiser, en euros, le compte personnel de formation (Cpf) à partir du 1^{er} janvier 2019. Le Cpf des salariés ne sera ainsi plus comptabilisé en heures, mais crédité de 500 euros par an dans la limite de 5 000 euros, une somme portée à 800 euros annuels, plafonnés à 8 000 euros, pour les moins qualifiés, afin de leur permettre de « changer de catégorie professionnelle et d'évoluer professionnellement ».

Cela se traduira, affirme en substance la Cgt, par moins de droits pour les salariés. Ce « chèque formation » de 500 euros sera en effet très insuffisant pour avoir accès à une formation professionnelle de qualité. Avec le modèle proposé par Muriel Pénicaud, il faudrait plus d'une dizaine d'années d'accumulation de droits pour se former, par exemple, au métier d'ambulancier ; plusieurs dizaines d'années seraient nécessaires pour « payer » une formation longue et qualifiante. À cela s'ajoute l'externalisation du Cpf, qui pourra être utilisé directement par les salariés comme ils l'entendent avec, comme conséquence, un affaiblissement à la fois des obligations émanant des employeurs comme des branches professionnelles et de l'expertise des organismes paritaires collecteurs agréés. Avec l'instauration d'un tel chèque pour solde de tout compte, pourtant rejeté par les huit organisations syndicales et patronales, la Cgt dénonce un projet qui dénie à nouveau, aux acteurs sociaux, le droit de négocier. C. L. ▶

22 MARS ENSEMBLE POUR L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

OLIVIER CORSAN/MAXPPP



Les syndicats (Cgt, Cfdt, Fo, Uns, Cgc, Cftc, Fafp) des trois fonctions publiques ont, dès le début février, appelé à une journée de mobilisation nationale le 22 mars pour dénoncer le plan Action publique 2023. Celui-ci, basé sur le seul objectif de réduction des coûts, prévoit notamment un recours accru aux contractuels et une réforme des statuts, la mise en place de plans de départs volontaires, mais également l'instauration d'un système de rémunération au mérite, tandis que le point d'indice est toujours gelé et fait stagner le pouvoir d'achat des fonctionnaires. Alors que des mobilisations ponctuelles se multiplient pour dénoncer en particulier la dégradation des conditions de travail, les syndicats s'alarment du manque de prise en compte des besoins sociaux et des missions de service public, et se préparent à un « dialogue social » tendu avec les représentants gouvernementaux, se demandant ce qui pourra réellement faire l'objet d'un dialogue.

Frappés par les mêmes injonctions, les cheminots se sont joints à l'appel, sur les dossiers spécifiques à la Sncf (*lire pages 12 et 13*), mais également pour défendre une conception commune du service public et de l'intérêt général. C'est dans cet esprit que, dans un communiqué commun, les fédérations Cgt de la Fonction publique et des Cheminots ont explicité les causes qui les rassemblent et appelé les usagers à les rejoindre : « *Le gouvernement veut mettre en cause la maîtrise publique des missions et œuvrer à leur privatisation. [...] Dans les deux cas, il agit de manière autoritaire. Menace de recours aux ordonnances pour la Sncf, annonces unilatérales sans dialogue préalable dans la Fonction publique.* » Ces réformes consacraient « *la loi du profit et de la rentabilité, la dégradation du service public, le renchérissement de son coût pour l'usager, la dégradation des conditions de travail et la précarisation des agents* ». La Cgt entend défendre sa vision du progrès et de la modernité, qui ne s'appuie pas sur la déshumanisation et la numérisation forcenée, mais par davantage de service public, de solidarité et de justice sociale. V. G.

HÔPITAL PRESSION SUR LES TARIFS...

Jusqu'à l'asphyxie totale ? À peine exprimée sa compréhension envers des personnels de santé épuisés, Agnès Buzyn a lancé une nouvelle cure d'austérité pour les hôpitaux publics. Le 26 février, la ministre de la Santé a annoncé que leurs tarifs – donc leurs budgets – baisseront de 1,2 % en 2018 (0,7 % sera restitué si l'objectif de dépenses fixé pour l'assurance maladie est atteint). C'est moins qu'en 2017 (-1,6 %) mais les établissements devront encore économiser, tout en réalisant plus d'actes pour engranger plus de revenus. Ce qui apparaît irréalisable pour la Fédération hospitalière de France (Fhf) et les syndicats représentant les personnels : ce serait même dangereux en termes de conditions de travail, de qualité d'accueil et de soins aux patients. En 2017, les hôpitaux publics ont affiché un déficit supérieur à 1 milliard d'euros, en raison d'une hausse d'activité de seulement 0,5 %, ce qui n'a pas empêché les personnels de multiplier les alertes sur l'alourdissement des charges de travail – des mobilisations ou grèves se succèdent en permanence dans de nombreux établissements. La Fhf, comme la Cgt santé, estime que pour rétablir l'équilibre financier, le seul levier possible serait la masse salariale, donc la suppression de 31 500 à 33 000 postes, une option inenvisageable. Les personnels de santé seront de toutes les mobilisations ce printemps... V. G.



GÉRALD MORUZI/MAXPPP

ÉGALITÉ SALARIALE: À PETITS PAS...

en 2014, c'est l'écart de salaire qui persiste entre un homme et une femme à niveau équivalent de qualification, d'âge, d'ancienneté, de résultat, de poste occupé, et qui ne peut donc être attribué à autre chose qu'à de la discrimination. L'Insee établit de plus qu'en moyenne globale, le salaire des hommes est de 24 % supérieur à celui des femmes. L'écart se resserre (27 % en 1995), mais lentement, alors que la première loi pour l'égalité salariale date de 1972. Dans les 50 mesures qui viennent d'être annoncées par le gouvernement, les inégalités salariales sont censées être combattues par un logiciel qui serait appliqué aux fiches de paie dès 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés, et 2020 pour celles de plus de 50 salariés, des sanctions pour celles qui ne respectent pas l'égalité et un accroissement des contrôles. À suivre...

9,9 %

FORFAIT JOURS POUR TOUT LE MONDE!



MAXPPP

Incroyable mais vrai ! Le 14 février, un amendement de dernière minute a été intégré à la 6^e ordonnance des lois Macron, discutée en urgence pour être adoptée dans les temps par une commission mixte paritaire de députés et de sénateurs. En toute discréction, ces derniers ont intégré la possibilité, pour les entreprises, d'imposer un forfait jours à n'importe quel salarié, cadre ou pas. Cette disposition, des députés LR avaient déjà tenté de l'intégrer aux accords de compétitivité où, en cas de « nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise », il était déjà possible de modifier la durée du travail, les rémunérations, ou d'imposer de la mobilité.

Les forfaits jours sont une disposition dérogatoire à la loi Aubry II de 2000 sur les 35 heures, et sont proposés aux seuls salariés « *en situation d'autonomie* », et sur volontariat. En 2014, ils concernaient la moitié des cadres et 3 % des non-cadres. Toutes les études montrent que les salariés qui y recourent le paient du point de vue de leur santé, car ils sont encore plus productifs et, d'après la Dares, s'ils travaillent moins de jours dans l'année, leurs semaines de travail atteignent en moyenne 50 heures voire beaucoup plus à certains moments. L'augmentation des horaires de travail est un facteur aggravant de burn-out – déjà en augmentation notamment chez les femmes cadres, et dont l'inscription au registre des maladies professionnelles vient d'être refusée – mais aussi de risques cardiaques ou d'accident cardio-vasculaires.

L'Ugict-Cgt a plusieurs fois fait condamner la France sur les forfaits jours et a réagi immédiatement à ce nouveau coup bas par une adresse à la ministre du Travail, pour le retrait de cette disposition – le gouvernement avait juré que les textes ne changeraient plus. Un recours a une nouvelle fois été déposé par l'Ugict et par la Cgc auprès du Comité européen des droits sociaux, toujours au nom du respect de la loi en matière de droit au repos, et de l'obligation de l'employeur de protéger la santé des salariés. La Cour de cassation a par ailleurs déjà annulé une quinzaine d'accords de branche sur les forfaits jours. Si cette disposition n'est pas abandonnée, les entreprises pourraient imposer le forfait jours à leurs salariés sans consentement explicite de leur part – une première dans le droit français –, et pourraient les licencier en cas de refus. Les entreprises y gagnent en productivité et en flexibilité, sans avoir à payer d'heures supplémentaires. Et les salariés ? V. G.

RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES AU TOUR D'IBM

Après Psa, c'est au tour d'IBM d'annoncer le départ de salariés par le biais d'une rupture conventionnelle collective. Signé le 19 février par la Cfe-Cgc, la Cftc et l'Unsa, trois organisations représentant ensemble 70 % des voix aux dernières élections professionnelles, un accord annonce 94 départs sur 7 500 salariés en France. Justifié par la direction qui y voit le moyen d'accélérer le recentrage de l'entreprise sur la cybersécurité, la production de services et l'intelligence artificielle, ce plan s'inscrit aussi dans le processus de diminution des effectifs annoncé en comité d'entreprise européen au début du mois dernier. Raison pour laquelle la Cgt a refusé de signer. Les conditions pour bénéficier de cette modalité de départ sont draconiennes. Le salarié postulant ne doit pas seulement prouver qu'il est à plus de 48 mois d'un possible départ à la retraite. Il doit également faire valoir un projet professionnel validé par les consultants d'une antenne d'accompagnement créée spécialement à cet effet. Ou bien disposer, à défaut de projet professionnel, d'un projet personnel qui lui assurera un autre avenir que celui de s'inscrire à Pôle emploi. Faute de quoi sa candidature sera rejetée. M. H.



PRUD'HOMMES LES RECOURS S'EFFONDRENT

Lorsque en 2008 les ruptures conventionnelles avaient été créées, la Cgt s'était inquiétée des effets qu'aurait ce dispositif sur le droit des salariés à se défendre devant les prud'hommes. En 2015, elle avait alerté des conséquences à venir de la complexification de la saisine introduite par la loi Macron de 2015. Le ministère de la Justice vient de publier ses dernières statistiques sur le « contentieux du travail ». Elles donnent raison à la Cgt. Entre 2015 et 2016, le nombre de demandes au fond ou en référé déposées devant les conseils de prud'hommes a reculé de 20 %, descendant à 148 200 – parmi elles, 18,8 % reviennent à des cadres, 60 % à des hommes, 27 % à des salariés de plus de 50 ans. Dans 94 % des affaires, la demande est liée à la rupture du contrat de travail, et huit fois sur dix le litige porte, à titre principal, sur la contestation du motif personnel de la rupture du contrat de travail. Que seront ces chiffres lorsque la forfaitisation des indemnités aura fait son effet ? Aucun observateur ne se risque à prédire une remontée des recours. M. H.

REMous, DANS L'AÉRIEN...

Privatisation d'Aéroports de Paris, grèves chez Air France... Le transport aérien connaît une phase de turbulences sociales et économiques qui, dans des termes différents, font écho aux problématiques qu'affronte le rail. Attention à l'atterrissement...



ADP : PRIVATISATION MACRON, PREMIÈRE !

La presse économique en bruissait depuis plusieurs jours. C'est désormais officiel : Aéroport de Paris sera la première privatisation du gouvernement Philippe, à horizon de l'automne 2018. Le scénario serait celui d'une vente complète de la part de 50,6 % de l'État dans la société gestionnaire de Roissy et d'Orly. Puis, l'exploitation sera cédée pour une durée de soixante-dix à quatre-vingt-dix ans. Gain escompté pour l'État : environ 8,2 milliards d'euros. Les acheteurs se précipitent, Vinci en tête.

ACTIONNAIRES QUI RIENT, PUBLIC MARRI

Les questions ne manquent pas. La privatisation de l'aéroport de Toulouse, voulue par Emmanuel Macron, s'est révélée une Bérézina économique. Les mêmes causes créant les mêmes effets, on peut se demander s'il est raisonnable de livrer une entreprise aussi stratégique au regard de l'aménagement, de l'environnement et de l'emploi, à des logiques de profit privé. L'actionnaire y trouvera son compte, mais pas le contrôle public, et les mécomptes seront plus élevés que le prix de vente...



AIR FRANCE: GRÈVES EN RAFALE

Les dix syndicats d'Air France qui avaient appelé à la grève en février et entraîné l'annulation de 25% des vols prévus, appellent à poursuivre le mouvement le 23 mars, au lendemain de la grève nationale de la fonction publique, à laquelle participeront les contrôleurs aériens. Au cœur des remous : les retards et aberrations salariales. Auxquels il faut ajouter le procès en appel suite aux incidents dits de la « chemise arrachée ». Le Tribunal de Bobigny avait condamné, le 30 novembre 2016, trois ex-salariés, tous militants de la Cgt, à trois et quatre mois de prison avec sursis. Une réunion de l'intersyndicale en date du 15 mars devait décider des suites du conflit.



PASCAL LAYS

**ENTRETIEN
AVEC
JOCELYN
PORTALIER,**
CHEF D'ESSAI, SECRÉTAIRE
GÉNÉRAL DE L'UFCM-CGT.

La charge de la dette serait acquittée par la constitution d'une structure de défaisance dont les ressources reposeraient sur de nouveaux financements : la nationalisation des autoroutes et un usage ciblé de la Ticpe.

1. Pour consulter le contre-projet de réforme ferroviaire de la Cgt-Cheminots : www.cheminotcgt.fr

SNCF PROJET CONTRE PROJET

Le 22 mars, première étape à une mobilisation qui s'annonce plus vaste, les quatre fédérations représentatives des cheminots à la Sncf appelleront tous les agents à manifester contre le « nouveau pacte ferroviaire » du gouvernement. Avant cela, la Cgt a présenté, le 7 mars, un contre-projet à la réforme gouvernementale. Interview.

– **Options: Pourquoi cette initiative ?**

– **Jocelyn Portalier:** Parce que, si nous partageons avec le gouvernement l'idée qu'il faut une réforme de l'entreprise, nous ne pouvons souscrire aux solutions qui nous sont proposées. Effectivement, le statu quo est impossible. Mais ce n'est pas en ouvrant le rail à la concurrence que l'on réduira les temps de trajets, qu'on en finira avec l'accumulation des retards et la fermeture de lignes, de gares ou de dessertes. Ce qui s'est passé dans le secteur du fret depuis 2003 doit nous servir de leçon. Cette année-là, le transport de marchandises a été libéralisé. Depuis cette date, le trafic a chuté de moitié.

– **La dette de la Sncf sert d'argument à la réforme proposée par le gouvernement. Qu'en dites-vous ?**

– Si la Sncf est endettée, ce n'est pas le statut des cheminots qui en est la cause. S'il en est ainsi, c'est pour une raison toute simple: depuis le début des années 1980, l'État a décidé la construction de lignes à grande vitesse sans apporter les moyens financiers adéquats. La dette de 52 milliards d'euros à laquelle le système ferroviaire fait face s'explique par le refus de l'État d'assumer ses responsabilités. Ce réseau à grande vitesse correspond à des besoins. Des solutions existent pour remédier au problème. Nous proposons la transformation de la dette du système ferroviaire en dette publique.

– **C'est-à-dire ?**

– L'État assumerait ses responsabilités. La charge de la dette serait acquittée par la constitution d'une structure de défaisance dont les ressources reposeraient sur de nouveaux financements : la nationa-

lisation des autoroutes et un usage ciblé de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (Ticpe). Cette approche permettrait de libérer le rail d'une charge qui ne lui revient pas et de l'aider à se développer. Si l'on défend l'idée que le rail est un mode de transport économique et écologique, il faut se donner les moyens de son développement. Aujourd'hui, le transport routier est exonéré de tout frais. Pour faire rouler un camion, une entreprise du secteur n'a aucun euro à débourser, hormis quand l'un de ses véhicules rencontre un péage. Lorsqu'un train roule, l'entreprise ferroviaire doit financer l'ensemble de ses frais nécessaires aux infrastructures. Elle le fait avec des ressources qui ne suffisent pas à couvrir ces frais que sont ceux de maintenance, d'exploitation ou de régénération du réseau.

– **Une telle réforme du financement serait-elle suffisante pour éloigner la perspective d'une privatisation ou d'une ouverture à la concurrence du rail ?**

– Une chose est sûre: en affirmant la place centrale de ce mode de transport dans une «économie bas carbone» et en pérennisant son financement, on se donne toutes les chances de défendre le service public. Si on ne fait rien, on abandonne le rail à son endettement et, donc, à sa fragilité. Ne nous y trompons pas: la privatisation ne renforce pas le rail. Bien au contraire, elle le fragilise et entraîne une baisse du trafic. Si, demain, la Sncf est privatisée, il se passera ce qui s'est passé avec le fret: seules les lignes les plus rentables survivront. L'une des principales difficultés à laquelle le transport ferroviaire est aujourd'hui confronté, c'est que son

développement a été éclaté. En découplant et en segmentant l'entreprise par trafics et par activités – filière Ter, filières grandes lignes, Tgv ou Fret –, le système ferroviaire a organisé son impuissance.

– Pourquoi ?

– L'entreprise n'a plus aucune cohérence et, faute d'être mutualisés, ses moyens ont été réduits. Plus que tout autre, le transport ferroviaire a besoin d'une organisation cohérente. Les trains roulent tous sur la même voie. À avoir pensé que l'on pouvait s'exonérer de cette contrainte, on a complexifié l'organisation. On l'a rigidifiée et on a augmenté ses coûts. Avant, quand un conducteur d'un train de marchandises n'avait pas de train à tirer, il était affecté à un train de voyageurs. L'organisation actuelle ne le permet plus. Désormais si, sur tel ou tel tronçon, Sncf Mobilités manque de conducteurs, elle ne peut faire appel à un conducteur affecté à un autre segment. Notre revendication est de pérenniser une autre organisation qui serve le droit de tous à se déplacer. Une organisation qui soit mise au service de l'efficacité économique, sociale et environnementale, et permette un aménagement équilibré des territoires.

– Que répondez-vous au gouvernement lorsqu'il s'attaque au statut des cheminots ?

– Que les droits et devoirs qui lui sont liés sont l'assurance de la sécurité et de la continuité du service 365 jours sur 365, 24 heures sur 24. En nous garantissant l'emploi et la rémunération, le statut donne aux agents la capacité de dire « non ». S'il avait existé un statut chez Lactalis, les salariés de l'entreprise auraient peut-être pu alerter l'opinion sur la malfaçon des produits. Le travail n'est pas un coût. Et si le gouvernement veut vraiment parler de coûts inutiles, qu'il médite ces quelques chiffres : la masse

salariale ne pèse que 8 % du prix d'un billet de train ; la ligne Tours-Bordeaux, en partenariat public-privé, coûte 200 millions d'euros à la Sncf... 200 millions pour un tronçon de 250 kilomètres !

– Autant d'arguments qu'entendent les agents, les maîtrises et cadres tout particulièrement ? Quel est le climat, aujourd'hui, sur le terrain ?

– La stigmatisation et le dénigrement dont ils font l'objet de la part du gouvernement ne passent pas. Ils passent d'autant moins qu'ils reposent sur des contre-vérités. Des mensonges qui alimentent la possibilité

d'une dégradation du service public. Et, dans ce contexte, les maîtrises et cadres sont en première ligne. Ce sont eux qui sont chargés de reprendre les éléments de langage de la direction pour tenter de faire passer sa politique.

– Et comment le vivent-ils ?

– Beaucoup doutent de la pertinence des réformes qui s'annoncent. Les dirigeants de proximité ont déjà dû défendre plusieurs d'entre elles qui n'ont rien apporté de bon à l'entreprise. Réitérer, ils ne le veulent pas. Ils s'y opposent d'autant plus que les changements annoncés détérioreront aussi leurs conditions de travail. L'encadrement de proximité n'a rien à gagner au développement de la sous-traitance et de l'intérim. La perte d'emplois statutaires signifiera une perte de compétences et de moyens qui affectera directement son quotidien. Les maîtrises et cadres le savent. Et, lorsque nous allons vers eux, ils nous le disent et sont particulièrement réceptifs à nos propositions¹. Nous notons ces derniers temps, d'ailleurs, un regain d'adhésions – 39 pour le seul mois de janvier ont été remontées à la fédération. Un certain nombre de cadres dirigeants de grosses unités se sont inscrits pour participer à la manifestation. Nous organisons beaucoup de débats en ce moment en leur direction. Nous allons multiplier les initiatives en ce sens.

– Comment abordez-vous le mouvement qui s'annonce, mouvement qui, de l'avis de tous les observateurs, va peser sur le climat social à venir ?

– Nous savons que notre mouvement risque de peser sur les négociations à venir, notamment sur les retraites des salariés. Notre espoir est que les usagers nous suivent. Nous sommes bien décidés à aller vers eux pour leur expliquer pourquoi le projet gouvernemental est une illusion qui ne fera qu'aggraver les problèmes qui existent déjà. Sans rien abandonner de nos revendications propres et de celles spécifiques à chaque secteur, nous espérons aussi construire des convergences avec les autres fédérations syndicales, comme celles de la Fonction publique bien sûr, mais aussi de l'Énergie, des Activités postales, de la Chimie ou de la Métallurgie, secteurs eux aussi concernés par des réformes de grande ampleur.

Propos recueillis par Martine HASSOUN

Appel unitaire à manifester

Dix jours avant la journée nationale de mobilisation, la Cgt, l'Unsa, Sud-Rail et la Cfdt ont rappelé, dans un communiqué commun, leur rejet catégorique de la stratégie gouvernementale. Ce n'est ni en faisant du statut des cheminots la cause de tous les maux, ni en vantant les mérites de l'éclatement de l'entreprise, y déclarent-elles, que l'on « améliorera la qualité du service public aux usagers ». Ce que toutes quatre attendent désormais, disent-elles, « c'est une véritable politique de développement du transport public dans sa globalité et de véritables propositions en ce sens ».



THIERRY BORDAS/MAXPPP

ASSURANCE CHÔMAGE LES SILENCES DE L'ACCORD

LE TEXTE SOUMIS À LA SIGNATURE DES PARTENAIRES SOCIAUX RENVOIE À PLUS TARD LES SUJETS QUI FÂCHENT. C'EST LE CAS DES CONTRATS COURTS DONT LA NÉGOCIATION, NON CONTRAIGNANTE, EST RENVOYÉE AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES.

Formation professionnelle continue, apprentissage et assurance chômage feront partie du projet de loi «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» que Muriel Pénicaud, ministre du Travail, présentera au conseil des ministres dans la deuxième quinzaine d'avril. Si le 5 mars, lors d'une conférence de presse, elle s'est montrée relativement évasive sur la question de l'assurance chômage, c'est dans un entretien accordé au *Parisien*¹ qu'il faut chercher les grandes orientations du projet. Se disant «en phase avec le texte de l'accord» qui lui a été remis à l'issue des négociations entre partenaires sociaux, elle veut aller plus loin sur l'indemnisation des démissionnaires mais aussi sur le contrôle des chômeurs.

Que dit ce texte, connu depuis le 22 février? D'abord, il introduit un droit très limité pour les démissionnaires. Ces derniers devront ainsi, avant de démissionner, instruire un projet «réel

et sérieux» d'évolution professionnelle auprès d'un conseil en évolution professionnelle (Cep), le faire accepter par un comité paritaire interprofessionnel pour l'emploi et la formation (Coparef) et le faire enregistrer par Pôle emploi. Si, lors de la dernière séance de négociation, ce droit a été ouvert sans conditions de diplôme, comme cela avait été évoqué, il concerne 10 000 personnes par an sur 200 000 se retrouvant au chômage après une démission.

Dans une analyse des termes de l'accord,

la Cgt, qui dénonce une véritable «usine à gaz» met aussi en garde: «*L'accord évite au moins, à la demande unanime des syndicats, des droits minorés en fonction du temps, comme le stipule la feuille de route du gouvernement. Il n'est toutefois pas certain que celui-ci respecte ce point majeur de l'accord.*» De son côté, Muriel Pénicaud a pour l'heure annoncé un accès au chômage pour ceux qui auront cinq ans d'activité ininterrompue dans l'entreprise, et non sept ans comme indiqué dans le texte des partenaires sociaux. Cela porterait le

Comptes

Très sensibles, en particulier, aux effets de la conjoncture économique, les comptes de l'assurance chômage connaissent une amélioration, avec un déficit attendu de 3,6 milliards d'euros en 2017, soit 700 millions de moins qu'en 2016. En 2019, ce déficit sera ramené à 600 millions d'euros, le plus bas depuis une dizaine d'années. Selon les spécialistes du régime, se basant sur les prévisions de Pib retenues par les économistes (+2% en 2018 et +1,9% en 2019), les recettes progresseraient sous le double effet de la hausse des créations d'emplois et de la masse salariale. À cela s'ajoute, côté dépenses, une baisse du nombre de chômeurs indemnisés, résultant des créations d'emplois mais aussi d'une baisse du nombre d'entrées sur le marché du travail.

1. *Le Parisien*, 2 mars 2018.

nombre de bénéficiaires potentiels entre 20 000 et 30 000, pour un coût estimé à 180 millions d'euros.

Comme cela était prévisible, le recours aux contrats courts et la lutte contre la précarité ont constitué le point dur de la négociation. Le système retenu repose sur les branches professionnelles, qui devront ouvrir des négociations pour prendre des «mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts et d'allonger les durées d'emploi»; un point d'étape devra être fait au 31 juillet et un bilan au 31 décembre 2018. Outre que cela ne prend pas en compte toutes les formes de précarité, la Cgt regrette une segmentation de cette question via les négociations par branches, alors que cette question aurait dû, pour elle, être traitée au niveau interprofessionnel.

Le patronat refuse la surcotisation

Le texte mentionne explicitement la volonté du gouvernement d'instaurer un bonus-malus s'il juge insuffisantes les mesures prises par les branches dans les mois à venir. Tout en expliquant que celles-ci devront «fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs», Muriel Pénicaud a réaffirmé que le gouvernement prendrait ses «responsabilités», en instaurant le cas échéant un tel dispositif, qui reste encore à définir. Dans tous les cas, sa possibilité sera inscrite dans le futur projet de loi. Ce n'est pas la position de la Cgt, qui défend le principe d'une surcotisation sur les contrats courts, dans la mesure, explique-t-elle, où «un bonus est synonyme d'une diminution des recettes de l'assurance chômage et creuserait un déficit en train de se résorber» (lire ci-dessous). Au cours de la négociation, ce principe de surcotisation a toujours été refusé par les organisations patronales. Tout comme elles ont refusé la nécessité d'une cotisation égale à la cotisation patronale pour ouvrir de véritables droits aux travailleurs indépendants, notamment, précise la Cgt, «aux travailleurs dépendants d'un donneur d'ordres, type plateforme».

Résultat: le texte des partenaires sociaux propose de créer un régime de solidarité à minima, et renvoie le problème à une commission de travail. Toujours dans l'entretien qu'elle a accordé au *Parisien*, Muriel Pénicaud parle de la mise en place d'une allocation de 800 euros par mois pendant six mois pour les indépendants placés en liquidation judiciaire; un régime financé par la Csg. C'est à la fin du printemps que le projet de loi doit arriver en discussion au Parlement. ▶

Christine LABBE

PRIVÉS D'EMPLOI MOBILISATION EN FINLANDE

Être sans emploi en Finlande n'est pas une sinécure. Depuis 2017, les demandeurs d'emploi, aussitôt enregistrés, doivent accepter toute offre d'emploi, même si celle-ci génère une baisse de revenu par rapport à leur salaire antérieur ou au montant de leur allocation-chômage. Et tout récalcitrant est puni par la suppression de son allocation pendant quatre-vingt-dix jours. Une allocation qui, ici, ne dépasse pas 703 euros par mois. Alors que le gouvernement a, au début de l'année, essayé de renforcer encore le contrôle des chômeurs, une pétition citoyenne a été lancée, rapporte la lettre *Liaisons sociales Europe*. Objectif: demander au Parlement d'adapter les mesures annoncées. En Finlande, dès lors qu'une pétition reçoit plus de 50 000 signatures, les députés doivent se prononcer sur la demande exprimée.

PRODUCTIVITÉ ÇA SE PASSE CHEZ AMAZON

Depuis le mois de février, Amazon dispose d'un outil hors du commun pour suivre le travail de ses salariés et, plus encore, améliorer leur compétitivité, rapporte Francetvinfo.fr: un bracelet électronique «*lui permettant de détecter les mouvements des mains de ses salariés dans ses entrepôts*». Un moyen de guider, mais aussi de surveiller tous les mouvements des manutentionnaires de l'entreprise. Concrètement, si un employé place ses mains au mauvais endroit, ou ne touche pas le bon objet au moment de la collecte dans les entrepôts, le bracelet pourra se mettre à vibrer. En Italie, où cette annonce a provoqué un tollé, responsables politiques et syndicaux s'interrogent. «*Est-ce que les salariés auront aussi demain le boulet au pied?*» a demandé la secrétaire générale de la Confédération générale italienne du travail, Susanna Camusso.



NUMÉRIQUE UNE ENQUÊTE DE LA CES

Comment défendre les droits et garanties collectives dans l'économie numérique? Depuis un an, la Confédération européenne des syndicats réunit des militants pour y réfléchir. Pour alimenter ce travail, elle a lancé une enquête. Un sondage pour lequel elle a besoin de la participation la plus large possible. Pour y apporter sa pierre, rien de plus simple: il suffit de répondre à quelques questions. Parmi d'autres, pour les travailleurs des plateformes, leurs attentes vis-à-vis des syndicats: aide ou conseil à l'organisation ou à la négociation? Soutien à la création de plateformes coopératives ou aide à la formation ou à la défense en justice? Pour les militants syndicaux: l'état des négociations en cours dans les entreprises, les thèmes et sujets abordés.

Pour en savoir plus, aller sur <http://survey.fairdigi.eu/index.php/137518>

L'égalité, mon genre!

L'égalité par le petit bout du poste

Chez Turbomeca Pau, la direction se prépare à expérimenter un tout nouveau mode de rémunération au nom de l'égalité salariale. Ce système devrait faire disparaître les grilles de classification fondées sur les diplômes, la formation initiale ou l'expérience des salariés, pour ne tenir compte que du poste tenu. Une « révolution » qui menace les garanties collectives de tous les salariés de l'établissement – qu'ils soient hommes ou femmes – et qui fragilise le combat pour l'égalité de genre dans l'entreprise.

Indépendantes... Les inégalités recomposées

Inscrites dans le renouveau du travail indépendant, les femmes non salariées forment un groupe composite dans les métiers de l'agriculture, de l'artisanat... Elles sont aussi très présentes au sein des professions libérales et ont investi le champ de l'auto-entrepreneuriat. Pour certaines, déçues ou exclues du salariat, l'indépendance apparaît comme une voie presque idéale pour gagner en liberté et mieux articuler travail et vie de famille. Un leurre...

L'égalité de genre bouscule l'ordre social

Le 8 mars 2018 aura été porté par une vague protestataire d'ampleur mondiale contre les violences faites aux femmes. Comment articuler ce mouvement social aux enjeux de libération des individus au travail ? Notre table ronde avec Mylène Casimir, référente femmes-mixité pour la fédération Banques et Assurances ; Ophélie Labelle, membre de la commission exécutive de la fédération Santé-Action sociale, responsable du collectif femmes-mixité ; Sophie Binet, secrétaire générale adjointe de l'Ugict-Cgt, élue à la commission exécutive confédérale et pilote du collectif femmes-mixité ; Pierre Tartakowsky, pour *Options*.

ALE VENTURA / MAXPPP



S O M M A I R E

- DE QUELLE ÉGALITÉ PARLE-T-ON?**
PAGES 17 À 19
- REPÈRES**
PAGE 20
- POINT DE VUE**
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : ENTRE BONS SENTIMENTS ET EFFETS PERVERS
PAGE 21
- DÉCRYPTAGE**
TRAVAIL : LE PRIX DE L'INDÉPENDANCE
PAGES 22-23
- TABLE RONDE**
PAGES 24 À 27



De quelle égalité parle-t-on ?

À travail égal, salaire égal. Cette revendication que porte le mouvement féministe depuis toujours, Muriel Pénicaud serait-elle sur le point de la satisfaire ? Le 7 mars, la ministre du Travail l'a affirmé à nouveau : avant la fin du quinquennat, l'écart de rémunération de 9 % existant, à poste égal, entre les hommes et les femmes, devra être rattrapé. Sur la manière dont elle compte y parvenir, la locataire du 127, rue de Grenelle est peu prolixe.

Pour l'essentiel, elle a annoncé vouloir mettre à disposition un logiciel libre de droits, intégré au logiciel de paie dès 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et en 2020 pour les autres, qui devrait permettre à chaque entreprise d'évaluer l'effort salarial nécessaire pour supprimer les inégalités hommes-femmes. À défaut de quoi les employeurs récalcitrants seraient sanctionnés. Au-delà, Muriel Pénicaud a dit vouloir mobiliser l'Inspection du travail pour faire respecter l'obligation faite à toutes les entreprises de plus de 50 salariés de signer un accord en la matière. Selon les dernières statistiques disponibles, datant de 2015, seuls 20 % des salariés sont ainsi

couverts. À l'avenir, un objectif de 7 000 contrôles en année pleine, contre 1 700 aujourd'hui, pourrait être fixé aux agents. Elle a également assuré vouloir encourager les partenaires sociaux à négocier la définition d'indicateurs plus détaillés et mieux circonscrits sur les rémunérations comparées des hommes et des femmes.

De quoi « *rendre justice aux femmes* » comme l'a promis Muriel Pénicaud dans le quotidien *Les Échos* du 7 mars ? Pourtant, aucun engagement n'a été pris pour contraindre le développement du temps de travail imposé. Et aucune promesse n'a été faite pour favoriser la mixité des recrutements, ni lutter contre les conditions de travail dégradées et les risques psychosociaux qui frappent aussi les postes à dominante féminine...

Seule certitude : d'une interview à l'autre, la ministre maintient le cap. Pour comprendre cette assurance, peut-être faut-il aller faire un petit tour à l'établissement palois de Turbomeca. Le site appartient à Safran, l'un des tout premiers groupes industriels français, membre de l'Union des industries et métiers de la métallur- ...

Une approche basée sur la seule analyse des postes tenus, sans considération pour les qualifications, serait un danger pour l'ensemble des salariés.

De quelle égalité parle-t-on ?

... gie (Uimm), une des branches les plus influentes du Medef.

Depuis quelques semaines, la direction se prépare à expérimenter ici un tout nouveau mode de rémunération directement inspiré des négociations en cours dans la métallurgie. Un nouveau système qui devrait s'inscrire demain dans la nouvelle convention de branche qui fera disparaître les grilles de classification fondée sur les diplômes, la formation initiale ou l'expérience des salariés pour lui substituer le paiement des salariés sur la seule base des postes tenus. Jamais les syndicats, et encore moins les salariés, n'ont été consultés sur la pertinence ou non de ce bouleversement. Qu'importe. Aidées par un cabinet spécialisé, les plus hautes instances de l'entreprise avancent à grands pas, évaluant chaque poste, l'un après l'autre, pour déterminer le niveau de rémunération qui, demain, lui sera attribué.

Se focaliser sur le seul poste permet d'évacuer la réalité du travail mobilisé

Les militants Cgt de l'entreprise en sont convaincus : cette révolution ne menace pas seulement les garanties collectives de tous les salariés de l'établissement, qu'ils soient hommes ou femmes. Elle fragilise aussi le combat pour l'égalité de genre dans l'entreprise. Et, avec elle, les intentions consignées dans l'accord de 2012 relatif à l'égalité hommes-femmes dans l'entreprise, que la Cgt avait signé. Pour preuve, ces propos

tenus tout récemment par la direction du site palois, et rapportés par Raymond Diego, le secrétaire du syndicat Cgt de l'établissement : «*Elle nous a assuré que cette réforme allait permettre d'en finir avec les inégalités. Puisque sur un poste donné, tous les salariés vont être payés au même niveau*», nous a-t-elle expliqué, la revendication «*À travail égal, salaire égal*» va devenir obsolète.» Quid des pesanteurs sociales et culturelles qui figent les pratiques de recrutement ? Quid du regard porté sur la capacité des hommes à tenir tel poste et des femmes à en être incapables, ou vice-versa, que ce texte consignait et affirmait vouloir combattre ? En 2015, un autre accord avait ici été ratifié. Un «accord d'entreprise relatif aux mesures sociales» qui, dans son article 1-6, prévoyait de réajuster quelque peu le classement d'accueil des titulaires de Bts ou Dut industriels et des Bts et Dut «non techniques», autrement dit administratifs. Le compromis trouvé avait été jugé trop peu satisfaisant par la Cgt, qui bataillait pour un accord susceptible de résoudre les écarts de salaires existants à tous les moments de la carrière. N'empêche. Ses militants ont toujours reconnu que ce compromis consignait l'inégalité de considération portée en entreprise entre les différentes fonctions des organigrammes.

Lutter contre les discriminations, les a priori et les violences

Demain, si le gouvernement encourage les entreprises à combattre les inégalités en s'inspirant de l'accord à venir dans la métallurgie ? S'il laisse entendre que la rémunération par poste suffit à satisfaire cet objectif ? À Pau, la Cgt ne veut pas se mentir. Dans les semaines et les mois qui viennent, le combat pour l'égalité risque de se complexifier encore plus. Non seulement, il va lui falloir vaincre les réticences des salariés, «*et des femmes tout particulièrement à s'engager pour réclamer l'égalité professionnelle entre tous*», explique Sébastien Solignac, délégué du personnel qui, tout récemment, s'est fortement investi dans l'organisation d'un débat sur les violences faites aux femmes. «*Ce n'est pas facile d'affirmer sa spécificité. Dénoncer les discriminations dont on est victime, c'est prendre le risque de se marginaliser plus encore*», poursuit Aurélie Caribou, gestionnaire de fabrication et élue au Ce, technicienne supérieure engagée professionnellement dans un monde à très grande majorité masculine.

Au-delà, il va lui falloir expliquer pourquoi l'équation «à poste égal, travail égal» n'est pas l'ambition que porte la revendication «à travail égal, salaire égal». Plus certainement, qu'elle est un leurre qui va nier aux salariés leurs singularités et leurs compétences pour faire d'eux

La revendication «à travail égal, salaire égal» est porteuse d'une ambition que l'on ne retrouve pas dans la formule «à poste égal, travail égal».





Ce que la direction de Turbomeca veut expérimenter ne menace pas seulement les garanties collectives de tous les salariés de l'établissement, qu'ils soient hommes ou femmes. Elle fragilise aussi le combat pour l'égalité de genre dans l'entreprise.

des « robots », des agents « interchangeables », s'inquiète Raymond Diego.

L'accord « égalité professionnelle » signé en 2012 et prolongé en 2015 va devoir être renégocié cette année. Il y a six ans, les signataires, dont la Cgt faisait partie, avaient fait de l'articulation vie familiale-vie professionnelle le principal objet de droits à promouvoir dans l'entreprise. Très concrètement, ils s'y étaient pris en accordant à égalité, aux hommes et aux femmes de l'entreprise, 20 jours ou quatre demi-journées l'accès aux « mercredis famille », quatre jours de congé rémunérés pour enfants malades ou encore un crédit de deux heures rémunérées le jour de la rentrée scolaire. Ils l'avaient fait, quitte à rogner les droits jusque-là reconnus aux unes pour donner aux autres. L'approche fait encore débat dans le syndicat. Entre les hommes et les femmes. Entre les générations de femmes, elles-mêmes. Est-ce là « une manière de combattre les préjugés

et de sortir les femmes de la place qui leur est assignée », comme le défend Aurélie Cabirou, 40 ans à peine. Ou une « question secondaire » comme l'assure une de ses camarades, la seule cadre que compte ici la Cgt, salariée en fin de carrière. « *L'objectif qui est le nôtre n'est pas de valoriser les hommes mais de régler le problème des femmes* », ajoute-t-elle.

« Méthode Clerc » : pour les femmes aussi

La question n'est pas réglée. Lors des prochaines négociations, la Cgt va maintenir le cap et revendiquer des mesures pour combattre les a priori et lutter contre les violences faites aux femmes. Mais elle va aussi faire une proposition à ses homologues : faire voter au comité central d'entreprise le budget pour une expertise sociale sur la situation comparée de la rémunération et de l'évolution de carrière des hommes et des femmes dans l'entreprise. Document qui devrait ensuite permettre à chacun de revendiquer ses droits. « *Sur ce terrain aussi, la « méthode Clerc » devrait pouvoir nous être utile pour permettre à tous les salariés, hommes et femmes, de se situer. De voir comment, à ancienneté et niveau de diplôme égaux, ils ont évolué et s'ils se maintiennent, au moins, dans la moyenne de l'entreprise* », assure Raymond Diego. Muriel Pénicaud ne dit-elle pas vouloir encourager plus de transparence sur les politiques salariales en entreprise ?

Martine HASSOUN

LA CGT PROPOSE DE FAIRE VOTER AU COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE LE BUDGET POUR UNE EXPERTISE SOCIALE SUR LA SITUATION COMPARÉE DE LA RÉMUNÉRATION ET DE L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES HOMMES ET DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE.

biblio

● **FEMMES, GENRE ET SOCIÉTÉ,**
MARGARET MARUANI, LA DÉCOUVERTE/
REPÈRES, 2017 (5^e ÉDITION),
128 PAGES, 10 EUROS. MARGARET
MARUANI A DIRIGÉ PLUSIEURS AUTRES
OUVRAGES SUR LA QUESTION CHEZ
LE MÊME ÉDITEUR, DONT **LE TRAVAIL
DU GENRE ET LES NOUVELLES
FRONTIÈRES DE L'INÉGALITÉ**.

● **UN QUART EN MOINS.
DES FEMMES SE BATTENT
ET OBTIENNENT L'ÉGALITÉ
DES SALAIRES**, RACHEL SILVERA,
LA DÉCOUVERTE, 2014, 224 PAGES,
16 EUROS.

● **« QUE VAUT LE TRAVAIL
DES FEMMES ? », NUMÉRO SPÉCIAL
DE LA NOUVELLE VIE OUVRIÈRE,
FÉVRIER 2018, 50 PAGES, 3 EUROS.**

web

● FIN JANVIER, LA CGT A LANCÉ
UN SITE DÉDIÉ À L'INFORMATION
ET À L'ACTION POUR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE : **EGALITE-
PROFESSIONNELLE.CGT.FR**

● SUR LES SITES DE L'UGICT ET DE
LA CGT, L'ENSEMBLE DES DOCUMENTS
RELATIFS À L'ACTIVITÉ DU COLLECTIF
FEMMES-MIXITÉ, EN PARTICULIER
SUR LE SEXISME ET LE HARCÈLEMENT
AU TRAVAIL, LES REVENDICATIONS,
LES OUTILS, LES ACTIONS.

PLAFOND DE VERRE... ET PLANCHER COLLANT

Si les femmes ont toujours beaucoup de difficultés pour accéder aux sommets de la hiérarchie des entreprises, c'est souvent parce que les jeux sont faits dès leur début de carrière. Filant la métaphore, les chercheurs ont qualifié ce handicap de départ de « plancher collant ». Illustration parmi d'autres, une étude¹ menée par des chercheurs belges, basée sur l'envoi de 1 200 CV fictifs en réponse à de véritables offres d'emploi, témoigne qu'à expérience (4 ou 5 ans), qualification (bac + 3 ou bac + 5) et poste occupé équivalents, les femmes ont 33 % de chances en moins de se voir proposer un entretien d'embauche pour une promotion à un poste d'encadrement à contenu

dit « complexe », c'est-à-dire imposant des compétences techniques, un contenu densifié, des contacts avec les clients, les consommateurs ou les fournisseurs. L'étude avance l'hypothèse que, conformément aux stéréotypes, les hommes semblent toujours considérés comme plus directs, plus cartésiens, plus productifs, quand les femmes seraient jugées plus adaptées à des postes valorisant leurs qualités relationnelles ou humaines, ce qui en revanche leur donnerait des chances égales pour postuler à des postes de managers.

1. Ann-Sophie De Pauw, Stijn Baert et Nick Deschacht, « Do employer preferences contribute to sticky floors ? », *Industrial and Labor Relations Review*, mai 2016.

RECHERCHE FACILITER LES CARRIÈRES FÉMININES

Une étude sur les déroulements de carrière dans la recherche, analysant 30 années de données (jusqu'à 2012) dans les pays de l'Union européenne, témoigne également que même en partant à égalité, les écarts hommes-femmes se creusent au fil des ans. Alors que, dans ce secteur, les femmes sont aussi nombreuses que les hommes en début de carrière, les postes de direction finissent par être occupés à 80 % par des hommes, à 64 % à l'échelon inférieur, et même à 56 % à celui encore inférieur. Le groupe de recherche constate aussi que les femmes sont moins enclines à demander des primes, des promotions, ou des moyens supplémentaires pour leurs projets. Manque d'ambition, de motivation ? Les chercheuses resteraient handicapées par le fait que le moment clé se joue en fin de thèse, donc dès le début de carrière, c'est-à-dire

au moment où elles sont susceptibles de faire des enfants et de ne pas pouvoir se mobiliser à 100 % sur leur travail. Elles auraient ainsi tendance à intégrer d'emblée le fait qu'elles ne pourront pas disposer du temps nécessaire pour se constituer un réseau, publier suffisamment d'articles pour se faire connaître et valoriser leurs travaux. Faut-il pour autant trouver normal qu'elles doivent accepter les règles de ce milieu, ou œuvrer à un changement des mentalités et des pratiques ? L'étude évoque des mesures pour permettre aux femmes de mieux s'investir, qui sont également défendues par la Cgt : encourager le télétravail, les télérences, rembourser les gardes d'enfants, en finir avec le présentéisme comme seul mode d'évaluation de l'investissement, reconnaître le droit à la déconnexion.

INFORMATIQUE LA LUTTE DES PLACES ?

La place des femmes dans les métiers d'ingénieurs ne cesse de progresser : elles représentaient 28,5 % des diplômées en 2016 et 29 % en 2015 (soit plus de 11 000 ingénieres) alors qu'en 1975, elles n'en représentaient que 5 %¹. Il y a cependant un secteur dans lequel leur représentativité a été divisée par deux ces vingt dernières années, alors qu'elles ont représenté jusqu'à 40 % des effectifs dans les années 1970 : l'informatique. Les chercheurs invoquent une représentation « genrée » des métiers liés à l'informatique et aux technologies numériques, dès l'enfance, qui tend à dissuader les filles de s'y intéresser dès

lors qu'elles ne témoigneraient pas, notamment, d'une attirance forcenée pour les jeux vidéo. Un autre phénomène semble encore plus déterminant : plus les métiers de l'informatique et du numérique sont devenus prestigieux et pourvoyeurs de carrières intéressantes, plus ils ont attiré les hommes et les ont mis en concurrence avec les femmes, au détriment de ces dernières. Et pourtant, l'informatique continue d'embaucher et de manquer de jeunes diplômés compétents. V. G.

1. Voir les enquêtes annuelles de la Société des ingénieurs et scientifiques de France (www.iesf.fr)



ALEVENTURA/MAXPPP

Égalité professionnelle : entre bons sentiments et effets pervers

L'égalité professionnelle est célébrée comme une des grandes causes nationales du quinquennat. Pourtant, toutes les lois concernant le travail la mettent systématiquement à mal. En généralisant les risques de discriminations indirectes, elles remettent en cause les faibles avancées en matière de négociation de l'égalité professionnelle.

L'obligation de négocier l'égalité professionnelle au niveau de la branche et de l'entreprise a finalement été maintenue. Bonne nouvelle. Moins bonnes : sa périodicité est assouplie (jusqu'à quatre ans, au lieu d'un an), et les indicateurs de mesures des inégalités, au cœur de toutes les analyses sérieuses, pourront être, eux aussi, assouplis. Dès 2015, avec la fin du rapport de situation comparée, on avait craint une dilution des indicateurs sur l'égalité dans la base de données économiques et sociales (Bdes) ; une mobilisation syndicale et féministe a obtenu leur maintien. Mais désormais uniquement comme « supplétifs » (un accord peut décider de n'en donner aucun) ; ils pourront être fournis tous les trois ans (et non tous les ans) ; sans données explicatives sur les évolutions, et sans contrôle ni sanction s'ils ne sont pas fournis.

Égalité : des indicateurs... de moins en moins indicatifs

La fusion des instances de représentation du personnel (Irp) va également avoir une incidence directe. Comment, en effet, traiter d'un sujet aussi complexe que les inégalités salariales, alors que les moyens attribués aux Irp seront réduits, notamment dans les Pme ? Par exemple, pour une entreprise de 100 salariés, jusqu'à présent, il y avait 12 titulaires (Ce, Dp et Chsct), avec 175 heures de délégation. Avec ce décret, le comité économique et social (Cse) passe à 6 titulaires (une diminution de moitié) et 126 heures de délégations (une diminution d'un tiers). Or, les domaines d'action et de consultation du Cse seront, de fait, très nombreux, ce qui entraînera des choix de priorités. Rien ne garantit que l'égalité professionnelle en fera partie... À l'heure où la question des violences faites aux femmes est

point de vue RACHEL SILVERA

MAÎTRESSE DE CONFÉRENCES,
UNIVERSITÉ PARIS-NANTERRE.

Propos recueillis par Louis SALLAY

annoncée comme une priorité, où l'on sait que dans l'entreprise, les questions d'agissements sexistes, de harcèlement et de violences sont importantes, il convient d'assurer un accueil et des moyens pour que la parole puisse se libérer et que des solutions soient trouvées. En l'occurrence, c'était l'une des attributions du Chsct... Enfin, le fait de pouvoir négocier en l'absence de délégués syndicaux (soit avec des salariés mandatés, soit par le biais d'un référendum) peut mettre en danger la situation de salariées. Imaginons une entreprise composée d'une majorité d'hommes : la pression sera d'autant plus forte pour les amener à négocier – au nom de la préservation de l'emploi – un allongement de la durée de travail et la fin de certains avantages familiaux, comme le financement de places en crèche.

Des effets indirects sur les femmes...

Certaines mesures auront des répercussions négatives pour toutes et tous les salariés, a fortiori pour les femmes. Avec l'« inversion de la hiérarchie des normes », la rémunération à 100 % du congé maternité ou l'existence de jours de congé enfant malade (au-delà des trois jours légaux) pourront être revus à la baisse dans un accord d'entreprise, même avec un accord de branche plus favorable. Cela vaut pour tout le champ de l'aménagement du temps de travail, et ce surtout depuis la loi El Khomri. Cela fait déjà longtemps qu'en France, des mesures dérogatoires existent dans ce domaine, mais pas de façon aussi généralisée et explicite, qu'il s'agisse des possibilités d'allongement des durées maximales de travail, du calcul du temps de travail sur trois ans au lieu d'un an, et de toute une série de mesures qui fragilisent encore les temps partiels... Or, le temps de travail est l'un des facteurs discriminants entre les femmes et les hommes, car elles ont un temps beaucoup plus contraint. Du fait des charges domestiques et familiales qui reposent globalement sur les femmes, ces modulations seront encore plus incompatibles avec les horaires des modes d'accueil (crèches, écoles...). De fait, des femmes seront dans l'impossibilité d'accepter de tels horaires et subiront des risques accrus de licenciement, facilité par la loi.

Même si ces mesures ne visaient pas explicitement à dégrader la situation des femmes, elles auront un impact négatif sur elles, du fait de leur surreprésentation dans les emplois précaires, dans les petites et moyennes entreprises et dans les déserts syndicaux. Également du fait qu'elles vivent plus souvent une situation monoparentale. ▶

Travail : le prix de

Revenus, conditions de travail, conciliation des temps...
Les évolutions de l'indépendance professionnelle semblent s'accompagner d'une reformulation des inégalités de genre.

Alors qu'elles s'inscrivent de plus en plus dans le renouveau du travail indépendant, les femmes non salariées sont mal connues. Elles forment en effet un groupe composite dans les métiers de l'agriculture, de l'artisanat, parfois à la tête d'entreprises familiales ; elles sont aussi très présentes au sein des professions libérales et ont investi le champ de l'auto-entrepreneuriat. En 2016, elles représentaient ainsi 30 % des travailleurs indépendants, aides familiales comprises. Dans un récent numéro consacré au genre et au travail indépendant¹, la revue *Travail et emploi* s'interroge sur cette place nouvelle occupée par les femmes dans ce monde de l'indépendance, en posant une question centrale : est-elle annonciatrice d'une forme d'« égalisation des conditions » ou d'une recomposition des inégalités de genre, associée à de nouvelles fragilités ?

Répondre à cette question nécessite toutefois un préalable méthodologique, préviennent les chercheurs : parce que les études de genre sont particulièrement adaptées à l'univers salarial (inégalités de salaires, déroulement de carrière, discriminations...), il faut aujourd'hui d'autres outils pour repenser les inégalités des femmes et des hommes dans le travail indépendant. L'exercice est d'autant plus difficile que les femmes non salariées ont des niveaux de qualification très hétérogènes et se trouvent dans des secteurs extrêmement diversifiés. Ceci étant dit, un premier constat peut toutefois être posé : même si la mesure des inégalités dans ce domaine reste « hasardeuse », les revenus sont moindres, aussi, chez les indépendantes. En 2011, leur activité leur permettait, en moyenne, de percevoir 2 070 euros nets mensuels, soit 28 % de moins que les hommes. « *Plus que la hiérarchie des secteurs et des activités, c'est la valeur économique et symbolique du travail réalisé qui semble faire l'objet de redéfinitions sexuées* », analysent les chercheurs, tout en rappelant que, par définition, ni la durée, ni la rémunération du travail ne sont, dans leur cas, déterminées juridiquement.

Déçues ou exclues du salariat

Cela renvoie en particulier aux motivations des femmes pour investir le champ de l'indépendance. Dans un avis rendu il y a quelques mois², le Conseil économique, social et environnemental (Cese) montre que le regain du travail indépendant est, depuis le début des années 2000, porté à la fois par des incitations réglementaires, avec le régime de l'auto-entrepreneur, la recherche d'alternatives au chômage comme à la précarisation du salariat, et des aspirations individuelles nouvelles. Parmi celles-ci : la recherche d'une meilleure conciliation des temps professionnel et personnel que le « statut » d'indépendant est censé permettre, du fait de sa souplesse. De ce point de vue, la sociologue Julie Landour s'intéresse, toujours dans la revue *Travail et Emploi*, à une figure exclusivement féminine, celle des « mompreneurs » : apparues en France à la fin des années 2000, elles se définissent comme des femmes qui, déçues ou exclues du salariat, créent leur entreprise à l'arrivée d'un enfant. Issues principalement des classes moyennes ou supérieures, l'indépendance leur apparaît alors comme une voie presque idéale pour gagner en liberté et mieux articuler travail et vie de famille.



Unurre ? Après trois ans d'enquête auprès de collectifs revendiquant ce « label », Julie Landour confronte ces motivations de départ aux conditions objectives dans lesquelles les « mompreneurs » poursuivent leur activité professionnelle : en réalité, explique-t-elle, « *dans un cadre familial stable, l'activité de ces femmes est marginalisée* ». Les mompreneurs sont en effet majoritairement des femmes seules ou en couple sans enfants, et leur activité est très souvent marginalisée par leur famille et leur entourage. Elles sont souvent considérées comme des « mompreneurs », c'est-à-dire des femmes qui gagnent leur vie grâce à leur travail mais qui ne sont pas considérées comme des真正的 entrepreneurs. Elles sont souvent considérées comme des « mompreneurs », c'est-à-dire des femmes qui gagnent leur vie grâce à leur travail mais qui ne sont pas considérées comme des真正的 entrepreneurs.

1. « Genre et travail indépendant, divisions sexuées et place des femmes dans le non-salariat », *Travail et Emploi* n°150, avril-juin 2017.

2. « Les nouvelles formes du travail indépendant », avis du Cese, novembre 2017. La Cgt s'est abstenu.

l'indépendance



STÉPHANE MORTAGNE / MAXPPP

sée par un travail domestique et parental intense dans lequel elles s'engagent fortement, tout autant qu'elles y sont (ré)assignées». Ceci est d'autant plus vrai qu'une écrasante majorité d'entre elles exercent leur activité indépendante à domicile, faute, bien souvent, de ressources financières suffisantes. Leur temps de travail, plus faible que celle des indépendants dans leur ensemble, illustre cette difficulté: 46 % travaillent moins de trente-cinq heures par semaine.

Une situation à part dans le monde des indépendantes, comme le montre en particulier une étude sur le temps de travail des femmes non salariées, qui interroge à nouveau les images positives véhiculées par ce type de travail et d'emploi. En s'appuyant sur la dernière édition de l'enquête «Conditions de travail» parue en 2013, deux chercheurs, Amandine Barrois et François-Xavier Devetter, ont ainsi distingué trois groupes distincts pour comparer leur temps de travail (durée, horaires, prévisibilité) à celui des femmes salariées ayant des niveaux de qualification équivalents. Parmi ces groupes, nous retiendrons celui des plus diplômées (bac +2 et au-delà) dans la mesure où elles sont davantage

**DES FEMMES DÉCUES
OU EXCLUES
DU SALARIAT, CRÉENT
LEUR ENTREPRISE
À L'ARRIVÉE
D'UN ENFANT.
L'INDÉPENDANCE
LEUR APPARAÎT
COMME UNE VOIE
PRESQUE IDÉALE
POUR GAGNER
EN LIBERTÉ ET MIEUX
ARTICULER TRAVAIL
ET VIE DE FAMILLE.
UN LEURRE?**

présentes chez les non-salariées; la surreprésentation des femmes de plus de 50 ans y est aussi plus marquée que chez les salariées. Il faut savoir, enfin, que 65 % d'entre elles assurent les principales ressources du ménage.

Des horaires longs, irréguliers et imprévisibles

Pour toutes, l'étude met en évidence «une disponibilité temporelle au travail particulièrement élevée». Si la durée hebdomadaire moyenne atteint quarante-et-une heures et vingt minutes (contre trente-trois heures et quarante-cinq minutes pour les salariées), les longues durées de travail sont aussi plus fréquentes: 25 % des non-salariées travaillent plus de cinquante heures par semaine. Plus que les salariées, leur journée est extensible en travaillant parfois très tôt le matin et souvent le soir, quel que soit d'ailleurs le niveau de qualification. Un trait marquant apparaît toutefois pour les plus diplômées: une durée du travail identique à celle des hommes mais associée à une étendue journalière plus faible: «*Cette situation, expliquent les auteurs, peut renvoyer aux obligations familiales, notamment parentales, qui continuent de toujours peser majoritairement sur les femmes.*»

Car la principale contrainte pesant sur les femmes diplômées travaillant à leur compte reste la difficulté d'articulation des temps personnels et professionnels. Le constat, souligne les deux chercheurs, «*a quelque chose de paradoxal: alors que les non-salariées déclarent disposer d'une réelle liberté pour déterminer leur temps de travail, leur durée du travail est à la fois bien supérieure et plus étendue que celle des salariées.*» Si bien que la difficulté à concilier les temps est exprimée par 31 % des indépendantes détenant un diplôme supérieur à bac +2, contre 21 % des salariées à qualification équivalente. Si l'article avance quelques hypothèses pour tenter d'expliquer ce phénomène (rôle joué par les contraintes financières ou recherche d'un statut social particulier), il reconnaît la nécessité d'analyses complémentaires pour en prendre la pleine mesure. Tout en affichant une certitude: «*Il n'en demeure pas moins que les femmes non salariées suivent le modèle d'activité masculin impliquant des temps de travail importants et une présence régulière durant des périodes de travail atypiques.*» Faisant de l'indépendance, plus qu'un espace de liberté, une «*tension supplémentaire dans la gestion des temps*».

Christine LABBE

L'égalité femmes-hommes bouscule l'ordre social

Le 8 mars 2018 aura été porté par une vague protestataire d'ampleur mondiale. En exigeant la fin des violences sexistes et sexuelles, ce mouvement cristallise, sur les plans individuel et collectif, une soif de respect et d'égalité, un « plus jamais » libérateur.

PARTICIPANTS :

– **MYLÈNE CASIMIR**, RÉFÉRENTE FEMMES-MIXITÉ POUR LA FÉDÉRATION CGT BANQUES ET ASSURANCES
– **OPHÉLIE LABELLE**, MEMBRE DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE FÉDÉRALE DE LA FÉDÉRATION SANITÉ-ACTION SOCIALE ; RESPONSABLE DU COLLECTIF FEMMES-MIXITÉ

– **SOPHIE BINET**, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE ADJOINTE DE L'UGICT-CGT, ÉLUE À LA COMMISSION EXÉCUTIVE CONFÉDÉRALE ET PILOTE DU COLLECTIF FEMMES-MIXITÉ
– **PIERRE TARTAKOWSKY**, OPTIONS.

– **Options : La libération de la parole des femmes sur les violences sexistes et sexuelles est spectaculaire et profonde. Ce mouvement d'opinion est-il aussi un mouvement social, articulé aux enjeux de libération des individus au travail ?**

– **Ophélie Labelle** : Les violences touchent tous les milieux socioprofessionnels, ceux de la santé et de l'action sociale compris. Dans la plupart des cas, nos interpellations des directions ou des pouvoirs publics sur ces affaires restaient sans suite. L'affaire Weinstein a modifié l'écoute, autant que la parole, même si les réponses restent loin du compte sur l'accompagnement des victimes et la mise en place de plans de prévention au sein des établissements de santé comme vis-à-vis des violences intrafamiliales, qui ont des conséquences sur le travail. De fait, une collègue victime de violences risque de se mettre en retrait vis-à-vis de son équipe, du travail et la hiérarchie, si elle n'est pas saisie des problèmes, risque d'en tirer des conclusions négatives : manque de disponibilité, d'esprit d'initiative... Avec, bien entendu, des conséquences sur sa carrière. À ce titre, on peut dire que la violence induit inégalité et discrimination et réciproquement : tout ce qui institutionnalise l'idée d'une « infériorisation naturelle » des femmes est gros de violences potentielles et fait système. L'écoute de telle ou telle victime permet d'ailleurs de vérifier que, si chaque affaire est unique, elle renvoie presque systématiquement à un contexte collectif. Il s'agit donc de dévoiler cette dimension collective, de s'en emparer pour mettre en place un plan de prévention avec le Chsct. C'est d'autant plus nécessaire dans des milieux de travail où les hiérarchies professionnelles croisent des dimensions de genre et des mécanismes de subordinations qui impliquent – même si c'est un non-dit – une domination, au sens large. Les médecins sont plus facilement des hommes et les infirmières, des femmes. Cette cartographie générée de la domination se retrouve dans les salaires, les responsabilités, les carrières... Lorsque nos syndicats n'arrivent pas à prendre ces questions en charge, ils inter-

pellent directement les personnes concernées et les accompagnent. Autrement dit, ils s'engagent sans attendre d'être devenus des spécialistes, en sachant qu'il y aura besoin d'aide, d'expériences, mais que l'essentiel est de manifester présence et solidarité. Et nous sommes toujours accueillis comme légitimes, y compris parfois par les directions qui sont plutôt contentes d'avoir des interlocuteurs face à des situations toujours compliquées.

– **Mylène Casimir** : Il est vrai que la parole et l'écoute se sont libérées, y compris en milieu de travail. Avant, on « savait » mais un peu « sans savoir » : ça se chuchotait, on en parlait avec gêne, comme s'il s'agissait d'un problème d'ordre privé. Aujourd'hui, les gens se sentent témoins, parlent, s'engagent. S'agit-il d'une mode, y a-t-il une part d'effets d'annonce ? C'est possible. Mais le fait de dire clairement de quoi on parle, et d'en dénoncer les effets, c'est déjà une avancée majeure. On sort des confusions un peu lourdes du genre « avec tout ça, on ne sait plus comment faire pour draguer ». Désolée, mais je ne suis pas inquiète pour ce qui est de la drague : l'amnésie n'est pas à l'ordre du jour. Mais ce dont il est question ici n'a rien à voir avec la drague, la séduction ou un quelconque « esprit français ». Il s'agit de commentaires lourdingues, de présences physiques pénibles, d'attouchements inappropriés. Aucun désir partagé, aucune empathie joyeuse là-dedans. Le fait de « savoir de quoi on parle » – et on a organisé des formations pour cela – permet d'inscrire le sujet dans son contexte d'entreprise, d'en faire un truc collectif, à partager avec les collègues. Même si cela reste délicat à aborder ; beaucoup d'entre elles s'interrogent sur la légitimité du syndicat à se mêler d'affaires qui leur apparaissent « compliquées », relevant de l'intime... Nous leur faisons remarquer qu'une salariée dans cette situation va s'isoler, arriver en retard, devenir moins performante, moins concentrée, va avoir besoin d'aide. Si alors elle ne pouvait pas compter sur la solidarité syndicale, on se demanderait vraiment à quoi servirait le syndicat ?



TOUT CE QUI INSTITUTIONNALISE UNE « INFÉRIORISATION NATURELLE » DES FEMMES EST GROS DE VIOLENCES POTENTIELLES ET FAIT SYSTÈME. L'ÉCOUTE DE TELLE OU TELLE VICTIME PERMET D'AILLEURS DE VÉRIFIER QUE CHAQUE AFFAIRE RENVOIE PRESQUE SYSTÉMATIQUEMENT À UN CONTEXTE COLLECTIF.

– **Sophie Binet:** Le mouvement actuel part du vécu individuel – et les réseaux sociaux y sont pour beaucoup – pour devenir un vécu collectif. À ce titre, il s'agit bien d'un « mouvement social » accompagné de nouvelles solidarités, de nouveaux réflexes qu'on peut vérifier par exemple dans les transports en commun. Le scandale Weinstein a fait rupture en grande partie parce que les femmes concernées étaient de véritables idoles planétaires. On s'identifie plus facilement à une star hollywoodienne qu'à une femme agressée. C'est ce qui a permis que la honte change de camp. Ce mouvement dérange l'ordre établi. D'où la coalition d'oppositions hargneuses, de *Causeur* à Alain Finkielkraut, à laquelle il faut être attentifs car cette libération reste toute relative. Parler, c'est toujours s'exposer, particulièrement au travail où les rapports de domination s'ajoutent aux rapports de subordination. Cela fait maintenant des années que nous travaillons à traiter ces enjeux en termes collectifs, des années que nous martelions les chiffres dans nos formations, dans nos interventions syndicales. Nous avons, en 2014-2015 tenu des assises sur les enjeux de l'égalité et édité un guide Cgt sur ce thème : *Combattre les violences sexistes et sexuelles*. À l'automne 2017, nous avons tenu de nouvelles assises, en nous appuyant sur une enquête en entreprise. Il s'agissait d'aider à sortir du tabou

pour systématiser nos demandes d'un volet « violences » dans les accords égalité passés en entreprise. Ce à quoi les directions s'opposaient la plupart du temps. Nous avons également rappelé que, s'il y a un agresseur, il doit certes être sanctionné, mais qu'il revient d'abord à l'employeur de prendre des mesures préventives et de garantir un contexte de travail excluant la violence. De fait, la remise en cause des violences sexistes et sexuelles percutte les rapports sociaux, les clichés sexistes et les organisations du travail qui les structurent. Elle permet de réinterroger les rapports sociaux dans l'entreprise, les assignations sexistes qui évacuent le professionnalisme des femmes pour ne considérer que leurs seules apparences. Lorsqu'on nie le premier au bénéfice des secondes, on révèle l'existence d'une continuité toxique entre ce qui infériorise les femmes et ce qui peut les menacer. La violence sexistes et sexuelle surgit pour menacer les femmes et leur rappeler qu'elles n'ont pas à transgresser l'ordre établi.

– **Options:** *Le président de la République s'est engagé à faire de l'égalité une grande cause nationale du quinquennat; les ministres rivalisent de propositions... L'égalité femmes-hommes est-elle -enfin -en marche?*

– **Mylène Casimir:** Si elle marche... c'est à la façon d'un nourrisson : à quatre pattes et en ...

TABLE RONDE

L'égalité femmes-hommes bouscule l'ordre social

UNE SALARIÉE VICTIME DE VIOLENCES VA S'ISOLER, ARRIVER EN RETARD, DEVENIR MOINS PERFORMANTE, MOINS CONCENTRÉE. ELLE VA AVOIR BESOIN D'AIDE. SI ALORS ELLE NE POUVAIT PAS COMPTER SUR LA SOLIDARITÉ SYNDICALE, À QUOI SERVIRAIT LE SYNDICAT?

... zigzag... D'abord, même si le constat fait un peu mal, nous nous heurtons au poids des mentalités, des naturalisations, y compris bien entendu chez les femmes. Je pense à cette collègue qui me dit : « De toute façon, chez nous, les femmes sont majoritaires, alors on n'est pas concernées » ; ou à cette autre qui m'explique qu'elle n'a pas de désir de pouvoir et que, par conséquent, les discriminations de carrière ne la concernent pas... Ces mentalités ne sortent pas de nulle part. Elles constituent une intériorisation, une sorte d'adaptation aux réalités telles qu'elles sont, plutôt qu'un choix d'affrontement. Les salariées subissent tout à la fois le poids des hiérarchies professionnelles qui sont, de fait, patriarcales, celui des tâches familiales, du fait que leur salaire reste considéré comme d'appoint et c'est cette masse qui structure les « mentalités individuelles ». Face à cette réalité-là, les accords d'entreprises, même s'ils sont nickel, ne suffisent pas, parce que l'enjeu n'est pas circonscrit aux murs de l'entreprise. Les revendications que l'on présente – de la prise en charge de la petite enfance à une égalité salariale réelle – pèsent dans le bon sens, mais c'est un travail de longue haleine avec les salariées aussi bien qu'avec les employeurs. Or, sur tous ces enjeux, les Rh campent sur le principe que tout est possible aux femmes à condition qu'elles le veuillent. Cette négation du plafond de verre revient d'ailleurs à faire porter aux femmes la responsabilité des inégalités qui les accablent.

– **Sophie Binet** : C'est un peu la rançon du succès. Le « retour du féminisme » militant, s'accompagne d'un « féminisme washing », un féminisme de com', vidé de tout contenu, pire encore, mis au service de stratégies marketing, qu'il s'agisse de mode, de politique ou de consommation... Axa, L'Oréal et Emmanuel Macron sont experts en récupérations de ce type, qui ignorent la réalité et le poids des enjeux sociaux. À la Cgt, nous considérons que l'on ne peut pas dissoier rapports de sexes et rapports de classes, ne serait-ce que parce que les femmes sont majoritairement des salariées. Lorsqu'on développe d'un côté une politique qui s'attaque aux salariés on ne peut pas, de l'autre, prétendre défendre la cause des femmes. Quand on remet en cause le caractère collectif de la rémunération dans la fonction publique pour accroître les primes et la part variable, on exacerbe automatiquement l'inégalité entre femmes et hommes. Lorsqu'on supprime des postes de fonctionnaires et qu'on remet en cause services publics et missions de services publics, on fait reculer un emploi qui est à 62 % féminin et on aboutit à reporter automatiquement sur les femmes la prise en charge des personnes âgées dépendantes, de la petite



Sophie Binet.

enfance, de l'éducation et de l'accès aux soins, au détriment de leur capacité à travailler, à assurer leur indépendance économique. Emmanuel Macron vante l'égalité, mais il en a une vision élitiste. Il entend soutenir une « top féminisation », promouvoir des « têtes d'affiche » femmes chez les cadres dirigeants. Que des femmes réussissent, c'est bien, c'est excellent. Mais lorsque le Medef a installé une femme à sa tête, sa politique n'est pas pour autant devenue féministe ou égalitaire. La situation des femmes en temps partiel ou en emploi précaire ne s'est pas améliorée. C'est sur l'ensemble du champ social qu'il faut agir, à partir de politiques publiques qui structurent non pas des « réussites » mais une égalité de droits.

– **Ophélie Labelle** : dans la fonction publique, on affronte le même type de discours. Théoriquement, le statut de la fonction publique exclut les inégalités. Dans les faits, elles pèsent lourd. Pour rappel, avec 62 % de femmes, on est à 19,2 % d'écart salarial entre femmes et hommes en équivalent temps plein. L'écart salarial monte à 21 % dans la fonction publique hospitalière, du fait de l'absence de reconnaissance des qualifications des métiers à prédominance féminine, et de l'absence de reconnaissance de la pénibilité, notamment chez les hospitaliers. Anecdote : les sages-femmes et les infirmières se sont vues supprimé la pénibilité alors qu'elle était reconnue aux infirmiers sapeurs-pompiers, corps majoritairement masculin... L'État employeur devrait être exemplaire mais il n'y a rien sur la reconnaissance des qualifications, ni même pour des études sur la valeur des métiers, malgré des demandes réitérées de la Cgt. En revanche, nous avons beaucoup d'affichage sur la haute hiérarchie, sur des « primonominations », une communication qui « oublie » la majorité des emplois. Pour « celles qui en veulent » on fait

“
NOUS SOMMES
BEL ET BIEN
SUR UN SUJET DE
CONQUÊTE, QUI LIE
PROFONDÉMENT
ASPIRATIONS
SOCIALES
ET SOCIÉTALES,
ET SUR QUOI
NOUS AVONS
TOUT À GAGNER.
NOUS POUVONS
NOUS APPUYER
SUR UN TRÈS
FORT SENTIMENT
D'INJUSTICE DANS
TOUTE LA SOCIÉTÉ.
C'EST UN LEVIER
PUISSANT POUR
LE SYNDICALISME.

miroiter une carrière possible, mais sur la base d'un modèle d'organisation du travail et des responsabilités qui reste masculiniste : une disponibilité de chaque instant, pas de temps pour la vie privée ou les enfants... Pour les autres femmes, on vante un modèle souple, celui du télétravail, avec retour au foyer et combinaison heureuse de trois journées de travail : salarié, domestique, maternel le cas échéant... Bref, soit vous vous comportez «en hommes» soit vous agissez «en femmes»... Or nous ne voulons pas calquer un modèle toxique pour les hommes pour l'appliquer aux femmes : nous voulons dégager du temps pour que toutes et tous puissent vivre pleinement leur vie affective et personnelle.

– **Options : Comment franchir une étape nouvelle dans les mobilisations en faveur de l'égalité femmes-hommes ?**

– **Mylène Casimir :** Il faut poursuivre nos explications sur le front des mentalités en veillant particulièrement à ne pas nous laisser enfermer dans une mise en opposition artificielle entre femmes et hommes. Ce serait d'autant plus ridicule, que nous, les femmes, n'avons pas grand-chose. Alors, autant le valoriser, notamment les droits sur lesquels nous pouvons nous appuyer pour obtenir qu'ils progressent. Nous devrions davantage mettre en avant ce qui se fait dans d'autres pays. Je pense à l'Islande, où l'égalité professionnelle se porte mieux qu'en France. Il y a enfin des progrès à accomplir au quotidien, des mentalités à faire évoluer – je pense aux congés parentaux que les hommes n'osent pas encore prendre ou ne veulent pas prendre par crainte de perdre de l'argent. Pour progresser sur les deux fronts, il y a besoin que nous, les salariées, on s'en occupe.

Sachant que les autocensures dans ces domaines doivent beaucoup aux charges de travail, aux salaires inégaux entre la femme et l'homme.

– **Ophélie Labelle :** La grande question, c'est d'être en capacité de parler à tous et à toutes, sachant que personne n'est réductible au fait d'être «salarié» ou «ménagère» mais que chaque individu – femme ou homme – est traversé de préoccupations multiples, dans des champs très divers. Le syndicalisme assume beaucoup de préoccupations, de batailles, d'exigences, qui parfois rencontrent une sorte d'évidence de l'intérêt général. Dans la santé on connaît ça avec les mobilisations autour de la maternité, de l'hôpital, où les usagers convergent avec les salariés. L'égalité femmes-hommes est un peu



Mylène Casimir.

du même ordre : on s'adresse là à l'ensemble de la société, au-delà des murs de l'entreprise, qu'elle soit publique ou privée. Lorsque cette rencontre se produit, et c'est ce qui se passe avec les violences sexistes et sexuelles, cela peut aller loin.

– **Sophie Binet :** nous devons tous et toutes porter une grande attention au fait de ne pas laisser s'opérer une déconnexion des rapports de sexes et des rapports de classes. À cet égard, la Cgt peut, de par sa nature, éclairer le lien entre ces dimensions. Le risque est de voir s'installer en France le scénario catastrophe de l'élection présidentielle américaine : d'un côté, une candidate championne de la diversité et de l'égalité des sexes, mais aveugle aux rapports d'exploitation du travail ; de l'autre, un candidat sexiste et raciste qui se pose en défenseur de l'industrie, de l'emploi... Nous devons également être vigilantes sur les campagnes de la droite radicallisée visant à rabougrir le mouvement à une sorte de guerre des sexes sur le mode : « Ce que les femmes vont prendre, les hommes vont le perdre. » On mesure les implications de cette logique en entreprise en matière de salaires par exemple. L'enjeu de l'émancipation des femmes, c'est une amélioration pour elles et pour les hommes, un progrès pour toutes et tous. Nous sommes bel et bien sur un sujet de conquête, qui lie profondément aspirations sociales et sociétales, et sur quoi nous avons tout à gagner. Le gouvernement ne nous ménage pas, mais nous pouvons nous appuyer sur un très fort sentiment d'injustice dans toute la société. C'est un levier puissant pour le syndicalisme. On le mesure au fait que l'adresse au président de la République intitulée « Pour l'égalité professionnelle, nous voulons des actes » a été cosignée par la Cgt, la Cfdt, Fo, la Cfe-cgc, la Cftc, la Fsu, Solidaires et l'Unsa.



Ophélie Labelle.

SÉCURITÉ NUMÉRIQUE

GEMALTO SACRIFIE UN EMPLOI SUR DIX



DAVID ROSSI/MAXPPP

LES SALARIÉS DU NUMÉRO 1 MONDIAL DES CARTES SIM VEULENT COMPRENDRE LES RAISONS D'UNE DOUBLE ANNONCE: UNE OPA FORMULÉE PAR THALES, PRÉCÉDÉE D'UN PLAN SOCIAL MENAÇANT 288 EMPLOIS, ESSENTIELLEMENT D'INGÉNIEURS ET DE CADRES.

Comme si cela ne changeait rien. Deux semaines après l'annonce d'un projet de réorganisation, accompagné d'un plan de sauvegarde de l'emploi (Pse), les salariés de Gemalto ont appris que leur direction avait accepté une Opa formulée par Thales. Après le coup de massue ressenti à l'annonce du Pse, l'Opa avec pour objectif de créer «*un leader mondial de la sécurité digitale*», apparaît comme une opportunité. Une opportunité de «*négocier le maintien de l'emploi*», explique Stéphanie Gwizdak, ingénierie responsable marketing, mandatée par la Cgt pour négocier le Pse. Mais Gemalto ne veut rien entendre: «*La direction reste inflexible sur le calendrier initial*», ajoute-t-elle, pour une mise en œuvre effective du Pse au milieu de l'été. Comme si Thales, fort de ses 34 000 salariés en France et d'un chiffre d'affaires de plus de 14 milliards d'euros en 2016, ne pouvait garantir un emploi aux salariés ainsi menacés. Née en 2006 de la fusion de Gemplus international et Axalto, la société Gemalto

est spécialisée dans la sécurité numérique (services bancaires et paiement, internet des objets, cloud...). Au 31 décembre 2017, elle comptait 2 744 salariés, dont 65% de cadres. Le plan de sauvegarde de l'emploi porte sur 288 postes et conduira à 266 licenciements, soit près de 10% de l'effectif de l'entreprise, répartis sur trois sites: 70 à Meudon (Hauts-de-Seine), 130 à La Ciotat et 66 à Gémenos (Bouches-du-Rhône). Ce sont essentiellement des ingénieurs et cadres des secteurs marketing ou communication, des développeurs en recherche et développement, des experts de l'internet des objets (technologie dite «*IoT*» pour *Internet of things*)... Le 12 décembre, les salariés ingénieurs et cadres étaient en grève, un mouvement marqué par la solidarité des sites de production qui ont débrayé quelques heures. À Meudon, «*un site qui ne fait jamais grève*», environ 80 personnes ont cessé le travail sur un effectif de 700 salariés. Rien, à leurs yeux, ne permettait en effet d'envisager un plan d'une telle ampleur.

La direction de Gemalto le justifie par la décroissance du marché historique des cartes Sim, mais l'argument est contesté par l'intersyndicale (Cfdt, Cfe-Cgc, Cgt, Fo et Unsa). Tout en rappelant que l'entreprise a bénéficié de plus de 74 millions d'euros de crédit d'impôt et d'aides publiques entre 2013 et 2016, elle souligne que ses résultats opérationnels restent globalement positifs. «*En réalité, précise Stéphanie Gwizdak, l'entreprise paie un certain nombre d'erreurs stratégiques, comme une politique d'acquisitions très coûteuse, financée par la dette.*» C'est ce que montre notamment un dossier public d'analyse du cabinet Syndex: elle explique la dégradation de la trésorerie observée en 2017, souligne-t-il en substance tout en notant «*des dividendes en progression ces dernières années*». Question: l'objectif de la réorganisation amorcée par Gemalto était-il en réalité de préparer le rapprochement entre les deux groupes? Dès l'annonce de l'Opa, quelques jours seulement après le refus

DROIT OPA : LEVER L'OPACITÉ

LE COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE A ASSIGNÉ GEMALTO ET THALES EN RÉFÉRÉ POUR OBTENIR LES INFORMATIONS SUR L'OFFRE DE RACHAT EN COURS.

C'est alors qu'ils étaient réunis pour une présentation du plan de sauvegarde de l'emploi (Pse) que les élus de Gemalto ont appris, par voie de presse, le lancement de la procédure de rachat de l'entreprise par Thales. C'était le 17 décembre. Depuis, en dépit de demandes répétées, le refus de la société de donner des informations claires et précises sur le projet d'Opas a conduit le comité central d'entreprise (Cce) à assigner Gemalto et Thales en référé pour les obtenir. L'audience s'est tenue le 28 février au tribunal de grande instance de Nanterre.

«*Nous demandons de juger que le refus de consulter le Cce constitue un trouble manifestement illicite*», a soutenu Aline Chenu, l'avocate du Cce, en rappelant que la société était dans l'obligation d'engager une procédure d'information-consultation sans délai, dès le dépôt de l'offre aux autorités compétentes. Elle a ainsi demandé que soient communiqués : le calendrier précis des opérations concernant l'Opas et de la procédure d'information-consultation du Cce ; les raisons précises du choix pour Thales ; la politique industrielle et financière comme les plans stratégiques ainsi poursuivis ; l'incidence du projet d'acquisition sur le projet de réorganisation et le Pse... «*Les élus doivent pouvoir analyser le bien-fondé et la pertinence de la réorganisation et des suppressions d'emploi*», souligne ainsi l'avocate dans sa requête.

Une décision mise en délibéré au 21 mars

Mais pour l'avocat représentant Gemalto, la société n'est «*ni l'auteur, ni la cible*» de l'offre publique d'achat. L'argument est connu depuis plusieurs semaines : parce que l'Opas concerne la société mère néerlandaise Gemalto Nv – et non sa filiale française Gemalto Sa –, la demande d'information-consultation serait sans fondement. «*Le législateur n'a à aucun moment imposé aux sociétés filiales d'une société mère qui a fait l'objet d'une Opas, de consulter ses représentants*», a ainsi précisé l'avocat, relate l'intersyndicale (Cfdt, Cfe-Cgc, Cgt, Fo et Uns) dans un communiqué.

Un raisonnement que conteste le Cce en s'appuyant, notamment, sur un arrêt de la Cour de cassation du 26 octobre 2010 établissant, en substance,



IAN LANGSDON/MAXPPP

que les opérations de concentration d'entreprises concernent toutes les entreprises qui se trouvent directement ou indirectement impliquées, et donc impactées. Le Cce a ainsi voulu faire la démonstration que l'opération visait en réalité l'activité et les salariés de la filiale française, tout en rappelant que la société mère néerlandaise ne compte pas plus de 40 salariés et n'a qu'une activité de holding. Si l'avocat de Thales a repris l'argument selon lequel la société cible est néerlandaise, explique l'intersyndicale dans un communiqué, il a également ajouté que le rachat n'était de toute façon pas encore effectif, puisque seule «*la déclaration d'intention d'Opas a été déposée*» le 1^{er} février. La décision a été mise en délibéré au 21 mars. C. L.

En savoir plus sur le blog de l'intersyndicale : <https://intersyndicalegemalto.wordpress.com>

d'une première offre formulée par Atos, les syndicats Cgt de Gemalto comme de Thales, soutenus par la Fédération des travailleurs de la métallurgie, dénonçaient, dans un communiqué commun, «*l'opacité au sein de laquelle s'est déroulée [cette] opération*», en demandant une annulation du plan social. Et c'est en référé, au tribunal de grande instance de Nanterre (*voir ci-contre*) que le comité central d'entreprise cherche à obtenir des informations claires et précises sur le projet d'Opas afin, notamment, de «*pouvoir analyser le bien-fondé de la réorganisation et des suppressions d'emploi*», indique l'avocate du Cce dans sa requête.

Des équipes au cœur de la transformation numérique

Pour l'heure, c'est l'incompréhension qui domine. À terme, l'ensemble combiné, se félicitent les directions des deux groupes, emploiera plus de 28 000 ingénieurs et 3 000 chercheurs. Mais comment créer un leader mondial de la cybersécurité et de l'internet des objets, alors que Gemalto aura, auparavant, sacrifié l'emploi des spécialistes dans ce domaine ? Dans une lettre au Pdg de Thales, l'intersyndicale prévient que «*l'ensemble des équipes de Gemalto Sa est au cœur de la transformation numérique, à l'origine des innovations de tout le groupe [...]. Le Pse en cours entraîne une forte démotivation des équipes et, à terme, une désorganisation significative qui aura un impact sur l'efficacité globale*». Dans sa réponse, le Pdg de Thales se contente de rappeler les engagements formulés dans le communiqué de presse du 17 décembre : notamment l'accès des salariés concernés par le plan social aux bourses de l'emploi Thales, mais aussi la préservation de l'emploi «*dans les activités françaises de Gemalto au moins jusqu'à fin 2019*».

Fin 2019 : l'*«engagement»* semble bien tenu, alors que l'Opas ne sera opérationnelle qu'au second semestre 2018... Un simple effet d'annonce, pour les syndicats, à destination essentiellement des autorités de contrôle, aucune information précise n'ayant été communiquée sur les mécanismes de la bourse et les postes qui pourraient être concernés. L'expérience, d'ailleurs, montre que «*ce type d'engagement est difficilement contrôlable*», note le cabinet Syndex qui met en garde contre de possibles suppressions d'emplois, notamment dans les fonctions «*siège*», et l'impact du rapprochement sur des salariés souvent oubliés : les sous-traitants et fournisseurs de Gemalto.

Christine LABBE

MARINE MARCHANDE TROP DUR POUR ELLES?

LA CGT S'APPUIE SUR UNE ÉTUDE SOCIOLOGIQUE POUR DÉNONCER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LA MARINE MARCHANDE, EN PARTICULIER CELLES DES FEMMES.



MAXPPP

La longue traversée des officières de la Marine marchande, ethnographie d'un monde professionnel au prisme du genre : c'est l'intitulé d'une thèse de sociologie soutenue fin 2014 par Jasmina Stepanovic, dans le cadre du Centre de recherche sur les liens sociaux (Cerlis) de l'université Paris-V Descartes¹. Trop pointu pour attirer l'attention, y compris parmi les acteurs sociaux et syndicaux ? La chercheuse y aborde pourtant un grand nombre de thématiques contemporaines susceptibles d'interpeller bien au-delà de ce secteur, en particulier la féminisation de métiers historiquement marqués par une forte domination masculine, dans un contexte de mondialisation et de concurrence accrue.

Ce travail de fourmi, loin d'être désincarné, car s'appuyant sur des données

chiffrées, des questionnaires et des entretiens, n'a pas manqué d'attirer l'attention des fédérations Cgt des Syndicats maritimes et des Officiers de la marine marchande. À la demande de la Cgt, il a été complété pendant l'année 2016, durant laquelle Jasmina Stepanovic et sa collègue Angèle Grövel ont analysé près de 750 réponses à un long questionnaire et mené une série d'entretiens plus ciblés. L'étude qui en résulte, diffusée en partenariat avec l'Ires², identifie tout d'abord les risques physiques ou psychologiques auxquels sont exposés les navigants, ainsi que leurs facteurs d'émergence. Elle se concentre ensuite sur le vécu des femmes navigantes (9,5 % des effectifs) notamment au regard de leur exposition aux violences sexistes et sexuelles.

Stress, fatigue et huis clos accentuent les tensions...

Les conditions de travail restent difficiles. Un milieu confiné, la promiscuité, l'isolement et un long éloignement de sa famille (en majorité plus de trois mois), les horaires à rallonge faute de personnel suffisant et le travail de nuit, la ten-

sion permanente due aux conditions de navigation, à la météo, à la sécurité, aux relations hiérarchiques entre collègues ou parfois avec les passagers : les navigants assument en partie la pénibilité de leur métier mais souffrent de l'intensification des rythmes de travail, des contraintes commerciales, des injonctions managériales et réglementaires, ce qui se traduit parfois par des pics de conflictualité à bord. Un certain mal-être engendre aussi parfois des comportements à risques, comme une trop forte consommation d'alcool ou de substances illicites, mais surtout de nombreux accidents de travail (la moitié des salariés en ont déjà déclaré). Voir des cas de burn-out, en particulier chez les femmes, qui dans ce milieu très masculin, doivent en faire davantage pour se faire respecter. Les femmes sont en effet plus exposées du fait qu'elles doivent surmonter un sexism historique, multiforme et pas toujours explicite, mais bien présent.

Certaines s'acquittent en partie des affiches, fonds d'écran, remarques et blagues salaces. Toutes ont le souci d'une apparence et d'un comportement les moins sexués possible pour être considérées comme des marins à part entière. Des anecdotes pourraient s'avérer drôles si elles n'étaient pas répétitives, par exemple l'obligation de laver ses dessous dans sa cabine pour ne pas se les faire subtiliser par un collègue en manque... Reste que 36 % d'entre elles déclarent avoir été victimes au moins une fois d'agression sexiste ou sexuelle, allant de la proposition insistant à la tentative d'attouchement, en passant par le geste déplacé. Mais aucune ne déclare avoir subi de viol, contrairement à plusieurs hommes...

L'étude se conclut par une série de recommandations pour améliorer les conditions de travail et de vie de tous et de toutes, qui légitime et renforce les convictions et revendications des marins et officiers Cgt. Pour un renforcement des contrôles, le respect du Code du travail, le maintien de Chsct ; pour des formations et un soutien psychologique à la gestion de crise, afin d'améliorer les relations de travail ou avec les passagers, ou faire face à des situations d'urgence quasi quotidiennes, qu'elles soient dues à l'intensification du travail, aux contraintes ou aux dangers, tels que la piraterie. Elle préconise aussi des actions de prévention, en particulier à l'égard des violences sexistes et sexuelles – pourquoi ne pas rendre obligatoire la diffusion de vidéos de sensibilisation à tous les navigants, par exemple ?

Valérie GÉRAUD



TRAVAIL ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ? DES ACTES !

UNE EXIGENCE UNITAIRE DE LA CGT, LA CFDT, FO,
LA CFE-CGC, LA CFTC, LA FSU, SOLIDAIRES ET L'UNSA.

Les organisations syndicales prennent au mot le président de la République. Elles réclament des moyens humains et financiers à la hauteur de l'enjeu, des dispositifs contraints et une évaluation des politiques publiques à l'aune de l'égalité. La cause de l'égalité rassemble. Dans un communiqué commun¹, les huit organisations syndicales appellent à intensifier la mobilisation militante en faveur de l'égalité professionnelle. Rappelant l'engagement du président de la République à faire de l'égalité une grande cause nationale du quinquennat, elles interpellent le gouvernement autour d'un ensemble cohérent de propositions.

Au chapitre de l'égalité salariale et professionnelle, elles appellent à rendre effectives les sanctions contre les employeurs qui discriminent et à passer, comme en Islande, d'une obligation de moyens à une obligation de résultat. Elles insistent sur l'urgence à limiter le recours aux contrats à temps partiel et aux contrats précaires en les rendant financièrement dissuasifs pour les employeurs et en améliorant la protection sociale des salariés. Elles soulignent l'importance de renforcer et de rendre obligatoires les indicateurs permettant d'identifier et de supprimer les mécanismes du plafond de verre. Elles rappellent que le principe « salaire égal pour un travail de valeur égale » passe par une juste reconnaissance salariale des qualifications et des compétences dans les classifications, ce qui suppose la revalorisation des métiers à prédominance féminine (santé, éducation, administratifs, propreté, services à la personne...) dans le privé comme dans le public. Enfin, elles plaident pour la promotion de la mixité des métiers et des filières scolaires et universitaires.

Le dossier de la parentalité partagée est central pour structurer une dynamique d'égalité. À ce titre, les organisations syndicales souhaitent voir se mettre en place un temps de travail et une organisation du travail permettant à toutes et à tous une bonne articulation de leur vie personnelle et professionnelle, notamment par la limitation des horaires atypiques : dimanche, soir et nuit, horaires morcelés... Pour permettre une parentalité partagée, le congé parental devrait être allongé, rendu obligatoire et son indemnisation devrait être revalorisée notamment par une augmentation calculée en pourcentage du salaire. Le congé maternité quant à lui, devrait être étendu à toutes les travailleuses, quel que soit leur statut, et allongé à dix-huit semaines (préconisations de l'Organisation internationale du travail). Enfin, ces mesures devraient s'adosser au développement des lieux d'accueil pour la petite enfance, au renforcement des services publics avec des emplois stables. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles devrait s'organiser autour d'une prévention via une négociation obligatoire, des sanctions contre les employeurs qui ne disposent pas de plan de prévention et de procédure sécurisée pour les victimes et témoins. Ni l'emploi ni la carrière des victimes ne doivent – que les violences aient ou non un lien avec le travail – être mises en cause. La prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes doit être effectuée sans frais. Soulignant l'importance de la formation de l'ensemble des professionnels, les organisations syndicales appellent à mettre en place une sensibilisation annuelle obligatoire des salariés sur leur temps et lieu de travail. Elles insistent sur l'importance de maintenir, dans le public comme dans le privé, les missions et moyens des Irp en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail. Elles appellent à mettre en place des référents formés et indépendants de l'employeur pour accompagner les victimes et alerter les employeurs, à étendre les prérogatives des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (Cpri) à la prévention du harcèlement et des violences sexuelles, et celles des conseillers du salarié à l'accompagnement des victimes.

Gilbert MARTIN

1. Communiqué « Pour l'égalité professionnelle, nous voulons des actes », 28 février 2018, à retrouver sur Cgt.fr

UGICT

Calendrier

• Congrès

Le 18^e congrès de l'Ugict-Cgt se déroulera du 20 au 23 mars au Palais des congrès de Perpignan. Pour prendre connaissance du bilan d'activité et du projet de document d'orientation validé par la commission exécutive de l'Ugict-Cgt le 13 décembre, se connecter sur le site dédié : <http://congresugict.fr>

Discriminations

« Les discriminations dans la société française » est le thème d'une table ronde organisée le 25 mars au Conservatoire national des arts et métiers, à Paris. Elle s'inscrit dans le cadre d'un cycle de conférences « Migrations, asile, exil », en partenariat avec le Musée national de l'histoire de l'immigration.

Ugict-Cgt

La prochaine commission exécutive de l'Ugict-Cgt se réunira le mercredi 11 avril.

Santé

Le 35^e congrès national de médecine et santé au travail aura lieu du 5 au 8 juin, au Palais des congrès Chanot, à Marseille.

Colloque

« Territoires et décrochages scolaires » est le thème d'un colloque qui aura lieu à Nantes du 30 mai au 1^{er} juin. Il s'appuiera sur les résultats d'un programme financé sur ce thème par l'Agence nationale de la recherche.

Travail

La prochaine édition de la semaine pour la qualité de vie au travail se déroulera du 11 au 15 juin sur le thème : « Innover pour la qualité de vie au travail ». En savoir plus sur www.anact.fr

Numérique

Le prochain congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française (Aiptlf) se tiendra à Bordeaux du 9 au 12 juillet. Il s'intitulera « Le temps des défis : (R)évolution du travail et des organisations » et abordera les thèmes suivants : les avancées technologiques, la digitalisation et la robotisation des tâches intellectuelles complexes, l'accélération des nouvelles formes d'emploi (auto-entrepreneuriat, management de transition, portage salarial, télétravail, forfait-jour), la porosité croissante des frontières entre vie de travail et hors travail...

Formation

Au cours du mois d'avril, l'Ugict-Cgt organise deux stages :

- « Communication web : construire et gérer un site avec la plate-forme Reference-syndicale.fr », du 4 au 6 avril.
- « Construire le management alternatif au quotidien », du 25 au 27 avril.

Ces deux stages se dérouleront au centre de formation Benoît-Frachon, à Gif-sur-Yvette (91).

Pour connaître l'ensemble des formations proposées par l'Ugict-Cgt en 2018, s'inscrire à une session et connaître le programme complet des stages, se connecter à l'adresse suivante : www.ugict.cgt.fr/ugict/formation

Contact : formation.syndicale@ugict.cgt.fr

Droit La *Revue pratique de droit social* poursuit son travail d'analyse des ordonnances Macron. Dans sa livraison de février, la revue consacre son dossier aux mesures concernant les licenciements après celles dites de « sécurisation ». Deux thèmes y sont principalement abordés : les règles spécifiques aux licenciements économiques ; la motivation, la prescription et l'indemnisation des licenciements. À lire également, l'étude sur l'élection des représentants du personnel au comité social et économique.

→ *Revue pratique de droit social* n°874, février 2018.

Économie En partenariat avec l'Observatoire français des conjonctures économiques, *Alternatives économiques* vient de publier un hors-série sur l'état de l'économie en 2018, en envisageant les points forts et les points faibles de la reprise dans de multiples domaines : emploi, demande, investissements, climat... À travers 20 fiches et six synthèses, c'est une plongée au cœur des grandes questions économiques et sociales qui y est proposée. Avec un regret, exprimé par Antoine de Ravignan, coordinateur du numéro : que le débat, surtout en France, « se polarise sur la seule flexibilité du marché du travail », alors qu'il « faudrait plutôt profiter de l'accalmie pour progresser en matière de solidarité ».

→ *Alternatives économiques*, « L'état de l'économie 2018 », hors-série n°114, février 2018.

Insertion Dans un récent numéro de *Bref*, le Centre d'étude et de recherche sur l'emploi et les qualifications (Cereq) analyse la manière dont les jeunes envisagent leur avenir professionnel, en s'appuyant sur les enquêtes « Génération » de 1998 et de 2010. S'ils se déclarent majoritairement optimistes, une part non négligeable d'entre eux (28 %) affichent leur inquiétude après trois ans de vie professionnelle. Un sentiment d'insécurité, note le Cereq, d'autant plus intéressant à observer qu'il évolue de manière opposée au sein de chaque génération, en écho aux aléas de la conjoncture économique.

→ *Cereq Bref* n°361, février 2018.

Asile Que deviennent les personnes demandant l'asile en France depuis les années 2000 ? Dans *Population et Sociétés*, l'Institut national d'études démographiques (Ined) montre que si les demandes d'asile déposées à l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra) ont augmenté ces dernières années, elles représentent une part décroissante du total des demandes adressées aux pays de l'Union européenne. Si les chiffres varient selon les années, en moyenne un quart des demandeurs obtiennent la protection de la France.

→ *Population et Sociétés* n°552, février 2018.

DÉBATS TERRITORIAUX CONGRÈS DE L'UGICT, AVANT-PREMIÈRES

AFIN DE PRÉPARER SON CONGRÈS EN IMPLIQUANT, AU-DELÀ DES DÉLÉGUÉS, LES SYNDIQUÉS ET L'ENSEMBLE DE LA CGT, L'UGICT A ORGANISÉ UNE SÉRIE DE DÉBATS TERRITORIAUX. DE QUOI ALIMENTER ET ENRICHIR LA RÉFLEXION COLLECTIVE.



N. MARQUES / KR IMAGES PRESSE

Dernière ligne droite ! Le 18^e congrès de l'Ugict-Cgt, qui se tient à Perpignan du 20 au 23 mars, est préparé depuis des mois. Une première mise en forme du document d'orientation qui sera débattu au congrès est disponible depuis décembre¹, elle-même alimentée par des bilans, des échanges avec les syndicats et des consultations auprès des syndiqués ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (Ictam). L'Ugict souhaitait également réinterroger la place de ces catégories au sein du salariat, leur évolution, leur rôle dans les organisations, en débattant avec l'ensemble des syndiqués et des organisations Cgt, car le développement d'une Ugict forte et représentative est un enjeu majeur pour toute la Cgt si elle veut être légitime et reconnue par les salariés de toutes les catégories.

C'est dans cet esprit que, durant les mois

de février et mars, l'Ugict a organisé dans les régions une dizaine de «rencontres territoriales» préparatoires à son congrès. L'objectif était notamment de revenir sur les questions de déploiement, de syndicalisation Ictam, à partir d'une cartographie du territoire permettant des ciblages d'entreprises, de localités ou de bassins d'emploi à grandes concentrations d'Ictam, en lien avec les élections professionnelles, pour relever le défi de la représentativité. Il s'agissait aussi d'échanger avec les Ictam pour identifier leurs besoins, les aider à accroître leur engagement et à prendre toute leur place dans la Cgt, ce qui nécessite de «construire un plan de travail partagé de déploiement de la Cgt parmi les Ictam» et de renforcer un dispositif interprofessionnel spécifique dans les territoires (commissions départementales Ugict, collectifs Ictam, référents régionaux ou départementaux), en échangeant sur les attentes et les difficultés, mais aussi en

mutualisant les expériences réussies de syndicalisation ou de luttes.

Pour rappel, le document d'orientation insiste sur la nécessité de «changer de braquet», sans se voiler la face, comme l'ont rappelé notamment les participants à la première réunion, le 12 février à Paris. La capitale et l'Île-de-France comptent une forte concentration d'Ictam (37 % des salariés), ce qui n'empêche pas les difficultés de déploiement des activités «spécifiques», pour des raisons diverses en fonction des milieux professionnels : manque de militants pour aller à la rencontre des salariés, réticences des militants Cgt à l'égard des Ict ou d'une organisation spécifique dans certaines fédérations, peur des Ict de s'investir dans le syndicalisme, mauvaise image de la Cgt parmi les salariés de l'encadrement, qui trouvent que c'est avant tout un syndicat d'opposition mais pas de proposition, etc. Sur certains points, les problématiques semblent être les mêmes depuis des ...

1. Tout sur le congrès sur www.ugict.cgt.fr

DÉMARCHE «À L'IMAGE DU SALARIAT»

... années. Pourtant, les militants Ugict restent déterminés et convaincus de la nécessité d'une organisation spécifique pour que chacun puisse s'exprimer et se mobiliser en partant de ses préoccupations même les plus personnelles, et que c'est même la condition pour amener les Ict à s'engager, car ces salariés aussi sont en demande d'action collective, à condition de défendre des positions auxquelles ils croient. De nombreux thèmes et situations professionnelles ont été évoqués. Comment aborder certains problèmes liés au management ou à la structure de la rémunération, à la révolution numérique et au droit à la déconnexion, aux forfaits jours et au temps de travail, qui ne se posent pas de la même façon pour tous les salariés ?

«Changer de braquet» pour que la Cgt représente tous les salariés

Pour les militants Ugict, il s'avère indispensable de s'organiser en collectifs spécifiques pour permettre l'expression de tous les besoins et de toutes les revendications, qui sinon risquent d'être étouffés dans des collectifs plus larges où les ingénieurs et cadres auront tendance à se censurer parce que leurs problèmes sont jugés mineurs par la majorité. Cela n'empêche pas les militants d'être tout aussi convaincus qu'il est possible de rassembler tous les salariés autour de solidarités plus larges et de la conception de la société défendue par la Cgt. Pour résumer, la diversité n'a jamais empêché la solidarité.

Les militants ont rappelé que dans les milieux où les Ict sont majoritaires, la Cgt ne peut être crédible si elle n'a pas, au sein de ces collectifs de travail, des pairs qui s'engagent avec la Cgt. Plusieurs intervenants ont souligné que, faute de représentation dans tous les collèges, la Cgt risquait désormais de s'affaiblir dans les scrutins professionnels et les instances représentatives : de premiers reculs ont déjà été constatés dans certaines entreprises... L'Ugict doit donc poursuivre son travail pour renforcer les droits et garanties professionnelles des Ictam, pour la reconnaissance de la qualification, l'égalité professionnelle, le droit d'expression et la démocratie à l'entreprise. La Cgt a besoin de tous les salariés pour défendre des réponses alternatives sur les enjeux démocratiques, sociaux, environnementaux et industriels économiques. Nul doute que le congrès de l'Ugict reviendra sur ces thématiques et portera haut et fort les ambitions du syndicalisme Cgt. ▶

Valérie GÉRAUD

VINCENT GAUTHERON, SECRÉTAIRE NATIONAL DE L'UGICT-CGT, MEMBRE DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE CONFÉDÉRALE, REVIENT SUR LES MOIS DE PRÉPARATION DU CONGRÈS.

– Options : Dans quel contexte s'est préparé le congrès de l'Ugict-Cgt ?

– Dans un contexte de mobilisation des organisations et des militants de la Cgt, tant sur l'aspect revendicatif que de vie syndicale. Revendicatif, avec l'ensemble des actions d'information des salariés et des mobilisations contre les remises en cause des garanties collectives dans le cadre de la «réduction du coût du travail» orchestrée par le gouvernement et le Medef. Parallèlement, les résultats du cycle de représentativité pour le secteur privé ont fait apparaître que la Cfdt avait gagné la première place. Cela s'explique notamment par une érosion des résultats dans le 1^{er} collège et une difficulté pour la Cgt à présenter des candidats dans les 2^e et 3^e collèges – en tout cas moins que la Cfdt. Cela s'est traduit par une perte des deux tiers des conseillers prud'homaux dans les sections encadrement, leur désignation se faisant sur la base de la représentativité dans le 3^e collège des élections professionnelles et le collège «cadre» des élections Tpe. Autant dire que ces thèmes seront au cœur de nos échanges.

– Cela a-t-il eu une incidence sur sa préparation ?

– Depuis sa création, l'Ugict-Cgt œuvre à favoriser le déploiement et le renforcement de la Cgt parmi les Ictam. Une réelle prise en compte s'est opérée lors du 51^e congrès confédéral, notamment au travers des résolutions 1 et 2 qui abordent ces questions. Par conséquent, nous avons fait du congrès de l'Ugict-Cgt un enjeu confédéral. Nous avons travaillé conjointement (directions confédérale et de l'Ugict-Cgt) à la tenue de débats territoriaux organisés avec les unions départementales. Il s'agissait de favoriser l'appropriation par les militants de la préparation et du déroulé du congrès, un moment démocratique crucial pour le fonctionnement de l'organisation. De plus en plus de syndicats «généraux» nous sollicitent pour travailler avec eux à leurs implantations dans les 2^e et 3^e collèges. Nous retrouvons cette dynamique dans la composition des délégations, voire dans les candidatures proposées pour la future commission exécutive, qui émanent d'organisations ayant pris en compte ces questions dans leurs plans de travail. Nous avons veillé, avec les organisations, à la présence de jeunes délégués et à la parité dans les délégations, pour que le congrès soit à l'image du salariat, notamment dans nos catégories.

– Quels seront les grands thèmes et les temps forts du congrès ?

– Sur la base du document d'orientation et des tables rondes, nous aborderons les nouveaux défis qui se posent à nos catégories, tels que les questions en lien avec l'environnement, l'industrie, le numérique. Nous traiterons des négociations en cours sur la «notion d'encadrement», corollaire de la suppression de la caisse de retraite complémentaire des cadres. Cette négociation aura des incidences sur l'ensemble des catégories socioprofessionnelles. Nous avons évidemment prévu un temps d'échanges entre Philippe Martinez, secrétaire général de la Cgt, et les congressistes, ainsi qu'une intervention de Martin Jefflen, président d'Eurocadres, notamment sur les initiatives au niveau européen sur le secret des affaires et les lanceurs d'alerte, ou encore sur le droit à la déconnexion et le temps de travail. Enfin, nous avons organisé, en partenariat avec l'Apec, une demi-journée portes ouvertes du congrès en direction des jeunes diplômés. Tous les éléments sont réunis pour avoir des échanges constructifs, et pour que les militants et militantes en sortent motivé.es et outillé.es pour travailler au déploiement et au renforcement de la Cgt chez les ingénieurs, cadres et techniciens. ▶

Propos recueillis par V. G.

Fonction publique Chsct et réorganisation des services

Par une décision du 20 décembre 2017¹, le Conseil d'État précise que, dès lors qu'une administration sollicite l'avis d'un organisme consultatif (en l'occurrence le Chsct), sans y être légalement tenue, au sujet, notamment, d'un projet de réorganisation des services, elle doit procéder à cette consultation dans des conditions régulières.

En l'espèce, l'irrégularité de la procédure suivie par l'administration devant le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Chsct), alors même qu'elle n'était pas tenue de le saisir, entache sa décision d'illégalité. En effet, eu égard à la garantie que constitue le recours à un expert agréé et à l'influence que son rapport pouvait avoir sur les dispositions litigieuses, l'administration, en faisant procéder au vote sans attendre que l'inspection du travail se prononce sur la nomination d'un expert, a empêché le Chsct de disposer des éléments suffisants pour permettre sa consultation. Dans les faits, l'administration des Douanes avait pour projet la suppression du bureau de douane d'Évreux, dont, constate le Conseil d'État : « *il n'est pas contesté qu'elle constitue un projet important modifiant les conditions de travail, au sens du 2° de l'article 55 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982* », relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique d'État. Cette question a donc été mise à l'ordre du jour du Chsct de la direction régionale de Rouen, dont relevait le bureau d'Évreux.

Réorganisation des services : quel rôle pour le Chsct ?

Or, précise le Conseil d'État, une question ou un projet de réorganisation ne doit être soumis à la consultation du Chsct que si le comité technique ne doit pas lui-même être consulté sur la question ou le projet de disposition en cause. Le Chsct ne doit ainsi être saisi que d'une question ou projet concernant exclusivement la santé, la sécurité ou les conditions de travail. En revanche, lorsqu'une question ou un projet concerne la réorganisation ou le

Lorsqu'une question ou un projet concerne la réorganisation ou le fonctionnement, seul le comité technique doit être obligatoirement consulté, cette instance pouvant, le cas échéant, saisir le Chsct de toute question qu'il juge utile de lui soumettre.

Edoardo MARQUÈS

fonctionnement, seul le comité technique doit être obligatoirement consulté, cette instance pouvant, le cas échéant, saisir le Chsct de toute question qu'il juge utile de lui soumettre. En outre, l'administration a toujours la faculté de consulter ce comité. Le Chsct a donc débattu de ce projet d'organisation à plusieurs reprises et notamment lors de sa séance du 9 janvier 2017, au cours de laquelle, après avoir constaté l'existence d'un désaccord sérieux et persistant, l'administration a décidé de mettre en œuvre la procédure prévue à l'article 5-5 du décret du 28 mai 1982 précité. Celui-ci dispose qu'« *en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le chef de service compétent ainsi que le comité d'hygiène et de sécurité compétent peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail. Les inspecteurs santé et sécurité au travail, peuvent également solliciter cette intervention. Dans le cas d'un désaccord sérieux et persistant, l'inspection du travail*

n'est saisie que si le recours aux inspecteurs santé et sécurité au travail n'a pas permis de lever le désaccord ».

L'expert aurait dû être consulté avant la décision de réorganisation

L'administration a toutefois, au cours de la même séance et sans attendre que l'inspection du travail se prononce sur la question de la nomination d'un expert, fait procéder à un vote sur le projet envisagé, auquel les représentants du personnel ont refusé de participer.

En outre le Conseil d'État constate que le rapport de l'inspecteur du travail a été remis le 15 mai 2017, soit postérieurement à la publication de l'arrêté du 27 février 2017 du ministre de l'Économie et des Finances portant modification de la liste des bureaux des douanes et droits indirects, arrêté qui fait l'objet du litige. L'inspection recommande ainsi de nommer un expert en vue d'évaluer l'impact de la réorganisation envisagée sur les conditions de travail des agents concernés.

Pour le juge, il en résulte qu'eut égard à la garantie que constitue le recours à un expert agréé et à l'influence que le rapport de ce dernier pouvait avoir sur les dispositions attaquées, le Chsct n'a pas disposé des éléments suffisants pour permettre sa consultation sur le projet en cause. Par suite, l'avis du comité du 9 janvier 2017 a été rendu au terme d'une procédure irrégulière. Dès lors, le Syndicat national des agents des douanes-Cgt obtient gain de cause, puisque le Conseil d'État annule l'article 3 de l'arrêté du 27 février 2017 précité.

Procédure disciplinaire et délai de prescription

Lorsqu'une loi nouvelle institue, sans comporter de disposition spécifique relative à son entrée en vigueur, un délai de prescription d'une action disciplinaire dont l'exercice n'était précédemment enfermé dans aucun délai, le nouveau délai de prescription est immédiatement applicable aux procédures en cours mais ne peut, sauf à revêtir un caractère rétroactif, courir qu'à compter de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle.

Tel est le cas de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 qui introduit un délai de prescription de trois ans en matière disciplinaire. Ainsi, en l'espèce, des faits reprochés à un agent dans le cadre d'une procédure disciplinaire initiée en 2015 pouvaient encore être régulièrement invoqués par l'administration dans un délai de trois ans à compter de l'entrée en vigueur de cette loi (soit le 22 avril 2016) alors même qu'ils avaient été commis en 2008 et 2009².

1. Conseil d'État, 20 décembre 2017, Syndicat national des agents des douanes-CGT, requête n° 41038.

2. Conseil d'État, 20 décembre 2017, M. B. requête n° 403046.

Santé et sécurité dans l'entreprise

FORMATION DES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Ordre public

Art. L. 2315-18. Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Tous les membres du Cse peuvent bénéficier de cette formation (pas seulement les membres de la commission santé-sécurité et conditions de travail), selon les dispositions du projet de loi de ratification des ordonnances votées les 6 et 14 février par le Parlement.

Art. L. 2315-40. La formation est organisée sur une durée minimale de :

1° cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés

2° trois jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Listes des organismes de formation

Art. L. 2315-17. Les formations sont dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative (préfet de région), soit par un des centres rattachés aux organisations syndicales représentatives ou par des instituts spécialisés

Art. R. 2315-8. La liste des organismes de formation est arrêtée par le préfet de région après avis du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Contenu et organisation de la formation

Art. R. 2315-9. La formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique a pour objet :

1° de développer leur aptitude à déceler

Lors des prochaines élections professionnelles, le comité social et économique (Cse) va fusionner et remplacer les actuelles institutions représentatives du personnel (Dp, Ce et Chsct). Un point concernant la formation des membres du Cse en matière de santé et de sécurité. Et une information sur une jurisprudence récente, importante et à connaître.

Michel CHAPUIS

et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail;

2° de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Art. R. 2315-10. La formation est dispensée dès la première désignation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique. Elle est dispensée selon un programme théorique et pratique préétabli qui tient compte :

1° des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise ;

2° des caractères spécifiques de l'entreprise ;

3° du rôle du représentant au comité social et économique.

Art. R. 2315-11. Le renouvellement de la formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique fait l'objet de stages distincts de celui organisé en application de l'article R. 2315-9.

Ce renouvellement a pour objet de permettre au membre de la délégation du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner. A cet effet, le programme établi par l'organisme de formation a un caractère plus spécialisé. Il est adapté aux demandes particulières du stagiaire et tient compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité.

Obligations des organismes de formation

Art. R. 2315-12. La formation en santé, sécurité et conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique est dispensée

Bibliographie

Michel Miné, *Le Grand Livre du droit du travail en pratique*, Eyrolles, février 2018, 29^e édition, 760 pages.

soit par des organismes figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé du travail (selon la procédure prévue à l'article R. 2145-3), soit par des organismes agréés par le préfet de région selon la procédure prévue à l'article R. 2315-8.

Art. R. 2315-13. Les organismes qui demandent à figurer sur la liste arrêtée par le préfet de région établissent leur aptitude à assurer, conformément aux dispositions du sous-paragraphe 1, la formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Ils justifient notamment des capacités de leurs formateurs et de l'expérience acquise par ces derniers en matière de prévention des risques professionnels et de conditions de travail.

Le préfet de région se prononce après avis du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur une demande d'agrément vaut décision de rejet.

Art. R. 2315-14. Lorsqu'un organisme cesse de répondre aux qualifications ayant justifié son inscription sur la liste préfectorale, il en est radié par décision motivée du préfet de région.

Cette décision est prise après avis du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Art. R. 2315-15. L'organisme de formation délivre, à la fin du stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Art. R. 2315-16. Les organismes de formation remettent chaque année avant le 30 mars, au ministre chargé du travail ou aux préfets de région selon les cas, un compte rendu de leurs activités au cours de l'année écoulée. Ce compte rendu indique le nombre des stages organisés ainsi que leurs programmes.

Congé de formation

Art. R. 2315-17. Le membre de la délégation du personnel du comité social et économique qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande à l'employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer.

La demande de congé est présentée au moins trente jours avant le début du stage. À sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents

Une jurisprudence à connaître

En cas de licenciement pour motif économique avec un Pse, la Direccte saisie d'une demande d'homologation du document unilatéral prévoyant le Pse ou de validation de l'accord d'entreprise comprenant le Pse n'est pas compétente pour statuer sur un éventuel manquement de l'employeur au regard de son obligation de sécurité concernant la restructuration envisagée (la Direccte ne peut «*contrôler [...] les conséquences du Pse sur la santé et la sécurité des salariés*», l'éventuelle insuffisante prise en compte des risques psychosociaux que la restructuration peut générer) (Code du travail, articles L. 1233-57-1 et 2).

Par conséquent, le juge judiciaire (Tgi) demeure compétent pour suspendre un projet de restructuration comportant des risques pour la santé des salariés non licenciés au regard des risques générés par ce projet. Il en est ainsi malgré la décision administrative d'homologation/de validation du Pse par la Direccte (non contestée devant le juge administratif). Dans l'affaire jugée, le projet comportait une réorganisation des processus de gestion informatique ayant entraîné des arrêts de travail liés à la surcharge de travail «burn-out», des exercices du droit de retrait par des salariés, etc. Ainsi, «*le juge judiciaire reste en principe compétent pour sanctionner la violation par l'employeur de son obligation de sécurité et de prévention*» (CA Versailles, référé, 14^e ch., 18/01/2018).

mentionnés à l'article L. 2145-8 (congés et formation économique, sociale et syndicale).

Art. R. 2315-18. Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.

Art. R. 2315-19. Lorsque pour refuser la demande de congé, l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, le refus est notifié à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande.

Dans ce cas, le congé formation peut être reporté dans la limite de six mois.

Dépenses de formation

Art. R. 2315-20. Les frais de déplacement au titre de la formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont pris en charge par l'employeur à hauteur du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu de dispense de la formation.

Les frais de séjour sont pris en charge à hauteur du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires.

Art. R. 2315-21. Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge par l'em-

ployeur, à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance.

Art. R. 2315-22. Les dépenses de rémunération des organismes de formation et les frais de déplacement et de séjour exposés par les stagiaires ne s'imputent pas sur la participation au développement de la formation professionnelle continue prévue à l'article L. 6331-1.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, les dépenses engagées au titre de la rémunération du temps de formation des stagiaires sont déductibles dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Champ de la négociation

Art. L. 2315-41. L'accord d'entreprise fixe les modalités de mise en place de la ou des Cscct en définissant:

[...]

4^e Les modalités de leur formation;

[...]

6^e Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.

TOULON/PHOTOGRAPHIE

150 REGARDS

BRAQUÉS

SUR LES VILLES



COLLECTION FLORENCE ET DAMIEN BACHELOT

Édouard Boubat, *Jeunesse* (1958), épreuve gélatino-argentique, 20,2 x 29,8 cm.

Depuis les années 2000, Florence et Damien Bachelot sont appréciés comme des collectionneurs émérites de photographies. On peut vérifier le bien-fondé de cette réputation à l'Hôtel départemental des arts du Var (Hda Var) où, sous le titre « Des villes et des hommes », 150 œuvres photographiques prélevées dans leur fonds sont proposées au regard. Il s'agit souvent d'images qui s'organisent autour des métropoles, de l'architecture, de la marche dans la rue, de la perception de l'espace urbain moderne... Les deux commissaires de la manifestation, Françoise Docquier et Ricardo Vazquez, signalent que « *la photographie humaniste, qu'elle soit française ou américaine, est bien sûr bien représentée, mais le public peut également découvrir des travaux issus de la rue américaine, du reportage ou de la photographie contemporaine* ». La liste non exhaustive des noms constitue la plus prestigieuse carte de visite. Qu'on en juge : sont exposés des clichés de Diane Arbus, Adrien Boyer, Brassaï, Henri Cartier-Bresson, Gilles Caron, Philippe Chancel, Bruce Davidson, Robert Doisneau, Luc Delahaye, Véronique Ellena, Elliott Erwitt, Mitch Epstein, Robert Frank, Mario Giacomelli, Harry Gruyaert, Lewis W. Hine, Sid Grossman, Josef Koudelka, Dorothea Lange, Saul Leiter, Ray K. Metzker, Joel Meyerowitz, Mike Smith, Weegee... L'exposition « Des villes et des hommes » s'inscrit dans l'investigation, menée depuis plusieurs années par le Hda Var, sur la double notion d'« identités » et de « territoire ». L'extrême diversité des visions impliquées, qu'elles soient en noir et blanc ou en couleur, qu'elles soient fréquemment ou rarement révélées, constitue une fenêtre ouverte en grand sur l'aptitude de la photographie à se faire document, oscillant sans cesse entre le pur constat et les fictions intimes.

Stéphane HARCOURT

• JUSQU'AU 22 AVRIL, 236 BD DU MARÉCHAL-LECLERC À TOULON. WWW.HDA.VAR.FR

STAINS/THÉÂTRE

ALFRED DE MUSSET À FLEURY-MÉROGIS

Tous mes rêves partent de gare d'Austerlitz, tel est le titre de la pièce de Mohamed Kacimi – née d'ateliers d'écriture à la maison d'arrêt de Fleury-Mérogis – mise en scène par Marjorie Nakache, qui va être créée au Studio Théâtre de Stains. La scène est dans la prison, où quatre femmes牺牲ent parfois leur promenade pour quelques heures à la bibliothèque tenue par Barbara. Avant minuit, le soir de Noël, débarque Frida, arrêtée pour l'enlèvement de sa fille alors qu'elle achetait pour celle-ci la pièce de Musset *On ne badine pas avec l'amour*. Quand Frida, désespérée, parle de mourir, ses compagnes lui proposent de jouer une scène de l'œuvre de Musset et de la filmer pour l'envoyer à sa fille. Ce faisant, elles vont puiser chez le poète matière à réfléchir sur le conflit entre amour et religion... Le texte est publié aux éditions L'Avant-Scène Théâtre.

• DU 29 MARS AU 13 AVRIL, AU STUDIO THÉÂTRE, 19, RUE CARNOT, À STAINS. WWW.STUDIOTHETRESTAINS.FR

SORTIES FILMS

L'Insoumis

GILLES PERRET (FRANCE)
Jean-Luc Mélenchon suivi pas à pas durant trois mois, au cours de la campagne présidentielle, filmé à bout touchant, est révélé dans ce film tel qu'en lui-même, bouillant, convaincu, batailleur, offrant généreusement aux regards ses doutes, ses espoirs et ses colères.

La Forme de l'eau

GUILLERMO DEL TORO (États-Unis)
Couvert de prix, ce film fantastique où l'on voit, dans les États-Unis farouchement anticommunistes des années 1950, une jeune femme muette s'éprendre d'une créature amphibie enfermée dans le laboratoire top secret où elle fait le ménage, oscille habilement entre le pastiche poétique et le goût du *revival*.

Moi, Tonya

CRAIG GILLESPIE (États-Unis)
En 1994, la patineuse Tonya Harding, première Américaine à réussir un triple axel, fomentait une agression contre Nancy Kerrigan, sa concurrente aux Jeux olympiques. Le cinéaste, dans cette comédie grinçante, la blanchit en quelque sorte, mettant en avant son origine prolétarienne et ses misères conjugales. Ce ne sont pas des excuses, simplement des circonstances atténuantes.

PARIS/CONFÉRENCES LES RELATIONS ENTRE LES ÉCRIVAINS ET LA PRESSE

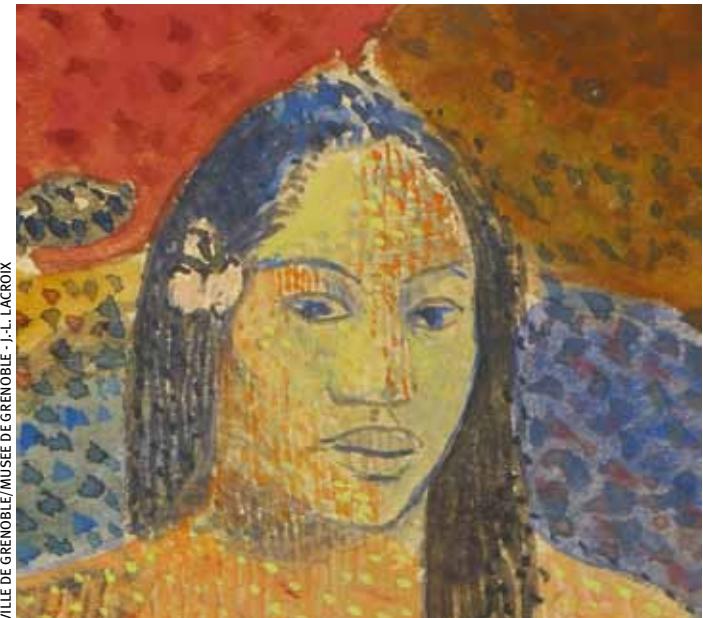
La Bibliothèque nationale de France a ouvert le samedi 10 février, par un colloque universitaire, un cycle de six conférences sur le thème « Les écrivains et la presse ». Ont déjà été envisagées les figures de Zola, George Sand et Apollinaire. À venir : Aragon (le 29 mars), Colette (le 5 avril) et Sorj Chalandon (le 12 avril). L'enjeu de ces rencontres est de donner l'occasion aux chercheurs de communiquer directement avec le public sur leurs travaux en cours, et aux participants de connaître l'avancée de la recherche liée aux collections de la Bnf, plus particulièrement à la presse numérisée dans Gallica. Malgré certains travaux anciens et fondateurs, l'activité journalistique des écrivains a été peu valorisée et passe encore souvent inaperçue. Ce champ d'étude est actuellement en plein essor et, ces dix dernières années, les recherches en ce domaine se sont multipliées.

Stéphane HARCOURT

• PETIT AUDITORIUM DE LA BNF, ENTRÉE RUE ÉMILE-DURKHEIM, PARIS 13^e

JEAN ROUBIER, BNF, ESTAMPES ET PHOTOGRAPHIES

Louis Aragon lisant *L'Humanité*.



Paul Gauguin, *Te nave nave fenua* (détail), plume et encre brune, lavis d'encre brune, aquarelle et gouache sur papier vélin beige.

GRENOBLE/DESSINS BELLES FEUILLES DU XIX^E

Douze ans de recherche sur l'ensemble du fonds de dessins anciens du musée de Grenoble ont abouti à la montre de 120 des plus belles feuilles du xix^e siècle, réunies sous le titre « De Delacroix à Gauguin ». Autant d'ébauches de travail pour les peintres, nécessaires à l'étude du mouvement et de la couleur.

• JUSQU'AU 17 JUIN, MUSÉE DE GRENOBLE, 5 PLACE DE LAVALETTE, GRENOBLE. WWW.MUSEEDEGRENOBLE.FR

MONTREUIL/THÉÂTRE TRAVEN SORT DE L'OMBRE

Frédéric Sonntag est l'auteur de *B. Traven*, une pièce qu'il met en scène avec dix comédiens, dans une scénographie de Marc Lainé et des lumières de Manuel Desfeux, avec une création musicale de Paul Levis. Il s'agit de rôder autour de la figure de l'écrivain Traven (1890-1969) qui passa sa vie à se cacher et à qui l'on doit de solides romans critiques sur la société capitaliste. Identifié sur le tard comme étant Ret Marut, militant anarchiste ayant participé à la République des conseils de Bavière (du 7 novembre au 13 avril 1919), Traven fut notamment l'auteur du *Trésor de la Sierra Madre*, dont John Huston tira un film mémorable avec Humphrey Bogart.

• JUSQU'AU 14 AVRIL AU NOUVEAU THÉÂTRE DE MONTREUIL, PLACE JEAN-JAURÈS, À MONTREUIL. WWW.NOUVEAU-THEATRE-MONTREUIL.COM

SEINE-MARITIME/FESTIVAL CENT CINQUANTE ÉVÉNEMENTS EN TOUT

Du 27 mars au 29 avril, dans plus de vingt-cinq communes de Seine-Maritime, aura lieu le festival Terres de paroles. Cela ira notamment de Neufchâtel-en-Bray à Fécamp, en passant par Saint-Saëns, Le Tréport, Le Havre, Rouen, Duclair, Terres-de-Caux, Elbeuf, Clères, Saint-Valéry-en-Caux, Paluel, Caudebec-en-Caux, Belleville-sur-Mer... Au programme, quelque 150 événements d'ordre culturel : spectacles de théâtre et de danse, lectures, performances, projections de films, concerts et rencontres diverses.

• TERRES DE PAROLES, 3 RUE ADOLPHE-CHÉRUEL, À ROUEN. WWW.TERRESDEPAROLES.COM

PARIS/RÉTROSPECTIVE

JEAN FAUTRIER EST À DÉCOUVRIR ENCORE ET TOUJOURS



Le Grand Sanglier noir (1926), huile sur toile, 195,5 × 140,5 cm. Don de l'artiste en 1964. Musée d'Art moderne de la Ville de Paris.

Peu familier au grand public mais révéré par connaisseurs, écrivains et spécialistes, Jean Fautrier (1898-1964) occupe ces temps-ci, avec son œuvre, les cimaises du Musée d'art moderne de la ville de Paris. Juste avant de mourir, il avait fait à cet établissement une importante donation, qui fit alors l'objet d'une première rétrospective. La deuxième eut lieu en 1989. Celle d'aujourd'hui, presque trente ans plus tard, constitue la reprise augmentée d'une autre que proposait en Suisse, à l'automne 2017, le Kunst Museum Winterthur.

« Jean Fautrier, matière et lumière », jusqu'au 20 mai au Musée d'art moderne de la ville de Paris, 11 avenue du Président-Wilson, Paris 16^e. www.mam.paris.fr

SOUS LE SIGNE DE « MATIÈRE ET LUMIÈRE », LE MUSÉE D'ART MODERNE DE LA VILLE DE PARIS EXPOSE QUELQUE 140 PEINTURES ET PLUS DE 25 SCULPTURES DE CELUI QUE MALRAUX, PAULHAN ET PONGE MIRENT AU PLUS HAUT.

Forte de près de 140 peintures, d'un ensemble significatif d'œuvres sur papier et de plus de 25 sculptures, soit la quasi-totalité de sa pratique en ce domaine, cette exposition permet d'en avoir le cœur net sur un artiste majeur infiniment singulier, ombrageux, résolument à part, pour tout dire, des mouvements esthétiques successifs de son temps. « *Je me refusais à entrer dans une école quelconque, cubiste ou autre, dira-t-il. J'estimais que le cubisme était une chose finie, et le surréalisme, qui était à la mode alors, également une chose finie.* »

Un réalisme impitoyable dans la figuration

Entré donc dans la carrière en dehors du fauvisme, du cubisme et du surréalisme, Fautrier s'avance d'emblée en cavalier seul dans une direction qui n'appartient qu'à lui, à une époque où des gens comme Giacometti, Dubuffet, Lucio Fontana ou Henri Michaux font de même, chacun pour soi. La première partie de son œuvre, visible dans l'espace intitulé « Les débuts, 1922-1925 », est particulièrement saisissante par sa violence expressive. Un réalisme impitoyable dans la figuration le pousse au choix de certains sujets issus de la plus noire misère, qu'elle soit matérielle, physique ou psychique. C'est tourner délibérément le dos à l'idéal classique de beauté, au nom de la sacro-sainte vérité, à tout prendre héritée du naturalisme le plus exaspéré.

Regardez *Portrait de ma concierge* (1922, huile sur toile, 81 × 60 cm). Et aussi *Trois vieilles femmes* (vers 1923, huile sur toile, 92 × 146 cm). Certes, ces pensionnaires

de la Salpêtrière, vieillardes aux yeux vides, avec leurs mains noueuses aux veines bleues gonflées, rappellent plus ou moins *Les Mangeurs de pommes de terre* de Van Gogh, tout comme en son temps Théodore Géricault prit pour modèles des aliénés, mais Fautrier va très loin dans le genre, ce qui signifie, à tout prendre, une vision ontologique tramée de désespoir. Il est vrai que, engagé volontaire en 1917, encore mineur, gazé, il avait été réformé en 1921. Pas de quoi cultiver l'optimisme. De 1925 date *Andrée Pierson à sa toilette* (huile sur toile, 55 × 46 cm). Un nu fla-



Nu aux bras levés (1927) Bronze, 44 cm Collection particulière.



ÉRIC EMO / PARISIENNE DE PHOTOGRAPHIE / ADAGP, PARIS, 2017

La Promenade du dimanche au Tyrol (1921-1922), huile sur toile, 81 × 100 cm. Don de l'artiste en 1964.
Musée d'art moderne de la ville de Paris.

grant, aux jambes lourdes, peint d'après celle qui fut sa compagne de 1918 à 1935. On s'accorde à noter que la manière de Fautrier, dans cette période, a quelque peu à voir avec la peinture de Walter Sickert (1860-1942), qui fut son maître à Londres – où il dut vivre et étudier dans sa prime jeunesse – et resta son ami. La période dite « noire » (1926-1927) est précédée par d'étranges paysages de glaciers. Fautrier aime la montagne. Il parcourt les Hautes-Alpes, le Tyrol, la Savoie. De 1934 à 1939, il sera même, pour des raisons financières, moniteur de ski à Tignes et gérant d'un dancing puis d'un hôtel à Val-d'Isère. Devant ses paysages de glaciers vus de face, striés de noir, on est tenté de parler de « brutalisme » comme on dit en architecture. L'attention des marchands d'art Paul Guillaume et Léopold Zborowski est attirée, entre autres, par des huiles sur toile comme *Le Grand Sanglier noir* (1926, 195,5 × 140,5 cm) et *Le Nu noir* (1926, 116,4 × 89 cm), dans lesquelles le sujet, pris bille en tête, parfois semé d'empreintes de couleur, se dépêtre malaisément d'un fond obscur. Il y va, dans des représentations

« J'ai travaillé cette technique très soigneusement mais petit à petit, en mettant de plus en plus d'épaisseur, en n'en mettant plus, en cherchant autre chose. »

de lapins écorchés et crucifiés, d'un tragique sourd inscrit dans une pâte sombre aux nuances subtiles. Au nombre du peu d'anciens qu'il honore, Fautrier reconnaît Chardin, champion de la nature morte au XVIII^e siècle.

En 1928, le noir s'adoucit jusqu'au gris et ses nus monumentaux émergent d'une semi-pénombre dans des formes plus suggestives. Un séjour à Port-Cros modifie sensiblement la donne. C'est flagrant dans *Forêt* (1928, 76 × 100 cm),

magnifique tableau dans lequel les « trous » entre les arbres se font lumineux par l'apposition d'un jaune froid descendant, comme en posture de flammes. En même temps, il se met à sculpter bustes et petites statues, le plus souvent d'une facture grumeleuse et d'un primitivisme hardi. André Malraux prend l'initiative de commander à Fautrier, pour le compte de l'éditeur Gallimard, des illustrations pour *L'Enfer* de Dante. Le projet tourne court. Gallimard y renonce, trouvant trop abstraites les propositions du peintre.

Une section de l'exposition est consacrée aux dessins de 1930 à 1960. Fautrier n'a longtemps considéré le dessin que comme un travail préparatoire à la toile. En 1942, il redécouvre le dessin et le pastel en soi et pour soi, lorsqu'il doit honorer d'autres commandes d'édition. L'une a trait à *Lespugue*, recueil du poète et résistant communiste Robert Ganzo et deux autres à des œuvres de Georges Bataille, *Madame Edwarda* et *L'Alleluiah*, pour lesquelles il offre des nus féminins de nature allusive et convulsive.

Les commissaires de l'exposition, Fabrice ...



*Tête d'otage n°20 (1944), huile sur papier marouflé sur toile, 33 x 24 cm.
Collection particulière, Cologne.*



*Forêt (Les Marronniers) (1943),
huile sur papier marouflé sur toile, 54 x 65 cm,
Musée d'art moderne de la ville de Paris*

... Hergott et Dieter Schwarz, voient dans la période 1930-1940 des « années de transition » pendant lesquelles Fautrier, replié dans les Alpes savoyardes, peignant moins par la force des choses, s'achemine peu à peu vers son dernier moi profond, pour ainsi dire. « *Même dans les années que j'ai passées comme professeur de ski en montagne*, affirmera-t-il, *j'ai travaillé cette technique très soigneusement mais petit à petit, en mettant de plus en plus d'épaisseur, en n'en mettant plus, en cherchant autre chose...* »

Désormais, ses œuvres se créent à l'horizontale

Finie la peinture de chevalet. Désormais, ses œuvres se créent à l'horizontale. Sa « cuisine » personnelle s'effectue ainsi : devant lui, sur une table, il fixe sur une surface légère de papier un support rigide à l'aide d'une colle forte (dite maroufle) qui durcit en séchant, ce qui produit ce que l'on nomme du papier marouflé. Il y étend la peinture à l'aide d'une large brosse et répand des pigments colorés qu'il peut traiter au gré de l'inspiration... Devant *Les Deux pichets* (vers 1939), par exemple, on comprend bien comment le poète Francis Ponge, auteur du *Parti-pris des choses*, fut un chaud partisan et exégète de l'art de

« Fautrier nous peint une boîte comme si le concept de boîte n'existant pas encore. »

Fautrier, par ailleurs autant apprécié par René Char, Paul Éluard et Jean Paulhan, auteur d'un essai éclairant, *Fautrier l'enragé*, que Gallimard, pour l'occasion, vient de rééditer. Ces deux pichets, donc, se silhouettent d'un seul trait ferme et harmonieux sur une sorte d'écrin nacré. Dans les années 1946-1955, avec la série des « Objets », qui comporte, entre autres, *Le Flacon de cristal* (1948, 41 x 33 cm), *L'Encrier* (même année, 33 x 41 cm) et *Le Moulin à café* (1947, 46 x 55 cm), n'est-ce pas leur essence ou leur âme d'usage, en somme, qu'il parvient à restituer ? Selon l'écrivain André Berne-Joffroy, « *Fautrier nous peint une boîte comme si le concept de boîte n'existant pas encore [...] et, plutôt qu'un objet, un débat entre rêve et matière, un tâtonnement vers la "boîte" dans la*

zone d'incertitude où se frôlent le possible et le réel ». Là-dessus, Fautrier lui-même tint à préciser que « *la réalité existe mais en aucun cas elle ne doit être purement et simplement rejetée [...]. Que cette réalité soit transformée, modelée à l'image du tempérament de l'artiste, que cette image finisse par devenir plus vraie que la réalité elle-même – soit – mais l'apparence subsiste toujours, même à un moindre degré* ». Cela se vérifie face aux tableaux de la fameuse série des « Otages » (1940-1945), censés évoquer des visages de prisonniers de la Gestapo (en 1943, il fut lui-même emprisonné par les Allemands). Lui furent alors reprochées la beauté de matière et la richesse chromatique de ces icônes, qu'il glorifiait loin de la manière noire plus ou moins habituelle à l'époque. Voir, du coup, *Tête d'otage n° 20* (1944, 33 x 24 cm), *Tête d'otage n° 4* (1944, 45,7 x 55,4 cm) et encore *L'Otage aux mains* (1944, 81 x 133 cm). Sur la fin, dans des nus, des têtes, des paysages, il parvint à nier la réalité du thème en la mettant en évidence dans un réseau d'échanges subtils entre les éléments descriptifs et ceux suggérés. Jean Fautrier s'est éteint le 21 juillet 1964, date à laquelle était prévu son mariage avec Isabelle Cousin. ▶

Jean-Pierre LÉONARDINI

platines

Ulysse LONG-HUN-NAM

MUSIQUE CONTEMPORAINE

Pour tout l'heur du monde

Gérard Pesson est un bâtisseur. Il extrait la matière, la dégrossit, la sculpte, la façonne, la polit, s'affranchit de la notion de temps. Occupant une place particulière dans le paysage de la musique contemporaine, il assume l'héritage de Betsy Jolas (dont il fut l'élève) et de Morton Feldman, comme guidé par l'idée que la libération du son prime sur la forme. S'il avait été peintre, Gérard Pesson aurait peut-être été pointilliste. Son écriture est parsemée d'éclats comme celle de Proust, qu'il admire, et au long cours. Souvent proche du modèle de la miniature, sa musique se déploie en une mosaïque, un nuage de sons, de rythmes et de pulsations subtiles (*Ne pas oublier coq rouge dans jour craquelé*), ludiques (*Carmagnole*), ambiguës, ironiques, insolites, indécises, fuyantes. Pesson se montre aussi habile à déconstruire qu'à reconstruire: *Origami Chopin* superpose ainsi les *Préludes n°4 et n°15*. Un travail d'orfèvre.

• GÉRARD PESSON. *BLANC MÉRITÉ*, PAR L'ENSEMBLE CAIRN ET GUILLAUME BOURGOGNE (DIR), 1 CD AEON, 2018, 17,99 EUROS.

MUSIQUE DE CHAMBRE

Sonates d'automne

Un an seulement les sépare et, bien que tutoyant la cinquantaine, ils affichent une mine d'éternels adolescents et remplissent les salles sur leur seul nom: Alexandre Tharaud et Jean-Guihen Queyras. Alors, forcément, une association pour les *Sonates pour violoncelle et piano* de Brahms était très attendue. Et à trop attendre... Certes, le résultat est formellement réussi. On retrouve ce qui fait les qualités des deux musiciens: le raffinement et une sonorité reconnaissable entre toutes pour le premier; une palette de timbres et de couleurs très riches pour le second. Leur entente, évidente, reflète une réelle et complice amitié musicale. Mais, il manque cette petite lumière qui donnait son souffle et son lyrisme à la lecture qu'en donnaient, il y a trente-cinq ans, Rama Jucker et Werner Giger. Duo d'autant plus mythique qu'il disparut presque aussi vite qu'il s'était révélé.

• J.G. QUEYRAS (VLC), A. THARAUD (P), *BRAHMS. CELLO SONATAS. HUNGARIAN DANCES*, 1 CD ERATO, 2018, 16,99 EUROS.

L'ART EN SOLO

Menahem à la source

En cette année de centenaire de la mort de Debussy, finissons avec Menahem Pressler. Le 16 décembre, le pianiste et membre fondateur du mythique Beaux Arts Trio fêtera ses... 95 ans. Et tout laisse à penser qu'il a encore de belles années devant lui, à l'instar de Mieczysław Horsowski qui joua jusqu'à l'âge de 99 ans. Né à Magdebourg, et ayant fui l'Allemagne avec ses parents au lendemain de la Nuit de cristal, en novembre 1938, Pressler commença sa carrière aux États-Unis en remportant le premier prix au concours Debussy. Devenu concertiste après 54 ans de carrière en trio, ses auteurs de prédilection sont restés Schubert, Mozart et Beethoven, mais il n'oublie pas pour autant la musique française. Dans ce *Clair de lune*, il laisse libre cours à toute sa poésie. Rafraîchissant.

• MENAHEM PRESSLER, *CLAIR DE LUNE. DEBUSSY, FAURÉ, RAVEL*, 1 CD DEUTSCHE GRAMMOPHON, 2018, 15,99 EUROS.

bouteilles

Vins doux du Roussillon

Pour ce 18^e congrès de l'Ugict, les délégués amateurs de vins ont de la chance : la région offre une large palette de belles appellations.

Entre mer et montagnes, le Roussillon offre à la vigne un environnement de sécheresse, de chaleur et de terroirs exceptionnels que les vignerons ont bien su mettre en valeur.

Ce très ancien vignoble, réputé à l'origine pour ses vins doux naturels – Banyuls, Maury, Rivesaltes – se partage désormais entre ceux-ci et des rouges charnus, fruités et épices, vins de belles viandes et de gibier, des rosés généreux et des blancs vifs et fins, de plus en plus réussis.

Qu'il s'agisse de « simples » vins de pays des Pyrénées-Orientales, d'Oc ou des côtes catalanes, ou bien d'appellations plus élaborées – côtes-du-roussillon, côtes-du-roussillon-villages, collioure –, vous trouverez ici votre plaisir sans vous ruiner ! De bonnes coopératives vous proposeront une gamme étendue en vins doux naturels et en sec dans les trois couleurs.

Ne manquez pas les vignerons de Tautavel et leur cuvée Étincelle ambré hors d'âge, sublime sur un foie gras mi-cuit ou poêlé, ou leur cuvée Torre del Far, compagne idéale d'un fondant au chocolat noir. Également recommandables, les vignerons des Côtes d'Aigly à Estagel, Dom Brial à Baixas, l'Étoile à Banyuls, le cellier des Dominicains à Collioure ou, mieux, le domaine Pietri-Géraud, un domaine féminin qui vous séduira par la classe de ses blancs, rosés et rouges. Bon congrès et bonnes dégustations.

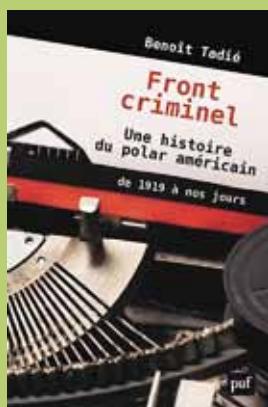
Georges SULIAC

VIGNERONS DE TAUTAVEL-VINGRAU,
24, RUE JEAN-BADIA, À TAUTAVEL
COOPÉRATIVE L'ÉTOILE,
26 AVENUE DU PUIG-DEL-MAS À BANYULS
CELLIER DES DOMINICAINS,
PLACE ORPHILA, À COLLIOURÉ
DOMAINE PIETRI-GÉRAUD,
22, RUE PASTEUR, À COLLIOURÉ

AINSI VA LA VIE

Des États-Unis au Gabon

BENOÎT TADIÉ
REMONTE
AUX SOURCES
DU ROMAN NOIR
AMÉRICAIN DANS
UN PASSIONNANT
ESSAI. PENDANT CE
TEMPS, LES HÉROS
DE JANIS OTSIELI
MÈNENT L'ENQUÊTE
À LIBREVILLE.



Son titre est clair: 50 ans après. Des nouvelles de mai 1968. Préfacé par Daniel Prévost, ce recueil rassemble textes et dessins de 23 auteurs et 28 dessinateurs. Que vous ayez vécu ou non ce grand moment, voilà un ouvrage indispensable.

Professeur d'études américaines à l'université Rennes-II, Benoît Tadié, spécialiste du roman noir, avait publié en 2006 *Le Polar américain, la modernité et le mal* (1920-1960). Aujourd'hui, il récidive avec *Front criminel*, qui raconte une histoire passionnante du polar américain de 1919 à nos jours. Il en explique l'origine à partir de deux sources: la première constituée par une poussée littéraire populaire et démocratique qui s'affirme au début du xx^e siècle, dans les *dime novels* (romans complets vendus 10 cents), les magazines *pulps* (recueils de nouvelles regroupées par thèmes) et les *paperbacks* (livres de poche). La seconde source est cette réaction hostile qui entrave la démocratie et criminalise la revendication émancipatrice. Tout en incarnant cette démocratisation par la culture, le roman noir raconte les résistances sociales à cette réaction. Comme l'a écrit David Goodis, écrivain de la seconde génération du roman noir: «*Il n'y a que deux sortes de gens: ceux qui prennent des coups et ceux qui donnent les coups.*» Ce brillant essai, bourré de notes inédites, est recommandé à tous ceux qui veulent en savoir davantage sur la naissance et l'évolution du roman noir.

Connaissez-vous le polar d'Afrique noire francophone? Il est rare et assez méconnu. Deux brillantes étoiles, le Malien Moussa Konaté et le Congolais Désiré Baenga Bolya, se sont éteintes il y a quelques années. Restent Abasse Ndione (Sénégal), Calvin Evina Abossolo (Cameroun), Aïda Mady Diallo (Mali), Sophie Adonon (Bénin), Boubacar Diallo (Burkina Faso), Alain Mabanckou (Congo) et quelques autres dont Achille Ngoye, Congolais lui aussi et qui fut le premier auteur africain publié à la Série noire en 1996 avec *Agence Black Bafoussa*. Depuis cette date, les uns et les autres se sont faits discrets en publant un ou deux titres, mais cela se passait voilà déjà plus d'une décennie, ce qui rend ces livres indisponibles. Fort heureusement il y a une exception qui s'appelle Janis Otsiemi.

Romancier, essayiste et poète, ce Gabonais, né en 1976 à Franceville, est l'auteur depuis

2007 d'une série de polars situés à Libreville, la capitale du Gabon, qui héberge autour d'un million d'habitants. Avec *Le Festin de l'aube*, paru en février, cette série compte sept titres. Mais il est indiqué en quatrième de couverture que Janis Otsiemi «*n'écrit pas de polars, mais des romans historiques contemporains qui racontent l'Afrique, le Gabon, Libreville – un polar à ciel ouvert – et les hommes qui y vivent*». Dans ce nouvel épisode, nous retrouvons les enquêteurs favoris du romancier: le lieutenant de gendarmerie Boukinda et son compère Envame, tandis que le capitaine Koumba associé à Owoula représente la police judiciaire. Invité à un mariage, Boukinda rentre de nuit en voiture sous la pluie, lorsque son véhicule heurte une femme surgie de nulle part. Transportée d'urgence dans un hôpital, elle ne pourra être sauvée mais il apparaît rapidement que sa mort n'a pas été causée par le choc automobile mais par une surdose de venin de la célèbre vipère du Gabon. Boukinda veut en savoir plus sur ce décès suspect. De leur côté, Koumba et Owoula sont confrontés à un vol important d'armes et de munitions perpétré dans un camp militaire. Progressivement les deux faits divers vont se télescoper jusqu'à la résolution finale. Ce roman, à l'instar des précédents, dresse une image tout à fait crédible de la vie gabonaise. Au charme d'une écriture très visuelle viennent s'ajouter des vocables et expressions locales qui sont la marque de Janis Otsiemi.

Claude MESPLÈDE

BIBLIOGRAPHIE

- *50 ANS APRÈS, DES NOUVELLES DE MAI 68*
ÉDITIONS DU CAIMAN, 2018, 360 PAGES, 15 EUROS
- *BENOÎT TADIÉ, FRONT CRIMINEL, UNE HISTOIRE DU POLAR DE 1919 À NOS JOURS*, PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE, 2018, 385 PAGES, 22 EUROS.
- *JANIS OTSIELI, LE FESTIN DE L'AUBE*, JIGAL, 2018, 270 PAGES, 18,50 EUROS

CAÏN TRAQUÉ

Mengele en Amérique du Sud



LE PATHÉTIQUE EXIL DU « MÉDECIN D'AUSCHWITZ » EST L'OCCASION, POUR OLIVIER GUEZ, D'UNE RÉFLEXION SUR LA MÉDIOCITÉ DU MAL. QUANT À CHRISTOPHE DONNER, IL REVISITE SES ANCIENNES AMOURS DANS SEXE.

Comme la rentrée littéraire de janvier n'a pas été tonitruante,

on peut encore prendre le temps de revenir sur celle de septembre pour étendre la date habituelle de péremption d'un roman. *La Disparition de Josef Mengele*, d'Olivier Guez, mérite ce retour, même s'il a été couronné par le prix Renaudot. Ce texte passionnant et très documenté retrace la cavale du « médecin d'Auschwitz » en Amérique du Sud, eldorado des dignitaires nazis en fuite, mais aussi d'obscurs seconds couteaux nostalgiques du III^e Reich. Longtemps, ils y ont vécu en toute impunité et même prospéré.

Olivier Guez analyse comment le contexte politique international a été le meilleur allié des nazis en fuite, qui ont pu reconstituer des réseaux, commémorer, se soutenir grâce aux dictatures d'Amérique du Sud, aux États-Unis en pleine Guerre froide, à une Allemagne de l'Ouest qui voulait tourner la page au plus vite, à un État d'Israël dont la chasse aux nazis n'était pas la priorité.

Il y a peu de documents sur la vie de Mengele en Amérique du Sud, et c'est justement le pari d'Olivier Guez d'écrire la vie d'un paria en introduisant du romanesque pour relier les faits biographiques avérés. Si sa cavale a pu être reconstituée dans tout le sous-continent, financée notamment par sa famille de riches industriels, on sait peu de choses de son état d'esprit, ses carnets intimes ayant disparu. Olivier Guez décrit un personnage en colère contre le monde entier, et notamment contre les Juifs, mais jamais dévoré par le remords. L'auteur revient assez peu sur les années où Mengele a sévi à Auschwitz, sinon à travers quelques témoignages saisissants sur le sadisme de ce docteur qui menait des expériences médicales délirantes sur les jumeaux, les nains, et accrochait des yeux bleus d'enfants au mur, comme des papillons. Il n'a fait, selon lui, qu'obéir aux ordres et travailler à l'amélioration de la race : « *La pitié n'est pas une catégorie valide, puisque les Juifs n'appartiennent pas au genre humain. En tant que chirurgien du peuple, il a œuvré à la projection de la race aryenne dans l'éternité et au bonheur de la communauté. L'individu ne comptait pas.* »

Mengele incarne aujourd'hui la figure du Mal alors qu'il a été longtemps considéré comme un nazi de seconde zone, presque inconnu du grand public. Il n'affrontera jamais ses juges, ni sa conscience, mais la peur d'être reconnu le hante au quotidien ; il finira en minable Caïn,

toujours en fuite, l'angoisse d'être reconnu chevillée à l'âme. Il se fait discret, puis se cache ; bientôt il se terrera. Après avoir refait sa vie avec son ex-belle-sœur – délicieuse vengeance contre son frère qu'il haïssait – il va de planque en planque, pour finir seul. Il restera à jamais aigri par la réintégration de certains nazis alors qu'il est condamné à une vie de paria, lui qui ne rêve pourtant que d'une vie bourgeoise. Car Mengele n'était rien d'autre qu'un petit-bourgeois dont la médiocrité a pu s'épanouir grâce au nazisme : « *Mengele*, écrit l'auteur dans sa conclusion, *ou l'histoire d'un homme sans scrupules à l'âme verrouillée, que percute une idéologie mortifère dans une société bouleversée par la corruption de la modernité. Elle n'a aucune difficulté à séduire le jeune médecin ambitieux, à abuser de ses penchants médiocres, la vanité, la jalousie, l'argent, jusqu'à l'inviter à commettre des crimes abjects et à les justifier.* » C'est cette disparition-là, celle de la tentation du Mal, que l'auteur voudrait voir. Sans trop y croire vraiment.

À l'autre bout de la biographie romancée il y a, paradoxalement, l'autofiction, où l'auteur donne à sa biographie une dimension romanesque. L'un veut se rapprocher de la vérité grâce à la fiction, l'autre part de la vérité pour s'en éloigner à tire-d'aile. Dans *Sexe*, l'écrivain Christophe Donner, en retravaillant un vieux manuscrit, revisite ses anciennes amours, sa passion pour un jeune homme, se plaint de son corps qui le lâche, de sa famille qui se déchire ; mais Donner fait de son histoire une nouvelle histoire, en brouillant les pistes : « *Je ne cherche pas du tout à me connaître. Se connaître soi-même, si tant est que cela soit possible, me paraît être une activité sordide. Il faut être un très jeune écrivain, vraiment débutant et fanfaron pour prétendre œuvrer à la connaissance de soi-même à travers l'écriture* », écrit-il en introduction. *Sexe* est une autofiction, parfois crue, où rien n'est moins vrai que le « je » qui se confesse, où rien n'est plus vrai que les autres qui se taisent. Où le « je » avance masqué, romancé, pour approcher une vérité.

Jean-Paul VERMILLET

BIBLIOGRAPHIE

• OLIVIER GUEZ, *LA DISPARITION DE JOSEF MENGELE*, GRASSET, 2017, 235 PAGES, 18,50 EUROS

• CHRISTOPHE DONNER, *SEXÉ*, GRASSET, 2018, 267 PAGES, 19 EUROS.

LIBERTÉS

En entreprise,
sans foi ni loi?

LA LAÏCITÉ, ENCORE ? ENCORE. DE REBOND EN REBOND, LE MOT EST DEVENU UN ENJEU POLITIQUE N'AYANT PLUS QUE DE LOINTAINS RAPPORTS AVEC LA CHOSE. AU SEIN MÊME DE L'ÉTAT, PLUSIEURS CONCEPTIONS S'AFFRONTENT, LE MOT N'EST PAS TROP FORT. UN AFFRONTEMENT QUI CONNAÎT SES RÉPLIQUES EN ENTREPRISE, RISQUES À LA CLEF. REPÈRES.

La guerre n'est pas ouverte mais le conflit est latent. Dernier épisode en date : la remise d'un rapport d'une quarantaine de pages commandé en septembre 2017 par le ministre de l'Intérieur et rédigé par le préfet Gilles Clavreul, qui préconise des «mesures fortes». L'ancien directeur interministériel de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et l'homophobie, très proche de Manuel Valls, ne fait pas dans la dentelle. Sur un ton alarmiste, il dénonce à tout-va des «*dérives religieuses identitaires*», la «*contestation de la laïcité et des principes de la république*», une «*laïcité qui recule dans les têtes*», et brosse de la France un portrait d'État multiconfessionnel au bord d'une guerre civile dont il n'hésite pas à dénigrer les protagonistes en écrivant que «*dans les lieux où la population de confession musulmane est présente, parfois de façon très majoritaire, le rapport à la République se tend sous l'effet d'une foi de plus en plus ouvertement revendiquée*». Une série de

propositions s'ensuivent, qui se partagent entre mesures de bon sens qui existent déjà et mesures à créer, fortement attentatoires aux libertés.

Attention au risque de présenter la laïcité comme religion ennemie

Ce travail a été fraîchement accueilli par l'Observatoire de la laïcité, qui en a dénoncé, en termes diplomatiques mais sévères, l'inadéquation par rapport à la demande et le «*manque de rigueur méthodologique*» ainsi que la «*méconnaissance d'actions déjà mises en œuvre par les pouvoirs publics*». Ce zéro pointé s'inscrit dans une tension qui traverse l'appareil d'État, tension qu'Emmanuel Macron ne souhaite visiblement pas exacerber. C'est ainsi qu'à l'occasion du 112^e anniversaire de la loi de 1905 sur la séparation des Églises et de l'État, l'hôte de l'Élysée avait plaidé pour un débat apaisé : «*Il faut parler sans être dans l'hystérisation entre citoyenneté et religion. Il ne faut pas que les gens finissent par considérer que la laïcité est une religion ennemie*», avait-il alors déclaré. Depuis, on a vu la mise en place, au sein du ministère de l'Éducation nationale, d'un comité des sages sur la laïcité dont la composition ne laisse pas

de doutes sur les orientations, et la sortie du rapport Clavreul, lequel, pour être critiqué, n'en fonctionne pas moins comme un étandard pour le Printemps républicain, dont Gilles Clavreul est membre fondateur.

D'escarmouche en escarmouche, l'affaire n'est donc pas close et on peut penser que les protagonistes n'attendent que la première occasion pour lui donner une dimension de conflit ouvert. Faut-il s'en inquiéter ? S'il ne s'agissait que de remous à la tête de l'État, la réponse serait non. Mais les propositions avancées par le rapport Clavreul relèvent d'une tentation de mise au pas de toute la société : elles invitent les pouvoirs publics à conditionner leur soutien (financier ou autre) aux activités des organismes sociaux, des associations ou aux événements publics ponctuels à une allégeance affichée à des valeurs intangibles, imposées par le haut, et qu'il deviendrait impensable de nuancer ou même de contester. Or, la laïcité n'est pas une philosophie obligatoire pour tous et chacun, ni une religion civile. C'est un principe de droit, garantissant la liberté de conscience et de croyance par la neutralité de l'État et de ses représentants. Autrement dit, l'État est laïc,

1. *Réforme*, 28 février 2018.

2. Marie-France Bied-Charreton, « La liberté de manifester ses convictions dans l'entreprise par le port d'un signe extérieur. À propos de l'arrêt Micropôle univers du 22 novembre 2017 », *Le Droit ouvrier*, février 2018.



les citoyens n'ont pas à l'être. Mais c'est justement cette évidence qui, ces dernières années, est mise à rude épreuve. C'est ainsi que le bureau de l'Assemblée nationale a récemment décrété qu'était prohibé le «*port de tout signe religieux ostensible, d'un uniforme, de logos ou de messages commerciaux ou de slogans de nature politique*». Cette modification, opérée selon une procédure qui a permis de contourner le contrôle du Conseil constitutionnel, est l'exemple type d'une confusion totale quant au fameux principe de neutralité. Comment exiger d'un député, par définition engagé, qu'il soit «neutre»? Au-delà du ridicule, l'affaire est aussi significative d'une tendance lourde à vouloir étendre l'impératif de neutralité à l'ensemble de la société, faisant ainsi de la laïcité ce qu'elle n'est pas: une religion ou une morale. C'est le risque que dénonce ainsi Valentine Zuber, chroniqueuse à l'hebdomadaire protestant *Réforme*: «*La*

Sous couvert de «laïcité», la multiplication des chartes de la laïcité et l'injonction d'adhésion solennelle qui est demandée aux individus et aux représentants de la société civile à leur contenu met directement en péril nos libertés publiques.

multiplication des chartes de la laïcité et l'injonction d'adhésion solennelle qui est demandée, dans ce rapport, aux individus et aux représentants de la société civile à leur contenu, met directement en péril nos libertés publiques les plus chèrement acquises. De plus, ce type de mesures – de nature toute coercitive – fragilise en retour ce beau principe démocratique et d'équilibre qu'est la laïcité.»¹ Un cri d'alarme à prendre en considération, au vu des enjeux que cela pose en entreprise, où les questions liées à la foi, à ses manifestations et aux convictions qui y sont liées peuvent soulever des débats, donner lieu à des dérives, voire cristalliser des incompréhensions. Elles peuvent également déboucher sur des textes réglementaires à hauts risques.

Afin d'aborder ces enjeux de façon documentée et en restant vigilant sur les risques d'atteinte aux libertés, la revue *Le Droit ouvrier* revient sur les derniers ...

... cas de jurisprudence, très éclairants². Plus fondamentalement, il faut rappeler que les risques de prosélytisme religieux – qu'il ne faut pas confondre avec le port d'une tenue ou d'un signe religieux – conduisent à la responsabilité de l'employeur. Celui-ci se retrouve responsable à la fois de la protection des salariés pris pour cible, en même temps que du respect des convictions des uns et des autres, religieuses ou pas. C'est ainsi que la loi Travail du 8 août 2016 a instauré un «principe de neutralité» dans l'entreprise, principe dont la mise en musique est confiée au règlement intérieur. Cette «mission» n'est en aucune façon obligatoire, mais tout indique que les pressions vont être fortes. Or, le texte permet de restreindre la «manifestation des convictions des salariés». Le flou de la formule autorise toutes les craintes : les convictions en question peuvent concerner aussi bien les libertés de conscience et d'expression, que vestimentaire, sexuelle, syndicale, politique... Certes, le risque d'abus liberticides reste limité par un ensemble d'autres textes légaux protecteurs. Mais cette protection s'avère finalement faible face à une affirmation globale, de principe, et tendanciellement défavorable à la liberté individuelle. C'est d'autant plus vrai dans l'entreprise, par excellence lieu de subordination.

Une approche juridique dont le flou évacue la primauté de la liberté

Il faut d'ailleurs souligner que ce principe de neutralité était jusqu'alors inconnu de l'entreprise et de la sphère privée. Son introduction par la loi de 2016 bouleverse l'ordre antérieur, transforme de fait la garantie des libertés en simple tolérance et pose comme règle la possibilité de restreindre la liberté du salarié, sans préciser que ce qui prime, c'est la liberté.

C'est d'autant plus préoccupant que le cadre légal de ce principe n'est guère rassurant. Les textes du Code du travail qui encadrent les atteintes aux libertés font référence à la «*nature de la tâche à accomplir*» et précisent qu'elles doivent être «*proportionnées au but recherché*».

En revanche le nouveau principe de neutralité invoque les «*nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise*», notion à la fois inédite et incertaine. Là encore, le flou inquiète car il ouvre la porte à tous les abus, à toutes les autocensures. Dans le doute, lorsqu'on ignore ce qui est ou non permis, on s'abstient. On se laisse alors guider davantage par ses craintes que par ses droits.

Louis SALLAY



Questions de base

LE GROUPE DE TRAVAIL LAÏCITÉ MIS EN PLACE PAR LA CGT DIFFUSERA PROCHAINEMENT UN LIVRET INTITULÉ *LA LAÏCITÉ, ET SI ON EN PARLAIT?* AVANT-GOÛT.

L'entreprise privée est juridiquement un espace de libertés au rang desquelles figure la liberté religieuse, de la liberté de conscience à la pratique. Même si cette liberté peut alimenter des clivages au sein des collectifs de travail, elle reste à défendre dans un cadre de respect réciproque. Dans la plupart des cas, les revendications religieuses appellent des solutions qui relèvent du bon sens et d'arrangements entre employeurs et organisations syndicales. Dans tous les cas de figure, il est essentiel, pour les organisations syndicales, de se poser les questions suivantes :

- la liberté des salariés de choisir leur religion, ou de ne pas en avoir, de pratiquer ou non leur religion est-elle préservée ?
- les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination entre les salariés adhérant à des religions différentes sont-ils respectés ?
- existe-t-il dans l'entreprise un climat d'intolérance ou une pression sociale tels que les salariés pourraient se sentir contraints de pratiquer une religion ?

Ces sujets étant par définition sensibles, ces questions doivent être mises en débat au sein de l'organisation syndicale et, le cas échéant, avec les salariés. Car au-delà des dimensions strictement juridiques, la question centrale reste bien de faire comprendre au plus grand nombre que les libertés des uns ne sont pas opposables à celles des autres. L.S.

EFFICACITÉ LIMITES DU RAPPEL À L'ORDRE



La « machine à décider » des organisations publiques ou privées tend à se gripper de plus en plus. Partout, le pouvoir vertical est remis en cause, quelle que soit la légitimité de celui qui l'exerce, au profit de la participation des acteurs de terrain aux décisions. Le basculement du hiérarchique vers le collaboratif est une tendance de fond, visible et inéluctable. S'appuyant sur d'importants matériaux empiriques et des échanges réguliers avec des dirigeants d'entreprise, Drh et syndicalistes, Hervé Sérieyx et Michel Vakaloulis font émerger les traits d'une nouvelle « gouvernance partagée », à l'image des nouvelles pratiques dans le monde associatif (l'évolution du bénévolat), éducatif (l'accompagnement « de pair à pair »), de l'insertion (projets territoriaux multi-acteurs) ou de l'économie (coopération pour le développement d'un territoire). Ils montrent que l'intelligence collective, l'autonomie des acteurs, l'écoute, le goût de l'innovation et le souci de contribuer au progrès du bien commun favorisent l'émergence d'organisations originales à l'efficacité durable. Bien plus qu'une remise en cause des pratiques habituelles du management, cet ouvrage est un plaidoyer, nourri d'exemples convaincants, en faveur d'une transformation sociétale et politique fondée sur la coconstruction.

Hervé Sérieyx, Philippe Vakaloulis, ***DU POUVOIR VERTICAL AUX POUVOIRS PARTAGÉS***, L'ATELIER, 2018, 208 PAGES, 18 EUROS.

PLATS RÉACTIVATIONS DU PASSÉ

Construction de mythes, évocation d'un âge d'or, interprétation à des fins de propagande... Quand le passé est convoqué, c'est souvent pour légitimer, figer et déformer des moments d'histoire, dont l'usage au présent vise à servir une cause. Cet ouvrage, fruit d'un travail collectif mené pendant plusieurs années, tente de penser une autre relation au passé à l'aide de la notion de « référence » : il s'agit de saisir la façon dont le passé est parfois « réactivé » par des sujets qui se le réapproprient. Moteur d'action et opérateur de pensée, ce passé dynamique, inachevé, subsiste en effet dans les mémoires « souterraines » d'un collectif, où, à la fois rêvé et perdu, il attend son actualisation. Chaque chapitre du livre analyse un moment historique à la lumière de cette notion de référence : la Grande Famine en Irlande entre 1845 et 1851 ; les destructions d'églises pendant la Commune de 1871 ; le coup d'État du 6 septembre 1930 en Argentine ; la notion de « martyr » dans la Tunisie contemporaine ; celle de « peuple » en Italie au milieu du XIV^e siècle...

Élaborer la notion de référence, c'est repenser notre façon de faire de l'histoire : c'est restituer à la connaissance du passé tout son potentiel critique, qu'il s'agisse d'y trouver ces références nécessaires à l'action, ces possibles contenus dans les expériences d'hier, ou d'échapper au tragique re-jeu du passé.

POURQUOI SE RÉFÉRER AU PASSÉ ?

École de Direction de Clémence Moatti et Michèle Riot-Sarcey

Claudia Moatti et Michèle Riot-Sarcey (dir.), ***POURQUOI SE RÉFÉRER AU PASSÉ ?***, L'ATELIER, 2018, 368 PAGES, 25 EUROS.

MECCANO LE RETOUR DE FRANKENSTEIN ?

Fabriquer un être humain supérieur, artificiel, voire immortel, dont les imperfections seraient réparées et les capacités améliorées. Telle est l'ambition du mouvement transhumaniste, qui prévoit le dépassement de l'humanité grâce à la technique. Avec le risque de voir se développer une sous-humanité de plus en plus dépendante de technologies qui modèleront son corps et son cerveau. Non pas l'« homme nouveau » des révolutionnaires, mais l'homme-machine du capitalisme. Bien que le discours officiel, en France, résiste encore à cette idéologie, le projet technoscientifique avance discrètement. Qui impulse ces recherches ? Comment se développent-elles dans les champs médical, militaire et sportif ? Comment les débats démocratiques sont-ils éludés ? Et comment faire face à des évolutions qui ne feront que renforcer les inégalités ?

Jacques Testart et Agnès Rousseaux, ***AU PÉRIL DE L'HUMAIN. LES PROMESSES SUICIDAIRES DES TRANSHUMANISTES***, SEUIL, 2018, 272 PAGES, 21 EUROS.

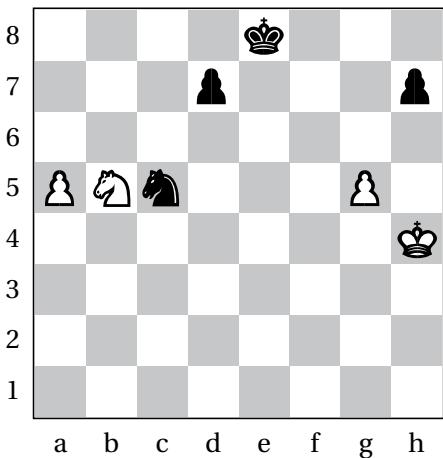
CLICHÉS LES BOBOS POUR LE DIRE

Omniprésent, le terme « bobo » n'est pas neutre. Son usage et ses variantes tendent à simplifier, et donc à masquer l'hétérogénéité des populations et la complexité des processus affectant les espaces urbains qu'ils prétendent décrire. En réduisant les « bobos » à des caricatures, on oublie que les représentations et les pratiques des individus et des groupes sociaux prennent place dans des trajectoires singulières et un monde hiérarchisé. Ainsi, scientifiquement parlant, *les bobos n'existent pas*, et des expressions telles que « boboïsation » ou « boboïsé » ne conviennent pas pour saisir et caractériser la diversité des logiques et des mécanismes, voire, parfois, les contradictions à l'œuvre dans les phénomènes de « gentrification ». C'est ce que montre cet ouvrage, qui propose un regard historique et sociologique sur le mot « bobo » et ses usages dans les univers médiatiques, politiques et culturels, comme dans les discours des populations impliquées.

Jean-Yves Authier, Colin Giraud, Jean Rivière et Sylvie Tissot (dir.), ***LES BOBOS N'EXISTENT PAS, PRESSES UNIVERSITAIRE DE LYON***, 2018, 200 PAGES, 18 EUROS.

Tactique

Étude de V. Platov, 1924. Les blancs jouent et gagnent.



Échecs aléatoires

«Tous ces gamins avec ces gros verres correcteurs, c'est à cause de l'ordinateur. Ils passent des heures le visage collé contre l'écran à étudier la théorie des ouvertures.»

Bobby Fischer
(champion du monde 1972-1975)

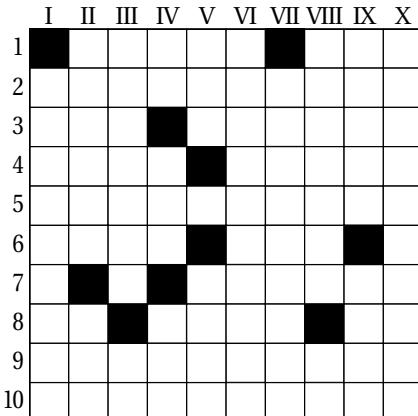
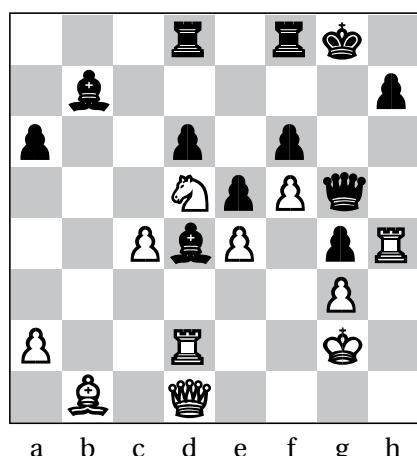
En 1996, à Buenos Aires, Bobby Fischer a expliqué que le jeu d'échecs conventionnel était «pourri jusqu'à la racine» et il a proposé de le remplacer par sa variante du jeu. Selon le champion américain, «Fischer Random» ou «Chess 960» (il existe 960 combinaisons de placements différents) était une solution pour lutter contre la mémorisation des lignes d'ouvertures au détriment de la créativité. L'idée est de tirer au sort le placement des pièces avant le début de la partie, les pions ne bougent pas. De plus en plus, cette formule séduit et des organisateurs proposent des confrontations aux échecs aléatoires. À Baerum, le champion du monde Magnus Carlsen fut opposé à l'Américain Hikaru Nakamura, 8^e joueur mondial. Les deux hommes se sont affrontés en match échecs aléatoires dans diverses cadences. Le Norvégien s'est imposé 14 à 10 points.

Position de la partie après le 27^e coup blanc

Nakamura Hikaru-Carlsen Magnus

Fischer Random Blitz, (3^e partie), Baerum, Norvège, 2018. (VOIR DIAGRAMME)

27...h5 28.Txd4!? (un sacrifice de qualité très intéressant qui notamment donne la case f4 au cavalier.) 28...exd4 29.Cf4! Dxf5! 30.Txh5 Fxe4+! 31.Rf2! Fxb1 32.Txf5 Fxf5 33.Dxd4 (en général, les deux tours sont supérieures à la dame. Sauf lorsque la défense du roi est faible. Ce qui est le cas ici.) 33...Fc8 34.Dd5+ Rg7 35.De4 Tf7! 36.Dg6+ Rf8 37.Dd3 Re8 38.Dd5 f5 39.Dd4 Te7 40.Cd5 Te5 41.Da7! Txd5? (41...Fd7!) 42.cxd5 Td7 43.Db8 Rd8 44.Re3 Tc7 (voilà l'idée du Norvégien, la création d'une forteresse.) 45.Rf4! Tc4+ 46.Rg5 Rd7 47.Da7+ Tc7 48.De3 Tc5 49.Rf6 Rc7 50.Dd3 Fb7 51.Dxf5+- Fxd5 52.Dxg4 Fxa2 53.Da4 Fc4 54.g4 a5 55.g5 Fd3 56.g6 Tf5+ 57.Re7 Te5+ 58.Rf7 Fxg6+ 59.Rxg6 Tc5 (théoriquement, la position est gagnée. Mais c'est très difficile.) 60.Rf6 Te5 (une nouvelle forteresse est formée, mais elle est fragile, car la dame peut passer derrière les pions.) 61.Dc4+ Rd7 62.Dg8 Rc7 63.Da8 Rb6 64.Dc8 Rb5 65.Dc7 (le pion d va tomber.) 65...Tc5 66.Db7+ Rc4 67.Re6 a4!? (la meilleure chance pratique.) 68.Rxd6 Tb5 69.De4+ Rb3 70.Dd3+ Rb4 71.Dd4+ Ra3 72.Rc6 Tb3 73.Rc5 Tb2 74.De4 Tb3 75.Dd4 Tb2 76.De4 Tb3 77.Dc4 Tb2 78.Dd4 Tb1 79.Dc3+ (les blancs ont progressé.) 79...Ra2 80.Dc2+ Ra3! 81.Dd2 (81.Dxb1= pat) 81...Tb2 82.Df4 Tb1 83.Df6 Ra2 84.De6+ Tb3 85.Rc4 Ra3 86.De1 [86.Da6!] 86...Ra2 87.Dd2+ Tb2 88.Dd5 a3 (le grand maître américain Yasser Seirawan a expliqué qu'avec le pion arrivé en a3, les chances d'une victoire blanche ne sont plus là.) 89.Dd3 Tb1 90.Dd5 Tb2 91.Rc3+ Ra1 92.Dh1+ Ra2 93.Dd1 Tb1 94.Dd4 Tb3+ 95.Rc4 Tb1 96.De4 Tb3 97.Df5 Tb2 98.Rc3 Tb3+ 99.Rc2 Tb2+ 100.Rc1 Ra1 101.De5 Ra2 102.De4 Ra1 103.Dd3 Ra2 104.Dc4+ Ra1 105.Dc3 Ra2 106.Dd3! Tb8 107.Df5 Tb2 108.Dg6 Ra1 109.De6 Tb1+ 110.Rc2 Tb2+ 111.Rc3 Rb1 112.Df7 Ra1! 113.Da7 Ra2! 114.Da4 Tb1 115.De4 Tb2 116.De1 Tb3+ 117.Rc4 Tb2 118.Dh1 Tb3 119.Dh8 Tb2 120.Dc3 Tb1 121.Dd3 (121.Rd3?? Tb3+) 121...Tb2 122.Dg6 Tb3 123.Dh7 Tb2 124.Rc3 Tb3+ 125.Rc2 Tb2+ 126.Rc1 Ra1 127.Dd3 Ra2 128.Dd5+ Ra1 129.De4 Ra2 130.Dd3 Tb8 131.Dd5+ Ra1 132.De5+ Tb2 133.Dc3 Ra2 134.Dc4+ Ra1 135.De4 Ra2 136.Dh7 Ra1 137.De4 Ra2 138.Dd3 (Carlsen a arrêté la pendule et indiqué qu'après 138...Tb8, la même position se répèterait pour la 3^e fois, donc nulle.) 0,5 - 0,5



HORIZONTALEMENT

1. Ce qu'a fait ta kiné. Surplus familial. –
2. Fera sortir la bête. – 3. Américain. À terme. – 4. Dangereux devant la tonne. Des flambeuses. – 5. Blessante pour le médecin. – 6. Familier du meilleur Bond. Voir des Anglais. – 7. Une classe ravagée. – 8. Distinguée devant son entité. Fit naître. L'autre. – 9. Sévère discours du mercredi. – 10. Foisonnantes.

VERTICALEMENT

1. Où tsunami? – II. Comme de la semence de truite dans l'eau. Déjà mondaine! – III. Ratissera tête-bêche. Fort avec son buste. – IV. Creux phonétique. Trois sur quatre. Le parlement de la Cgt. – V. Pour classer des huiles. Coriace (inv.). – VI. Mettra du sable dans les rouages. – VII. T'as manoir? – VIII. Rassemblées. Touché avec sa couleur. – IX. En Edirolf. Parfois préférée à la cuisse. – X. C'est vers Mant.

SOLUTION DU PROBLÈME DE MOTS CROISÉS

Horizontallement: 1. Massé. Rab. – 2. For. – 3. Ute. Échues. – 4. Kilo. Bains. – 5. Ulcérative. – 6. Sœur. Sœ. – 7. Eslasc. – 8. Id. – 9. Mercuniale. – 10. Abondantes. Verticallement: I. Fukushima. – II. Molle. Crea. II. – 9. Ulcérative. – 6. Sœur. Sœ. – 7. Eslasc. – 8. Id. – 9. Mercuniale. – 10. Abondantes. Verteicalement: I. Bassecles. – II. Aréa (Viera). – III. Aréa (Fond d'ure). – IV. Aréa (Viera). – V. Sae. Eñud. Reunies. Al. – VI. Eñucressra. – VII. Chaleâlin – VIII. Reunies. Al. – IX. Aréa (Viera). – X. Bassecles.

SOLUTION DU PROBLÈME D'ÉCHECS

1.Cd6+!! Rda8 (sur : 1...Re7 2.Ce4! Ca6 3.Cf6 h6 (3...Re6 4.Cxh7 Rf7 5.Rh5+!) 4.Cg8+ Rf7 5.Cxh6+ Rf6 6.Cg4 d5 7.Ce5+ Rg7 8.Cc6 Rf7 le Cavalier noir en échec) 2...Cxb7 3.a6! Rc7 4.a7! (un splendide sacrifice qui va poster le pion g qui va aller à Dame) 5.Rh5+ (est le pion g qui va aller à Dame) 6.Rg5+ Rf6 7.Cg4 5.Rh5+ Rg7 8.Cc6 Rf7 9.Rh5+ Rf6 10.Cg4 5.Rh5+ Rg7 11.Cg4 5.Rh5+ Rf6 12.Cg4 5.Rh5+ Rg7 13.Cg4 5.Rh5+ Rf6 14.Cg4 5.Rh5+ Rg7 15.Cg4 5.Rh5+ Rf6 16.Cg4 5.Rh5+ Rg7 17.Cg4 5.Rh5+ Rf6 18.Cg4 5.Rh5+ Rg7 19.Cg4 5.Rh5+ Rf6 20.Cg4 5.Rh5+ Rg7 21.Cg4 5.Rh5+ Rf6 22.Cg4 5.Rh5+ Rg7 23.Cg4 5.Rh5+ Rf6 24.Cg4 5.Rh5+ Rg7 25.Cg4 5.Rh5+ Rf6 26.Cg4 5.Rh5+ Rg7 27.Cg4 5.Rh5+ Rf6 28.Cg4 5.Rh5+ Rg7 29.Cg4 5.Rh5+ Rf6 30.Cg4 5.Rh5+ Rg7 31.Cg4 5.Rh5+ Rf6 32.Cg4 5.Rh5+ Rg7 33.Cg4 5.Rh5+ Rf6 34.Cg4 5.Rh5+ Rg7 35.Cg4 5.Rh5+ Rf6 36.Cg4 5.Rh5+ Rg7 37.Cg4 5.Rh5+ Rf6 38.Cg4 5.Rh5+ Rg7 39.Cg4 5.Rh5+ Rf6 40.Cg4 5.Rh5+ Rg7 41.Cg4 5.Rh5+ Rf6 42.Cg4 5.Rh5+ Rg7 43.Cg4 5.Rh5+ Rf6 44.Cg4 5.Rh5+ Rg7 45.Cg4 5.Rh5+ Rf6 46.Cg4 5.Rh5+ Rg7 47.Cg4 5.Rh5+ Rf6 48.Cg4 5.Rh5+ Rg7 49.Cg4 5.Rh5+ Rf6 50.Cg4 5.Rh5+ Rg7 51.Cg4 5.Rh5+ Rf6 52.Cg4 5.Rh5+ Rg7 53.Cg4 5.Rh5+ Rf6 54.Cg4 5.Rh5+ Rg7 55.Cg4 5.Rh5+ Rf6 56.Cg4 5.Rh5+ Rg7 57.Cg4 5.Rh5+ Rf6 58.Cg4 5.Rh5+ Rg7 59.Cg4 5.Rh5+ Rf6 60.Cg4 5.Rh5+ Rg7 61.Cg4 5.Rh5+ Rf6 62.Cg4 5.Rh5+ Rg7 63.Cg4 5.Rh5+ Rf6 64.Cg4 5.Rh5+ Rg7 65.Cg4 5.Rh5+ Rf6 66.Cg4 5.Rh5+ Rg7 67.Cg4 5.Rh5+ Rf6 68.Cg4 5.Rh5+ Rg7 69.Cg4 5.Rh5+ Rf6 70.Cg4 5.Rh5+ Rg7 71.Cg4 5.Rh5+ Rf6 72.Cg4 5.Rh5+ Rg7 73.Cg4 5.Rh5+ Rf6 74.Cg4 5.Rh5+ Rg7 75.Cg4 5.Rh5+ Rf6 76.Cg4 5.Rh5+ Rg7 77.Cg4 5.Rh5+ Rf6 78.Cg4 5.Rh5+ Rg7 79.Cg4 5.Rh5+ Rf6 80.Cg4 5.Rh5+ Rg7 81.Cg4 5.Rh5+ Rf6 82.Cg4 5.Rh5+ Rg7 83.Cg4 5.Rh5+ Rf6 84.Cg4 5.Rh5+ Rg7 85.Cg4 5.Rh5+ Rf6 86.Cg4 5.Rh5+ Rg7 87.Cg4 5.Rh5+ Rf6 88.Cg4 5.Rh5+ Rg7 89.Cg4 5.Rh5+ Rf6 90.Cg4 5.Rh5+ Rg7 91.Cg4 5.Rh5+ Rf6 92.Cg4 5.Rh5+ Rg7 93.Cg4 5.Rh5+ Rf6 94.Cg4 5.Rh5+ Rg7 95.Cg4 5.Rh5+ Rf6 96.Cg4 5.Rh5+ Rg7 97.Cg4 5.Rh5+ Rf6 98.Cg4 5.Rh5+ Rg7 99.Cg4 5.Rh5+ Rf6 100.Cg4 5.Rh5+ Rg7 101.Cg4 5.Rh5+ Rf6 102.Cg4 5.Rh5+ Rg7 103.Cg4 5.Rh5+ Rf6 104.Cg4 5.Rh5+ Rg7 105.Cg4 5.Rh5+ Rf6 106.Cg4 5.Rh5+ Rg7 107.Cg4 5.Rh5+ Rf6 108.Cg4 5.Rh5+ Rg7 109.Cg4 5.Rh5+ Rf6 110.Cg4 5.Rh5+ Rg7 111.Cg4 5.Rh5+ Rf6 112.Cg4 5.Rh5+ Rg7 113.Cg4 5.Rh5+ Rf6 114.Cg4 5.Rh5+ Rg7 115.Cg4 5.Rh5+ Rf6 116.Cg4 5.Rh5+ Rg7 117.Cg4 5.Rh5+ Rf6 118.Cg4 5.Rh5+ Rg7 119.Cg4 5.Rh5+ Rf6 120.Cg4 5.Rh5+ Rg7 121.Cd6 122.Cg6 123.Ch7 124.Cg3 125.Cd3 126.Ca3 127.Cd3 128.Cd5 129.Ce4 130.Cd3 131.Cd5 132.Ce5 133.Cd3 134.Cd4 135.Ce4 136.Ch7 137.Ce4 138.Cd3 (Carlsen a arrêté la pendule et indiqué qu'après 138...Tb8, la même position se répèterait pour la 3^e fois, donc nulle.) 0,5 - 0,5

ÊTRE CADRE



À quel moment ai-je du renoncer à toute forme d'éthique professionnelle ? À quel moment ai-je signé pour mettre de côté mon esprit critique et ma liberté d'expression ?

C'est pour nous protéger que les Ingés Cadres & Techs CGT revendiquent un droit d'alerte, de refus et d'alternative. Il s'agit de bien faire son travail, et autrement, si besoin. Sans risquer la porte ou le placard. Sans mettre en péril sa carrière.

POUVOIR DIRE NON

ugict.cgt.fr/encadrement



**Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.**



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