

OPTIONS

Cadres En mouvements

Les conflits en cours expriment un ensemble d'aspirations sociales, professionnelles, démocratiques. Les catégories de l'encadrement en sont parties prenantes.

Pages 16 à 27

FLORENT MOREAU / MAXPPP

**FOOTBALL
TERRAINS
DE LUTTES**
Pages 46 à 48



Nous pouvons
déménager
en toute
sérénité.



Ancien logement
toujours assuré
**30 JOURS
GRATUITS***

Ce qui est essentiel pour nous, c'est de changer
de maison l'esprit tranquille.

On a enfin trouvé la maison familiale idéale !

Avant de s'y installer, on fait quelques travaux d'aménagement.

Alors en attendant, on vit encore dans notre appartement.

Et grâce à notre contrat Assurance Habitation de la Macif,
nos deux logements sont tous les deux assurés.

C'est simple, économique et rassurant.

Découvrez tous les avantages du contrat Habitation
en agence ou sur macif.fr

*Pour une résidence déjà assurée à la Macif, en cas de transfert de votre contrat d'assurance habitation Macif sur un nouveau logement, l'ancien reste assuré dans les mêmes conditions gratuitement dans la limite de 30 jours. Si la période de 30 jours s'avère insuffisante, il conviendra de souscrire un contrat Résidence Secondaire durant la période nécessaire. Les garanties sont accordées dans les conditions et limites fixées par le contrat souscrit.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERCANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de banque et services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque, n°ORIAS 13005670 (www.orias.fr).

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



**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:
2^e trimestre 2018



éditorial

Halte à l'opacité !

Pour vivre heureux vivons cachés. Tel pourrait être le slogan des multinationales et des ultrariches avec, pour l'année 2018, 60 % des profits des multinationales qui seront versés aux actionnaires, contre 5 % aux salarié.e.s... Un record... Comment expliquer de telles inégalités? Par le secret qui les entoure, qui permet que la colère se focalise sur d'autres boucs émissaires – au choix les immigré.e.s, les cheminot.e.s ou les cadres par exemple. Faire du secret la règle et des libertés l'exception, tel est l'enjeu du secret des affaires, qui après avoir été mis en place au niveau européen doit être adopté en France. Connaissant la sensibilité des citoyen.ne.s qui ont été des centaines de milliers à signer des pétitions sur le sujet, le pouvoir a choisi une discrète proposition de loi portée par le député Raphaël Gauvain – par ailleurs avocat d'affaires, il connaît donc son sujet. Battant des records de vitesse, cette proposition déposée en mars 2018, a déjà été adoptée à l'Assemblée nationale et au Sénat. Le danger? Le secret des affaires, défini de façon large et floue, permet aux employeurs de décider unilatéralement des informations qu'ils pourront soustraire aux salarié.e.s et au grand public, et des personnes qu'ils pourront poursuivre pour détention ou divulgation de « secret d'affaire ». Ainsi, si la proposition de loi était adoptée en l'état, un employeur pourrait poursuivre un.e représentant.e du personnel ayant diffusé aux salarié.e.s les informations sur la composition (dangereuse) de matériaux, la situation financière de l'entreprise... De même pour les journalistes ou lanceurs d'alerte. Ingénieur.e.s, chercheurs, cadres, technicien.ne.s qui créent et manipulent au quotidien des savoirs et savoir-faire pouvant être qualifiés de secret d'affaire, pourraient aussi être empêché.e.s de les utiliser dans le cadre d'une mobilité professionnelle avec une généralisation des clauses de non-concurrence. Alors comment empêcher ces abus, tout en protégeant nos entreprises du pillage de leurs savoirs et savoir-faire? La solution est simple: il suffit de limiter le champ d'application du secret des affaires aux seuls acteurs économiques concurrentiels. C'est autour de cet enjeu que l'Ugict-Cgt a rassemblé une coalition de 52 organisations, avec l'ensemble des organisations syndicales, les principales Ong de défense de l'environnement et des libertés, et les sociétés de journalistes de la quasi-totalité des médias français. En quelques semaines, la coalition a recueilli 550 000 signatures sur une pétition et rencontré l'ensemble des groupes parlementaires. Malgré de multiples interpellations, l'Élysée est restée muet, jusqu'au happening organisé par la coalition, qui a déroulé une banderole géante devant le palais Bourbon. L'échange avec l'Élysée et Matignon a enfin eu lieu. Le gouvernement soutiendra-t-il les amendements de la coalition pour protéger les libertés? Ce qui est certain, c'est que cette action de l'Ugict et de ses partenaires a permis de sortir le secret des affaires de l'ombre dans laquelle il prospérait. La transparence est la condition de l'exercice du droit de refus, d'alerte et d'alternative plébiscité par l'encadrement.



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

NICOLAS MARQUÈS / KR IMAGES PRESSE

6 À propos Au fil de l'actualité**mouvement****7 Gaza**

L'humanité ne consiste pas à pleurer

8 Air France

La tactique du pourrissement

Wolters Kluwer

Soupçons de conflit d'intérêts

9 Fonction publique

Parce qu'elle le vaut bien

Sanofi

Logiques de court terme

Pôle emploi

Les bons chiffres

10 Secrets

des affaires



ALAWA

12 Sélection

« Je souffre donc je suis »

Entretien avec Annabelle Allouch

14 Enseignement supérieur

L'heure de vérité

15 Marché du travail

De moins en moins sûr

Chômage

À qui profite le crime ?

Numérique

Première au Danemark

ENCARTS CENTRAUX

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

CONFLITS

Cadres en mouvements



MICHEL CLEMENTZ/MAXPPP

Pages 16 à 27 La France connaît une phase de conflits sociaux d'ampleur, dont celui des cheminots n'est que l'expression la plus emblématique. Au-delà d'une réelle diversité, des convergences s'opèrent entre catégories, entre secteurs. Comment les évaluer ?

Les modes d'action choisis par l'intersyndicale cheminote combinent une gestion diversifiée des temps de lutte et des niveaux d'engagement, et facilitent l'engagement des catégories de l'encadrement.

S'il est trop tôt pour établir un bilan de ces conflits, ils fournissent matière à réflexion sur la place qu'y tient le syndicalisme, sa capacité de rassemblement, ses limites. Ils révèlent également les choix qui guident le gouvernement en matière sociale et démocratique.

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



PATRICE LAPORIE/MAXPPP

28 Thales

La stratégie du suicide ?

30 Perte d'autonomie

Au nom de la solidarité...

31 Lanceurs d'alerte

Vers une meilleure protection ?



32 Bloc-notes

Urgit: agenda et rendez-vous

terrains

33 Numérique

Appel à se réinventer

34 Prospective

L'avenir, deux en un

droits

35 Fonction publique

Vers la féminisation aux élections professionnelles

36 Accidents du travail

Quel est le juge compétent ?

hors champs

38 Libourne

Tableaux La Belle Époque de Jacques-Émile Blanche

39 Paris/images

Le graphisme inspiré de Roman Cieslewicz

40 Exposition

L'éternelle jeunesse du Tintoret



PHILADELPHIA MUSEUM OF ART

platines

43 Clavecin

« Merveille de nostre siècle »

Sonates pour violoncelle et piano Les derniers romantiques français

bouteilles

43 Rosé

Domaine Masson

lire

44 Les polars

Hommages: d'une rive à l'autre

45 Les romans

Tragiques : flambeurs et escrocs

hors champs

46 FOOTBALL

Terrains de luttes



RICHARD MOUILAUD/MAXPPP

48 Contre toutes les discriminations

sélection

49 Les livres du mois

grilles

50 Échecs et mots croisés

à propos

Le 1^{er} mai au choc des images

Chiffres à l'appui, le 1^{er} mai 2018 aura été un succès. Deux cent quarante défilés en France, 55 000 manifestants à Paris : un grand cru. D'autant plus savoureux qu'il exprime en temps réel un ensemble de mouvements revendicatifs de grande ampleur et de longue durée. Ajoutons, pour faire bonne mesure, qu'il flotte au-dessus de la plupart des manifestations un fort parfum d'unité syndicale, malgré de réelles différences d'appréciation. Un triple événement, donc, de nature à venir perturber l'image d'un gouvernement confit de sérénité. À ceci près que d'autres images, dont l'efficacité, cinquante ans après 1968, n'est plus à démontrer, viennent le dénaturer. Vitrines brisées, voitures incendiées, violences en tous genres...

La suite se déroule avec la perfection chorégraphiée d'un opéra chinois : la police enfume, les caméras filment, les chaînes d'infos diffusent : ne reste plus aux ministres qu'à condamner. En quelques minutes, les manifestants sont relégués en 3^e division médiatique. Condamnés aux images de bris, de flammes, de heurts. Question : qu'est-ce qu'un succès si personne n'en parle le lendemain à la cantine ? Réponse : un vague souvenir. Et l'occasion de se poser quelques autres ques-



JEAN NICHOLAS GUILLOU/MAXPPP

La casse a relégué les manifestants et leurs revendications en 3^e division médiatique.

tions. La plus classique étant : que fait la police ? L'intéressée – et ce n'est pas banal – apporte plusieurs réponses. Différentes. Le préfet de police avoue avoir été dépassé par les événements, bien qu'ils aient été sensiblement prévisibles. La Cgt-Police, elle, fait état de consignes selon lesquelles «s'il y a de la casse, on laisse casser». Ce qui laisse pensif son secrétaire général : «Pourquoi envoie-t-on 2500 policiers à Notre-Dame-des-Landes et seulement 1500 le 1^{er} mai, à Paris, quand les services de renseignement ont prévu la présence de casseurs en masse?» La réponse tient dans ces précieuses images venues à point inonder les écrans. Ici, pour montrer que le gouvernement s'attache à faire respecter l'ordre. Là, pour inquiéter ceux qui n'auraient pas compris à quel point cet ordre est menacé. Dans tous les cas, ça tourne...

Hôpitaux : vidéos sur ordonnance

C'est l'une des maladies qui affectent l'hôpital et ce n'est pas la moindre. Violences et incivilités accompagnent le parcours des soignants, dont l'exercice professionnel n'est déjà pas facile. Face à quoi beaucoup de patients impatients perdent leurs valeurs de civilité et de politesse, contribuant à placer l'institution et ses personnels sous tension permanente, voire en crise de nerfs.

Ces symptômes sont à la fois ceux de l'hôpital, d'une organisation professionnelle et d'une justice sociale en souffrance. Même si c'est avec rage, c'est bien de la santé du pays dont ils parlent. Face à quoi, le directeur général de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris a choisi de faire installer 40 % de caméras supplémentaires, soit plus de 1 500 au total. Grâce à un modeste investissement de 30 millions d'euros, ces caméras seront intelligentes. Elles discerneront quasi à l'avance l'emportement agressif, le dérapage verbal, la menace

10 LITS EN MOINS...
...L'EST 200 CAMÉRAS
EN PLUS



de représailles futures... Incidemment, on nous assure – et on veut bien le croire – qu'elles seront utiles pour retrouver les patients déments égarés dans les labyrinthes hospitaliers. La démence et la violence sont de vieilles compagnes des lieux hospitaliers. Leur opposer une supposée intelligence vidéo n'est peut-être pas l'idée la plus intelligente qu'on puisse avoir. À moins, évidemment, qu'il ne s'agisse d'une thérapeutique de placebo. En 2011 déjà, la Cour des comptes constatait que «les différentes études conduites à l'étranger, notamment au Royaume-Uni, aux États-Unis et en Australie, ne démontrent pas, globalement, l'efficacité de la vidéosurveillance de la voie publique». Dans les hôpitaux, cela risque de n'être, purement et simplement, que du cinéma.

Larmes à l'œil pour les quartiers

C'est un marronnier. Chaque gouvernement apporte sa pierre au mur des contributions émues et sincères fustigeant la situation des «quartiers». Les discours changent. Les réalités demeurent. Aussi résistantes que le béton dont elles procèdent. Surprise: Emmanuel Macron, égaré du côté de Tourcoing, s'était laissé aller à la promesse d'un «plan banlieues». Et puis, tout compte fait, le gouvernement a remplacé, preuve d'agilité, son «plan» par un «moment d'échanges et de témoignages avec des acteurs de terrain». Ici, chaque mot compte: un moment, ça peut être très rapide. Un échange, c'est quand chacun donne. Quant aux témoignages, ils se suivent. Les acteurs, enfin, s'inscrivent la plupart du temps dans un scénario contraint car du temps, justement, ils n'en ont pas tant que ça, voir début de phrase. Cela sera sûrement cool. À moins évidemment que l'un des «acteurs» n'ait le mauvais goût de se référer à un rapport parlementaire qui vient tout juste de sortir. Ses deux auteurs, un député Les Républicains, un autre d'En marche, ont scruté la Seine-Saint-Denis, département riche en grande pauvreté. Ils y ont découvert un État «inégalitaire et inadapté» et des politiques de la ville «bien en deçà de celles mises en place dans le reste du pays». Quant aux supposées cascades de subventions publiques et autres overdoses d'aides sociales, ils les ont traquées, loupe en main. Loupe en vain: ses habitants sont les plus pauvres de la France métropolitaine, son taux de chômage est le plus élevé de la région Île-de-France et sa criminalité la plus élevée de l'Hexagone. Pourtant, en Seine-Saint-Denis, il y a moins de tout: moins de policiers, moins d'enseignants, moins de personnels de justice. Le titre du rapport, «La république en échec», dit l'essentiel. Si jamais, lors de son «moment», Emmanuel Macron souhaite «échanger», il pourra toujours annoncer la multiplication des caméras de vidéosurveillance. Elles viendront, à n'en pas douter, ajouter leur lot de «témoignages» en boucle, encore et encore. Jusqu'au 1^{er} mai 2019? ▶

Pierre TARTAKOWSKY

GAZA L'HUMANITÉ NE CONSISTE PAS À PLEURER

AU MOINS 58 MORTS, PLUS DE 1 350 BLESSÉS PAR BALLES: UN SANGLANT 70^e ANNIVERSAIRE POUR L'ÉTAT HÉBREU. IL PLACE LA COMMUNAUTÉ INTERNATIONALE FACE À SES RESPONSABILITÉS.



Le contraste est atroce. D'un côté, un Benjamin Netanyahu et un Trump se congratulant en invoquant l'histoire et la paix, et en mettant le feu aux poudres. De l'autre, une gigantesque masse de femmes, d'enfants, d'hommes engagés dans une marche pacifique pour protester contre une décision qui les nie en tant que peuple. Pacifique signifie : pas d'armes, pas de pierres, pas de coups de feu ou de roquettes. D'un côté des toasts, portés à la paix, à l'amitié et aux drapeaux. De l'autre, du sang et des larmes, des genoux fracassés et les sanglots des survivants. Le terme de massacre s'impose, un massacre aveugle et vicieux, comme l'histoire coloniale en a tant connu : en Inde, en Algérie... La provocation de l'administration Trump consistant à transférer l'ambassade américaine de Tel-Aviv, la capitale officielle d'Israël, vers sa capitale revendiquée, Jérusalem, a donc, comme il était prévisible, enflammé les esprits. Elle a surtout envoyé un signal d'impunité parfaitement clair au gouvernement israélien. Lequel s'est empressé de signifier qu'il entendait transformer Gaza en ball-trap et ses presque 2 millions d'habitants en autant de cibles à abattre.

Le cynisme est à la dimension du massacre. D'évidence, l'opinion publique israélienne s'est en quelque sorte habituée à ce type de déchaînement répressif. À quel prix? Nul doute que la «communauté internationale» fera savoir son horreur et manifestera sa compassion. On est tenté de dire : une fois de plus. La véritable humanité consisterait non pas à sortir son mouchoir et à pleurer, mais à poser des actes, à faire pression sur Tel-Aviv. L'Europe pourrait le faire. Elle s'y refuse. La France n'en fait guère plus. Elles ont tort. Pour des raisons d'humanité, évidemment. Mais aussi parce qu'un massacre en annonce toujours d'autres. L'obsession anti-iranienne mortifère et suicidaire que partagent les États-Unis et Israël – et dont le crime récent est un inquiétant à-côté – pourrait déboucher à très court terme sur une déflagration d'une tout autre ampleur. L. S. ▶

AIR FRANCE LA TACTIQUE DU POURRISSEMENT



Dans le conflit sur les augmentations salariales qui l'oppose aux syndicats depuis le mois de mars, la direction d'Air France a d'abord tenté le passage en force puis, début mai, la «consultation» des salariés, avec pour objectif de déqualifier l'intersyndicale dans sa légitimité à représenter les salariés. Question posée : «Pour permettre une issue positive au conflit en cours, êtes-vous favorable à l'accord salarial proposé le 16 avril 2018?» La direction était tellement sûre d'être approuvée par la majorité des salariés que le Pdg, Jean-Marc Janaillac, avait même mis sa démission dans la balance. Résultat : une participation au scrutin de 80 % des salariés, refusant à 55,44 % les propositions de la direction (2 % d'augmentation en deux fois cette année, puis 5 % d'ici à 2021). Le 5 mai, le Pdg démissionnait et était remplacé en intérim par Marie-France Couderc, nommée présidente non exécutive du groupe le 15 mai.

Cette déculottée aurait dû amener les dirigeants d'Air France à s'interroger sur le climat social dans l'entreprise et sur les moyens de sortir d'un conflit qui aurait déjà fait perdre 400 millions d'euros au groupe. Pas du tout : la direction, soutenue dans ce sens, semble-t-il, par son actionnaire principal, l'État, persiste à considérer que les salariés doivent renoncer à rattraper les pertes de pouvoir d'achat de ces dernières années, comme si c'était la seule variable pour assurer un avenir au groupe. Ainsi, aucune nouvelle séance de négociation sur les salaires n'est prévue par le staff de direction !

Le 19 mai, l'intersyndicale ne s'était pas encore prononcée sur les suites à donner à cette politique de la chaise vide, et n'avait pas annoncé de nouvelle journée de grève. Mais sans aucun doute, le refus de négocier et la stratégie du pourrissement ne sont pas en mesure d'apporter une issue sereine à ce conflit : de nouvelles turbulences sont à craindre... Pour rappel, alors que les résultats d'Air France pour 2017 étaient meilleurs, et qu'il n'y a pas eu d'augmentation depuis six ans, les syndicats, rassemblés dans une intersyndicale solide et intercatégorielle, ont d'abord demandé 6 % d'augmentation immédiate pour tous, puis 5,1 %. V. G.

WOLTERS KLUWER SOUPÇONS DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

Peut-on être magistrat et rendre un arrêt – en l'occurrence, défavorable aux salariés – alors que l'on a soi-même travaillé pour l'entreprise concernée ? La question est posée depuis l'arrêt rendu le 28 février par la chambre sociale de la Cour de cassation au sujet d'un litige entraîné par la restructuration du groupe d'éditions juridiques Wolters Kluwer et la disparition, en particulier, de la participation pour les salariés en 2007. Tout part du fait que trois juges ayant statué sur cette affaire «ont travaillé régulièrement pour l'entreprise dans le cadre de formations et de journées d'études». C'est ce que dénonçait dès mars 2018 Anne de Haro, déléguée syndicale Cgt, dans une alerte interne.

Dans un communiqué, le président de la Cour n'y trouve rien d'alarmant dans la mesure où, notamment, les magistrats en question «ne sont évidemment pas placés sous un quelconque lien de subordination», parlant des sommes perçues comme d'un «simple défraiement». Sur son site, l'Ugict-Cgt fait un décryptage de cette affaire en montrant comment ce communiqué tente de minimiser l'événement et présente «une version inexacte tant de l'arrêt que de la nature de la collaboration» entre les trois juges et Wolters Kluwer. C. L.



DIVIDENDES : LA FRANCE CHAMPIONNE DU MONDE...

C'est la part de leurs bénéfices que des entreprises du Cac 40 ont reversée en moyenne à leurs actionnaires entre 2009 et 2016, d'après une étude de l'Ong Oxfam, publiée mi-mai. L'enquête, intitulée «Des profits sans partage», précise également que 27,3 % sont affectés au réinvestissement et 5,3 % aux salariés au titre de l'intéressement. La France serait ainsi championne du monde du versement de dividendes – ils auraient, en proportion, doublé depuis 2000. Une enquête mollement contredite par le Medef, qui invoque une juste rémunération des «risques» pris par les actionnaires. Les salariés apprécieront les «risques» pris par les grandes entreprises pour améliorer les investissements et l'innovation, et assurer leur compétitivité et leur pérennité...

67,4 %

FONCTION PUBLIQUE PARCE QU'ELLE LE VAUT BIEN



ALAWA

Mardi 22, l'appel ne pouvait pas être plus large : contre le développement de la contractualisation, la suppression de 120 000 emplois ou le gel du point d'indice, pour le rétablissement du jour de carence ou le développement d'un « dialogue social respectueux des représentants des personnels ». Cette fois, ce sont les neuf organisations syndicales représentatives de la fonction publique qui ont appelé les agents à se mobiliser. Du jamais vu depuis plus de dix ans. Pour cette troisième journée d'action lancée dans le secteur depuis le début du quinquennat, on a compté près de 140 défilés qui ont rassemblé, chacun, une foultitude d'enseignants, de professionnels de santé, de salariés de l'Équipement, des Finances, des services du ministère du Travail, de l'audiovisuel public ou de la recherche : 139 000 manifestants au total dans toute la France.

Au centre de leurs inquiétudes : le contenu du rapport du « Comité d'action publique 2022 » annoncé pour les jours qui viennent. Ce document, rédigé par 34 experts, devrait suggérer une vingtaine de réformes possibles dans l'une ou l'autre des trois fonctions publiques. Est-il vraiment possible d'offrir un meilleur service aux citoyens en se fixant pour objectif une baisse de 4 points de la part de la dépense publique dans le Pib d'ici à 2022, comme le voudrait le gouvernement ? Avec les agents, rappelait le communiqué unitaire d'appel à cette journée, en date du 4 mai, « les organisations [syndicales] sont attachées à une fonction publique rendant des services de qualité à tous les usagers sur l'ensemble du territoire ». Elles tiennent « aux valeurs et principes d'égalité, de solidarité et de justice sociale, à la nécessité aussi de conforter les agents dans leurs rôles et dans leurs missions ». Fortes de cela, proclamait-il encore, « elles appellent le gouvernement à être extrêmement vigilant sur les suites à donner au futur rapport ». Le sera-t-il ?

Le 22 mai, aux côtés des fonctionnaires, les personnels des Ehpad ont aussi défilé, et avec eux, les étudiants, les lycéens, les cheminots et de nombreux salariés du privé. M. H.

SANOFI LOGIQUES DE COURT TERME

Vêtus de tenues de protection bactériologique, des salariés de l'entité anti-infectieux de Sanofi ont manifesté, le 2 mai, devant le palais des congrès de la porte Maillot, à Paris, alors que s'y tenait l'assemblée générale des actionnaires. En organisant cette initiative, la Cfdt et la Cgt voulaient dénoncer la politique du groupe pharmaceutique, qui poursuit son désengagement de la recherche sur les médicaments anti-infectieux.

Cette stratégie, expliquent-elles en substance dans un communiqué, est d'autant plus inacceptable que « l'Oms alerte sur les menaces prévisibles et imprévisibles de pandémie majeure ». Et de s'interroger : « Où est la logique ? Est-ce ainsi qu'on prépare l'avenir ? » Déjà, en 2014, des salariés de Toulouse, Montpellier et Paris avaient été déplacés sur Lyon au motif que « l'écosystème [de la région] était plus favorable au développement d'une unité de recherche sur les anti-infectieux ». À peine quatre ans plus tard, c'est cette unité qui est aujourd'hui cédée à la société allemande de recherche Evotec. Or « l'avenir de l'entreprise et de ses salariés, préviennent les deux syndicats, se prépare en investissant sur de réels projets, et non en recherchant des profits à court terme ». C. L.



PÔLE EMPLOI LES BONS CHIFFRES

Après la suppression de 1 380 emplois aidés et de 297 postes équivalent temps plein, la direction de Pôle emploi a annoncé au début du mois qu'elle envisageait la disparition de 4 000 emplois supplémentaires dans l'entreprise d'ici trois ans – soit près de 7 % des effectifs. Justification : une baisse du nombre de chômeurs. Problème : si le nombre de chômeurs de catégorie A, autrement dit ceux sans aucun emploi, a bien légèrement baissé sur les douze derniers mois, passant de 3 484 600 à 3 435 900 (-1,4 %), celui des chômeurs ayant exercé une activité réduite a, lui, fortement progressé, passant de 2 022 800 à 2 185 100 personnes (+8 %). Et ce n'est là qu'une moyenne puisque, pour les plus de 50 ans, cette progression a été de 11,8 %. Des salariés privés d'emploi qui n'auraient pas besoin d'être accompagnés ? Qui pourraient passer pour pertes et profits ? Alors que le chômage de longue durée ne cesse de progresser, certains agents peuvent suivre jusqu'à 300 dossiers. Qu'en sera-t-il demain ? Le 24 mai, le Cce de Pôle emploi s'est réuni. La direction a dû avoir bien du mal à justifier ses intentions. M. H.

SECRET DES

Mardi 15 mai à 7 h 30, une centaine de militants associatifs, syndicalistes, journalistes, magistrats...ont déployé une banderole géante devant l'Assemblée nationale pour interpeller Emmanuel Macron et les parlementaires sur la proposition de loi Secret des affaires.



UNE LOI LIBERTICIDE

Cette proposition de loi est dénoncée par 53 organisations (syndicats et associations) et 23 sociétés de journalistes qui exigent que le champ d'application du secret des affaires soit restreint aux seuls acteurs économiques concurrentiels. Cette exigence a été partagée par plus de 550 000 personnes. Auxquelles Emmanuel Macron n'a pas répondu.

AFFAIRES



LES DÉFENSEURS DES DROITS FRAGILISÉS

Appliquée, cette loi aurait pour conséquence de faire du secret la règle, et des libertés des exceptions. Elle permettrait aux entreprises de poursuivre journalistes, syndicalistes, lanceurs d'alerte, associations et simples salariés pour détention ou révélation de secrets d'affaires.

UN GOUVERNEMENT... TRÈS SILENCIEUX

La coalition, dont l'Ugict est activement partie prenante, a renouvelé son interpellation du président de la République et des parlementaires. Fin mai, les travaux parlementaires pourraient permettre d'amender de façon positive la proposition de loi de façon à garantir le respect des libertés fondamentales et de l'intérêt général. En attendant, le gouvernement gère l'affaire de façon très... secrète.



DR

ENTRETIEN AVEC **ANNABELLE ALLOUCH,**

CHERCHEUSE ASSOCIÉE
À SCIENCES PO ET MAÎTRESSE
DE CONFÉRENCES EN
SOCIOLOGIE À L'UNIVERSITÉ
DE PICARDIE-JULES-VERNE.
ELLE A PUBLIÉ LA SOCIÉTÉ
DU CONCOURS. *L'EMPIRE
DES CLASSEMENTS SCOLAIRES*,
SEUIL, 2017.

SÉLECTION : «JE SOUFFRE DONC JE SUIS»

Près de 800 000 bacheliers et étudiants en réorientation ont désormais la réponse aux vœux qu'ils ont formulés sur Parcours sup. La chercheuse Annabelle Allouch décrypte la logique dans laquelle la sélection enferme les jeunes et l'université.

– Options : *Le mois dernier, contestant les procédures d'admission prévues par Parcours sup, plusieurs établissements et départements universitaires ont refusé d'appliquer les directives ministérielles, décidant d'accueillir tous les étudiants qui le désireraient. Comme les étudiants, les enseignants n'auraient-ils rien compris aux intentions gouvernementales ?*

– Annabelle Allouch : Ils ont très bien compris que rien n'a été décidé pour faire face au manque de moyens dont souffre l'université : de 2009 à 2015, elle a accueilli plus de 280 000 étudiants supplémentaires avec 7 147 postes de titulaires en moins. Ils ont compris que pour résoudre l'augmentation démographique étudiante, le gouvernement a fait le choix d'abandonner les politiques de démocratisation de l'accès à l'université qui guidaient les pouvoirs publics depuis le début des années 1960. Et que s'y substituera une conception très spéciale de passage à l'âge adulte qui, du secondaire au second cycle universitaire, va promouvoir une suite ininterrompue d'épreuves sélectives et de choix d'orientation qui ne profiteront qu'à ceux qui savent se repérer dans le dédale des formations.

– Pourquoi dites-vous cela ?

– Après l'avènement de Parcours sup, à la rentrée prochaine, disparaîtront au lycée les filières scientifique, littéraire et économique. Et, trois ans avant même de passer le bac, les élèves devront savoir jouer de l'usage des «disciplines de spécialités» et des «modules» pour espérer pouvoir répondre ensuite aux critères de sélection qui auront été fixés dans telle ou telle filière universitaire... Autant dire que ceux qui n'auront pas la chance d'avoir,

d'emblée, une idée claire des études auxquelles ils veulent se destiner, risquent de rencontrer quelques difficultés à s'orienter ou à se réorienter.

– On vous rétorquera que ce système est préférable au tirage au sort instauré sous le mandat de François Hollande...

– Le tirage au sort n'avait concerné 0,9 % des candidats à l'entrée à l'université. Et aussi critiquable était-il, il ne faisait pas peser sur l'élève la responsabilité de sa réussite ou de son échec. Bien sûr la réforme n'invente pas tout mais elle conforte un modèle qui, comme le disait Pierre Bourdieu, transforme de micro-différences académiques en différences de statut social pérennes qui suivent ensuite les individus tout au long de leur vie. Un modèle qui se moque de tarir la source des inégalités et préfère promouvoir un idéal méritocratique.

– Un monde qui semble extrêmement normatif...

– Incontestablement, car ce modèle ne souffre ni les parcours originaux, ni les erreurs et le tâtonnement indispensables à la construction des individus. Encore moins les errements sans lesquels il ne peut y avoir création et innovation. La sélection qu'il annonce favorisera les élèves dont on supposera, avant même qu'ils aient commencé leurs études, qu'ils sont bons. Bons, comme et là où l'on veut qu'ils le soient... Il est tout de même paradoxal que les promoteurs de Parcours sup, qui assurent défendre un système fondé sur la singularité et la motivation, promeuvent à ce point la norme ! Une norme qui, j'insiste, va fortement reproduire les inégalités. D'abord, en perpétuant les

représentations que l'on peut avoir du bon élève. Ensuite, en faisant reposer sur les jeunes la responsabilité de leur réussite ou de leurs échecs, sans interroger la société sur les moyens qu'elle a mis en œuvre pour permettre à tous de réussir. Les erreurs d'orientation que permettait encore l'ancien système ne vont plus être autorisées. Désormais, chacun va devoir anticiper la place qu'il veut se donner dans la société, sous peine qu'on la lui impose.

– Qu'est-ce qui vous le fait penser ?

– En réclamant des élèves qu'ils développent des choix d'orientation « rationnels » et en valorisant l'utilité économique des filières, la réforme fait du passage à l'université, non un moment de développement personnel, de développement des savoirs, d'apprentissage et de formation, mais un instant de compétition qui doit pouvoir servir. Qui doit être utile.

– Une utilité qui ne serait pas nécessaire ?

– Michel Pinson et Monique Pinson-Charlot, ces deux sociologues qui ont consacré leurs recherches à l'aristocratie et à la grande bourgeoisie, rappellent dans leurs ouvrages que les élites ne développent aucun attrait pour la professionnalisation à outrance des études. Bien au contraire, elles valorisent les dispositions scolaires les plus larges pour leurs enfants. Approche qu'elles considèrent garante d'une adaptation optimale à une multitude de métiers...

– Comment expliquez-vous que les processus sélectifs soient, malgré tout, assez peu contestés ?

– Ils s'inscrivent dans notre culture. Ils puisent leurs racines dans le système scolaire élémentaire où s'imposent d'emblée des notes et des classements qui donneront à chacun une place, un statut et une identité. Tout le monde sait que ces notes fournissent une évaluation imparfaite et que le mérite qu'elles apportent ignore quelque peu les réalités sociales dans lesquelles l'élève évolue. Mais le système est admis. Le baccalauréat s'inspire du système des concours des plus grandes écoles de la République ; les concours, qu'ils soient ou non des plus prestigieux, restent perçus comme l'incarnation du contrat social implicite existant entre l'État et le citoyen, qui assure à chacun une reconnaissance fondée non sur la

naissance ou sur le capital financier, mais sur le talent. Qu'importe qu'il soit aussi une courroie de reproduction des inégalités. Il séduit. Il séduit tout particulièrement dans l'entreprise, où les méthodes managériales inspirées du néolibéralisme ont insufflé partout l'évaluation, le classement et la concurrence de tous contre tous. Il ne suffit plus d'avoir un diplôme ou un statut, de faire valoir son expérience pour être reconnu. Désormais, pour cela, il faut accepter d'être évalué. L'avènement du salaire au mérite en est l'expression aboutie.

Top Chef ou The Voice reflètent bien cette société dans laquelle la sélection doit être permanente, parce que l'élection du meilleur est une bonne nouvelle. Que la sélection ne soit pas fondée sur l'épanouissement et le plaisir, en l'occurrence ici de cuisiner ou de chanter, importe peu. Ce qui compte, ce qui compte, c'est la survalorisation de l'évaluation et la performance. Notre société se plaît à mettre en scène cet effort ascétique, ce doute et cette hésitation qu'impose l'épreuve de la sélection. « Je souffre, donc je suis » : voici le message que font passer ces émissions, comme prétendent le promettre les concours d'entrée dans les grandes écoles... et demain, à l'université. Comme s'il n'existe pas de légitimité sans souffrance. Comme si les classes populaires devaient en passer par là pour s'engager dans un processus d'ascension sociale.

– Quels contours, selon vous, dessine cette « société du concours » ?

– Des émissions comme *Top Chef* ou *The Voice*, telles qu'il s'en développe à la télévision, reflètent bien cette société dans laquelle la sélection doit être permanente, parce que l'élection du meilleur est une bonne nouvelle. Que la sélection ne soit pas fondée sur l'épanouissement et le plaisir, en l'occurrence ici de cuisiner ou de chanter, importe peu. Ce qui compte, c'est la survalorisation de l'évaluation et la performance. Notre société se plaît à mettre en scène cet effort ascétique, ce doute et cette hésitation qu'impose l'épreuve de la sélection. « Je souffre, donc je suis » : voici le message que font passer ces émissions, comme prétendent le promettre les concours d'entrée dans les grandes écoles... et demain, à l'université. Comme s'il n'existe pas de légitimité sans souffrance. Comme si les classes populaires devaient en passer par là pour s'engager dans un processus d'ascension sociale.

– Souffrir pour démontrer que l'on a mérité de réussir ?

– J'aime lire les biographies des grands hommes. Celles des présidents successifs qu'a eus la France sont éloquentes. Jacques Chirac, par exemple, assure s'être présenté devant le jury de l'Ena avec la plus grande décontraction. Que ce soit vrai ou non importe peu. Ce discours traduit en tout cas à quel point les classes sociales supérieures jouent de leur capacité à se mouvoir dans un système sélectif tout en imposant aux classes populaires de souffrir pour pouvoir prétendre y réussir.

– Quel objectif à cela ?

– Le philosophe écossais David Hume, contemporain des Lumières, a, en son temps, très bien caractérisé l'utilisation, par le pouvoir, de l'anxiété des populations. Quand les gens sont anxieux, ils font confiance aux chefs. Ils attendent d'eux qu'ils les rassurent. La chose reste vraie. Et certains cabinets privés d'aide à l'orientation en font leurs choux gras. Moyennant 560 euros, une entreprise comme Tonavenir.net propose aux jeunes et à leur famille une « formule sérénité » qui leur vend des conseils d'orientation, une aide à l'écriture des lettres de motivation, et même la gestion du dépôt des vœux sur Parcours sup.

Propos recueillis par Martine HASSEOUN



JULIO PELAEZ/MAXPPP

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR L'HEURE DE VÉRITÉ

LE 22 MAI, PARCOURSUP COMMENCERA À RÉPONDRE AUX VŒUX D'ORIENTATION POSTBAC DES LYCÉENS : LES PREMIERS EFFETS DE LA LOI ORIENTATION ET RÉUSSITE DES ÉTUDIANTS SE CONCRÉTISERONT, RELANÇANT – OU PAS – LES MOBILISATIONS.

Le 22 mai, les lycéens de Terminale et les bacheliers en réorientation ont commencé à recevoir les premières réponses à leurs candidatures dans l'enseignement supérieur... et pour nombre d'entre eux, cela a été le début d'une longue et angoissante attente. En effet, telle qu'elle est conçue, la plateforme Parcoursup, mise en place pour éviter les engorgements de l'an dernier sur Apb et les tirages au sort dans certaines filières en tension, va différer les réponses aux demandes des moins bien lotis, mais pas forcément leurs déceptions. Les réponses négatives sont en théorie limitées aux cursus officiellement sélectifs (Iut, classes prépas, certaines licences ou filières), ce qui représente déjà une part conséquente des cursus. Les meilleurs élèves sont pour

leur part acceptés d'emblée dans plusieurs de leurs demandes ; les autres ont comme réponse soit un « oui mais » (le candidat n'est accepté que s'il accepte un module de remise à niveau), soit, pour la majorité, une « mise en attente »... Ainsi, les lycéens, grands absents des mobilisations contre la loi Ore (Orientation et réussite des étudiants), qui instaure Parcoursup et la sélection à l'entrée de l'université, restent dans une incertitude qui accentuera le stress des épreuves du bac, fin juin.

La loi Ore a été mise en œuvre avant même d'être votée

Les opposants à cette réforme – et à celle du bac, qui la complète et sera précisée fin mai – n'ont pourtant cessé de donner de la voix et de se mobiliser depuis des mois. Sous prétexte de supprimer tout risque de tirage au sort et de mieux orienter les étudiants, limitant ainsi leur

échec en début de licence, Parcoursup instaure clairement des barrières à l'entrée dans l'enseignement supérieur pour certaines catégories de lycéens, en particulier ceux des filières professionnelles et techniques. «*On remplace le tirage au sort, qui a été utilisé de façon très marginale, par une loterie généralisée*», ont dénoncé les enseignants du secondaire comme du supérieur, nombreux à refuser par principe la sélection, comme la mise en œuvre de méthodes discutables pour juger de la capacité à réussir de jeunes encore bien souvent en devenir. Une large interfédérale d'organisations syndicales enseignantes, lycéennes, étudiantes¹, soutenue par les parents d'élèves, rappelle que la loi Ore a été mise en œuvre au pas de charge, avant même d'être votée, sans la moindre recherche de concertation ou de consensus. Dans de nombreuses universités, les enseignants ont refusé cette loterie qui

1. Cgt, Fsu, Sud, Fo, Solidaires, Sauvons l'université, Unef, Fidl, Unl, Sgl.

n'avait rien de fiable à leurs yeux et qui par ailleurs s'apparente à du tri social déguisé, les étudiants les plus faibles risquant d'être rejetés ou orientés vers des filières de seconde zone. Les opposants à la loi Ore estiment qu'elle acte l'abandon d'une ambition de démocratisation de l'enseignement supérieur fondée sur le droit d'accès de tous les bacheliers à l'université et sur la volonté d'une élévation générale du niveau de diplôme.

Un message d'une grande violence et des contrecoups encore à venir

L'État renonce en effet à investir davantage de moyens pour répondre au défi démographique. Les étudiants devraient être 60 000 à 70 000 de plus à la rentrée 2018, une progression prévisible, due au baby-boom de l'an 2000 qui s'est poursuivi sur plusieurs années, mais les capacités d'accueil ne seront pas augmentées en proportion. Il semblerait également que la réforme du bac instaure une sélection et une orientation précoce des lycéens, accentuant les déterminations sociales et refusant le droit aux adolescents de se chercher ou de se tromper avant de choisir une voie ou un centre d'intérêt prioritaire. Il y a donc fort à craindre que des milliers d'étudiants restent sans affectation durant tout l'été et peut-être définitivement, et que cela ouvre par ailleurs des perspectives de développement à l'enseignement supérieur privé, qui ne sera pas accessible aux étudiants les plus modestes.

La contestation de ces réformes a pris des formes variées partout en France – pétitions, occupations, manifestations, blocages des examens – parfois réprimées violemment et se traduisant en retour par des débordements et par une radicalisation de certains opposants à la loi. Les mobilisations pourraient ne pas s'éteindre en cas de nouveau « bug » cet été, et plus encore à la rentrée de septembre, même si le gouvernement compte sans doute sur la période estivale pour faire revenir le calme.

Le message assumé, « chacun doit trouver sa place et tout le monde n'a pas sa place à l'université », est suffisamment violent pour que cette tentative de coup d'arrêt au droit d'accès à l'enseignement supérieur se heurte au seuil d'accessibilité sociale, compte tenu de l'atout d'un diplôme face au chômage et de l'angoisse des familles face à l'avenir des jeunes. Les recalés et les « en attente » de Parcoursup pourraient donc montrer le vrai visage de cette réforme et raviver les débats comme les mobilisations.

Valérie GÉRAUD

MARCHÉ DU TRAVAIL DE MOINS EN MOINS SÛR

Les politiques de « flexisécurité » qui guident, partout en Europe, les réformes du marché du travail, n'ont pas fait leurs preuves. Bien au contraire, rapporte une étude de l'Institut syndical européen (Etui). Axées principalement sur un contrôle accru des demandeurs d'emploi, elles n'ont pas empêché, sur le continent, une hausse de la part des chômeurs de longue durée dans le chômage total – de 2010 à 2015, seuls le Royaume-Uni et l'Allemagne ont échappé à cette tendance. Quant aux effets qu'elles ont pu avoir sur les systèmes de protection sociale ou sur les relations de travail en entreprise, le constat n'est guère plus brillant. D'une manière générale, les politiques visant à rendre l'emploi plus flexible et à « activer », par tous les moyens possibles, la main-d'œuvre au chômage, ont entraîné une détérioration générale du filet de sécurité de la protection sociale. Dans un pays comme l'Italie, « *si ces réformes visant à libéraliser les relations de travail à durée indéterminée ont contribué modestement à réduire l'écart entre les "insiders" et les "outsiders", les investissements sociaux sont restés faibles et déséquilibrés* ».

Sotiria Theodoropoulou, « Labour market policies in the era of pervasive austerity. A European perspective », 2018, à retrouver sur Etui.org

NUMÉRIQUE PREMIÈRE AU DANEMARK

La fédération syndicale danoise 3F vient, selon la lettre *Liaisons sociales Europe*, de réaliser une première : la signature d'une convention collective avec la plateforme de services de ménage en ligne Hilfr. Avec cet accord signé pour un an, les travailleurs qui y ont recours vont pouvoir bénéficier d'un contrat de travail, des salaires minimaux du secteur, de congés payés, de cotisations à la retraite et à l'assurance maladie. Ne leur reste plus qu'à obtenir le bénéfice d'accès aux indemnités chômage et à la formation, droits non prévus dans l'accord collectif. Ceux-ci pourraient y être ajoutés l'an prochain. « *Il n'a jamais fait partie de notre modèle économique de saper la façon de faire les choses au Danemark, assure l'un des responsables de l'entreprise. Ce que nous voulions, c'était donner aux Danois la liberté et la flexibilité qu'offrent les nouvelles technologies. Avec cet accord, nous avons essayé de créer une solution qui respecte notre modèle social.* »

CHÔMAGE À QUI PROFITE LE CRIME ?

C'est cette question qui a inspiré les slogans entendus lors de la manifestation du 19 avril, organisée à Bruxelles par les « travailleurs sans emploi » de Belgique. Le défilé est parti de la Fédération des entreprises de Belgique (Feb), pour rejoindre l'Office national de l'emploi (Onem). « Profiteurs, les chômeurs ? Et si on parlait des employeurs ? », ont-ils clamé. Si on s'intéressait à ces entreprises qui, depuis le début des années 1980, profitent d'aides à l'emploi qui ont surtout généré des effets d'aubaine permettant aux entreprises d'abaisser le coût du travail et n'empêchant en aucun cas des licenciements et des restructurations, même quand l'entreprise ne connaît aucune difficulté ? « *Ing, Carrefour ou Caterpillar n'en sont que les exemples emblématiques.* »



Cadres En mouvements

Sncf: les bonnes correspondances

Les modes d'action choisis par l'intersyndicale cheminote combinent une gestion diversifiée des temps de lutte et des niveaux d'engagement, une dynamique entre le refus et la promotion d'alternatives, laquelle permet une « vot'action » sans précédent sur le projet d'entreprise qui est au cœur du conflit. Enfin, ils facilitent un engagement net et exprimé des catégories de l'encadrement, qui ne se reconnaissent à aucun niveau dans le projet et la méthode du gouvernement.

Conflits : réflexions en cours

Très éloignée des *ready-mades* médiatiques, la conflictualité sociale ne s'habille que sur mesure. S'il est trop tôt encore pour tirer des leçons de la phase actuelle, il est possible de dégager quelques réflexions d'ordre général, à la fois sur les choix de lutte opérés, sur la place qu'y tient le syndicalisme, dans sa diversité et sur ce que l'attitude gouvernementale révèle de ses préférences en matière sociale mais aussi, et plus généralement, démocratique.

Convergences : action!

Comment, dans la diversité des conflits et des engagements, analyser, évaluer, la place et le rôle de l'encadrement ? Quelles sont les articulations entre les vécus revendicatifs dévoilés par les enquêtes d'opinion sur le « malaise de cadres » et les passages à l'action collective ? Tentative de décryptage avec Philippe Allard, délégué de groupe Carrefour ; Virginie Gonzales, membre du bureau de l'Ufict Mines-Énergie ; Stéphanie Gwizdak, Ugcit-Cgt Gemalto ; Jean-François Laguide, cadre dirigeant de proximité et secrétaire adjoint de l'Ufcml-Cgt. Table ronde animée par Pierre Tartakowsky pour *Options*.

MICHEL CLEMENTZ/MAXPPP



S O M M A I R E

- SNCF**
LA BATAILLE DU TEMPS
PAGES 17 À 19
- RÉPÈRES**
PAGE 20
- POINT DE VUE**
AIR FRANCE : DES PILOTES CRÉENT UNE SECTION UGIC!
PAGE 21
- DÉCRYPTAGE**
GRÈVES : CONFLITS EN COURS, RÉFLEXIONS D'ÉTAPES
PAGES 22-23
- TABLE RONDE**
PAGES 24 À 27



Sncf: la bataille du temps

Développer la pratique référendaire en entreprise pour promouvoir la démocratie sociale en son sein: il y a à peine plus d'un an, le candidat Macron assurait le vouloir. À force de refuser d'entendre ce que les cheminots ont à dire de sa réforme ferroviaire, l'intersyndicale Cgt-Cfdt-Unsa-Sud-Rail a décidé de le prendre au mot, de mobiliser cet outil au service de leur combat contre le démantèlement du service public ferroviaire. Du 14 au 21 mai, toutes quatre ont proposé une «vot'action», premier référendum à grande échelle jamais organisé en entreprise par des organisations de défense des salariés. Objet de cette consultation: «*Démontrer à Guillaume Pepy que, contrairement à ce qu'il laisse entendre, une très grande majorité des 260 000 cheminots ne soutiennent pas sa réforme*», explique Jocelyn Portalier, secrétaire de l'Union fédérale des cadres et maîtrises (Ufcml-Cgt). Il faut «faire entendre une autre voix et permettre aux salariés de s'exprimer sur la conception qu'ils ont de leur métier et de leur fonction».

Pendant une semaine, des débats, des tournées et des assemblées générales ont accompagné cette initiative. Occasion pour chacun

les agents présents de dire si, «oui» ou «non», ils souscrivent au «*pacte ferroviaire porté par le gouvernement*». Aux absents, d'autres moments ont été proposés pour qu'ils s'expriment. En effet, l'intersyndicale a, durant ces huit jours, transporté des urnes mobiles jusque devant les bureaux des différentes directions de l'entreprise pour leur donner la possibilité de voter.

Rassembler pour durer... et pour gagner

À l'heure où *Options* boucle, les résultats de ce vote ne sont pas encore connus. Mais le doute n'est guère permis. Cette consultation sera un succès. Elle le sera parce que les trois quarts des agents ont déjà fait connaître leur avis en cessant le travail à un moment ou à un autre pour dire leur opposition au projet gouvernemental. Parce que, depuis plusieurs semaines, le mouvement n'a cessé de rassembler roulants et sédentaires, ouvriers, techniciens et cadres, jusqu'aux plus placés dans la hiérarchie. Des salariés qui, depuis plusieurs semaines, font connaître leur rejet des projets gouvernementaux.

Au début de mai en effet, et pour la deuxième fois, le Syndicat national des cadres supérieurs ...

La « vot'action » doit permettre aux salariés de s'exprimer sur la conception qu'ils ont de leur métier et de leur fonction.

Sncf: la bataille du temps

... (Sncs) de la Sncf a écrit au gouvernement. La première fois, c'était le 3 avril, vingt-quatre heures avant la première journée de grève. Envoyé à Élisabeth Borne, la ministre des Transports et leur ancienne collègue, ce courrier dénonçait l'art et la manière par lesquels le pouvoir «dénigre», méprise et, sans cesse, «met en cause la conscience professionnelle» des cheminots sans justifier, jamais, la pertinence de la réforme annoncée. Réformer pour quoi et pour quelle finalité, alors que «l'impasse financière dans laquelle se trouve le système ferroviaire [s'explique] par la faute inexcusable de l'État actionnaire, responsable depuis 1938», demandait dans cette lettre l'organisation. Des propos réitérés dans la deuxième missive pour réclamer, cette fois, à Édouard Philippe, de cesser d'entamer «l'honneur» de toute une profession et de reconnaître enfin que la réforme annoncée «ne sert en [rien] l'intérêt de l'entreprise».

Celui-ci va-t-il enfin écouter ce que les agents du service public ferroviaire ont à lui dire? Va-t-il enfin sortir de son obsession à défendre envers et contre tout l'ouverture de la Sncf à la concurrence, la fin du recrutement au statut et la transformation de l'entreprise en «société nationale à capitaux publics», et ce «sans savoir vraiment concrètement où tout ça peut le mener», comme le dénonce Jocelyn Portalier? Une chose est sûre: quelle qu'en soit l'issue, ce mouvement est et restera un conflit hors du commun. Une grève qui a su imaginer de nouvelles formes

Un conflit hors du commun, une grève qui a su imaginer de nouvelles formes d'action pour rassembler, durer et gagner.

d'action pour rassembler et pour durer; «durer et gagner», résumait dès la deuxième séquence de grève Jean-François Laguide, secrétaire général adjoint de l'Ufcml-Cgt.

Unité et victoires passées

Après les longs mois de mobilisation contre la loi Travail, l'intersyndicale Unsa-Cgt-Cfdt-Sud-Rail savait que la partie serait rude et la victoire d'autant plus dure à décrocher que, vingt-trois ans après «les grèves de Décembre 95», la Sncf demeure un symbole. Un symbole pour le mouvement social mais aussi pour tous ceux qui le craignent. Quelques heures avant que ne débute la première séquence de grève, Emmanuel Macron n'avait d'ailleurs rien dit d'autre en confiant à ses proches vouloir faire de l'entreprise ferroviaire «le symbole de sa volonté réformatrice», comme l'a rapporté le 2 avril *Le Figaro*. Vouloir «accrocher un scalp à sa ceinture», a traduit l'un des leurs, disait encore le quotidien...

D'atouts pour contrer ces fantasmes, les quatre organisations en avaient et ont su en user. Elles ont su faire valoir auprès des agents les victoires passées pour leur rappeler que la mobilisation n'est pas vain: les grèves de 1995, bien sûr, mais aussi d'autres, comme ce mouvement qui s'est déroulé en 1999-2000 contre la restructuration des services d'ingénierie. Elles ont su aussi compter sur la force que leur unité leur assure. Force pour porter des contre-propositions à la réforme gouvernementale. Force pour s'adresser ensemble à tous les agents, sans laisser aucune catégorie sur le côté. Cette démarche, bien sûr, n'a jamais été exclusive d'une approche propre à chaque organisation.

Des séquences pensées pour ne pas s'isoler

Ainsi les initiatives que la fédération Cgt-Cheminots a multipliées pour avancer ses contre-propositions à la réforme gouvernementale: que ce soit en direction des usagers, via *La Vraie Info*, un gratuit destiné à les informer sur les conséquences d'un éclatement et d'une privatisation de la Sncf; que ce soit en direction des salariés, en multipliant les rencontres et les débats ou en rendant public début mars son document «Ensemble pour le fer»¹. Stratégie payante puisque, à l'appel de toutes, le 22 mars, aux côtés des salariés de la Fonction publique, de l'Énergie, des Transports et du secteur privé, quelque 20 000 cheminots ont défilé dans les rues de Paris. Parmi eux, comme l'a relevé la presse unanime, on a compté de très nombreux



PHILIPPE DE POULPIQUET / MAXPPP

1. «Ensemble pour le fer», 7 mars 2018, à retrouver sur www.cheminotcgt.fr



Cette façon de mener le mouvement a permis à toutes les catégories d'entrer dans l'action. Même celles qui ne peuvent facilement débrayer parce que, « quand le travail n'est pas fait, il reste à faire ».

ingénieurs et cadres dont la faible participation avait marqué le mouvement en 1995.

Dire que c'est pour eux que l'intersyndicale a annoncé, fin mars, sa décision d'inaugurer des modalités de grève inédites, des arrêts de travail organisés sur des séquences de deux jours de grève et de trois jours travaillés, serait aller un peu vite en besogne. « Ce choix a été guidé par plusieurs considérants, expliquent Yvan Escribe et Benoît Matelot, respectivement secrétaire du bureau régional et secrétaire de l'Ufcml à Limoges. Non seulement, celui de donner aux salariés grévistes des moyens financiers supplémentaires pour affronter un mouvement dont, d'emblée, nous savions qu'il serait long. Mais aussi celui de leur permettre de disposer de moments pour se ressourcer, retourner auprès de leurs collègues, discuter et échanger avec eux. Et pourquoi

pas, les convaincre d'entrer dans l'action ! » Reste, expliquent l'un et l'autre, que cette façon de mener le mouvement a aussi permis à toutes les catégories d'entrer dans l'action : « Même celles qui ne peuvent facilement débrayer parce que, quand le travail n'est pas fait, il reste à faire. Celles qui ne peuvent s'appuyer sur un collectif puissant de grévistes. » Et, assure Christian Sauvignac, ingénieur études, « c'est cette diversité qui a permis de donner de la crédibilité au mouvement. De lui assurer l'unité et la solidarité qui permet à tous de s'y inscrire sans craindre des représailles ». Comment faire passer ses messages quand on manque de relais ? Comment diviser si tous les personnels sont dans l'action ?

Maintenant ? Le Premier ministre qui, au milieu de l'hiver, assurait que le dossier serait bouclé fin avril doit à nouveau, s'il ne l'a déjà fait, recevoir l'intersyndicale pour envisager, notamment, les amendements qui seront portés par le gouvernement au Sénat, ou encore valider les résultats d'une étude sur le « surcoût » supposé du statut. Le 29 mai, deuxième jour de la douzième séquence de grève, le débat sur la réforme ferroviaire va s'ouvrir au palais du Luxembourg. Ensuite ? « Ensuite, si le gouvernement compte sur notre résignation, il sait désormais qu'il doit réviser sa position », prévient Jocelyn Portalier. Ces jours-ci, la Cgt déposera un droit d'alerte économique sur les effets de la réforme devant le comité central d'entreprise de la SnCF. ▶

Martine HASSOUN

LE SYNDICAT NATIONAL DES CADRES SUPÉRIEURS (SNCS) DE LA SNCF A ÉCRIT AU GOUVERNEMENT POUR DÉNONCER L'ART ET LA MANIÈRE PAR LESQUELS LE POUVOIR « DÉNIGRE », MÉPRISE ET « MET EN CAUSE LA CONSCIENCE PROFESSIONNELLE » DES CHEMINOTS SANS JUSTIFIER, JAMAIS, LA PERTINENCE DE LA RÉFORME ANNONCÉE.

CADRES

DU DIVORCE À L'ENGAGEMENT

La conflictualité sociale actuelle, dont les grèves ne sont qu'une des expressions, gagne à être éclairée par les résultats du baromètre de l'Ugict sur la situation et les aspirations des cadres. Ce sondage, réalisé par Vivavoice et dont nous avons déjà fait état dans nos colonnes, met en relief le divorce des cadres d'avec les directions d'entreprises. Un divorce qui s'est approfondi depuis le précédent baromètre. Trois éléments dominent ce paysage: d'abord un mécontentement salarial croissant. Cette frustration est nettement plus marquée dans la fonction publique, où l'austérité salariale est largement dénoncée: 70 % des cadres de la fonction publique considèrent que leur rémunération est en décalage avec leur implication. Les femmes affichent une insatisfaction plus importante, ce

qui relève d'une grande lucidité sur les inégalités salariales. Ensuite, l'explosion des temps de travail. Plus de 60 % des cadres considèrent que leur charge de travail a augmenté, et 51 % que leur temps de travail a augmenté. Cette escalade renvoie à une organisation du travail chronophage et très genrée. Enfin, les cadres considèrent qu'ils ne sont pas associés aux choix stratégiques, et 54 % d'entre eux que les choix ou pratiques de leur entreprise ou administration entrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle. Logiquement, le management en vigueur soulève une vague de critiques, singulièrement au regard de l'évaluation professionnelle. Les conflits en cours indiquent que cet état d'esprit est susceptible de se transformer en mobilisation.

FORFAIT-JOURS

DES DROITS REMIS EN CAUSE

C'est une des conséquences encore peu connues des ordonnances Macron: avec elles, mais aussi avec la loi de ratification, des règles concernant le forfait-jours ont bel et bien changé. Ces changements sont relatifs à la fois à certains éléments essentiels de la convention individuelle de forfait en jours, et au refus du salarié de voir son contrat de travail modifié. Exemple: auparavant, un tel refus ne pouvait engendrer une quelconque sanction. Si une procédure de licenciement était engagée par l'employeur, le salarié pouvait saisir le conseil de prud'hommes pour en contester le bien-fondé. Dorénavant, si le salarié doit faire connaître son refus par écrit dans un délai pré-

cis, il peut aussi être l'objet d'une procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse, sur la base des termes de «l'accord de performance collective».

Dit autrement, c'est l'accord d'entreprise qui prime désormais sur l'accord du salarié: «*Si l'employeur désire effectuer la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, il n'est plus tenu de recueillir [son] accord*», dénonce l'Ugict-Cgt, dont les revendications «demeurent plus que jamais d'actualité». Parmi elles: un encadrement conventionnel renforcé avec, notamment, des accords précisant les catégories de salariés éligibles au régime du forfait en jours.

HÔPITAL

CRISE ET MOBILISATION GÉNÉRALE

Depuis des mois, pas une semaine ne passe sans qu'il y ait une mobilisation dans un établissement de santé ou un Ehpad, ou sans qu'un événement impliquant un dysfonctionnement des services de santé ne fasse la une de l'actualité. Au mois de mai encore, le tragique décès de la jeune Naomi Musenga, à Strasbourg, dont l'appel téléphonique au Samu n'avait pas été pris au sérieux. Quelques jours plus tard, le 15 mai, le directeur général de l'Ap-Hp, Martin Hirsch, annonçait un investissement de 30 millions d'euros pour équiper les services d'urgence de caméras, pour identifier et alerter en cas d'agression des soignants. Ces derniers, surmenés, préféreraient que la priorité soit donnée à la prévention et au renforcement des équipes chargées de l'accueil et des soins pour

éviter les tensions. Ainsi, 9 suicides ont eu lieu à l'Ap-Hp en 2017 et 5 depuis le début de l'année. Face à une telle situation, et dans l'attente de la grande réforme du système de santé attendue pour le mois de juin, les personnels de santé ne voient venir que de nouvelles injonctions à réduire les postes. Et, toutes catégories confondues, y compris les médecins et les cadres de santé, ils dénoncent un mode de gestion de l'hôpital et des organisations du travail qui mènent le système dans le mur. Plus de 1 000 médecins et cadres ont signé une tribune (*Libération*, 15 janvier 2018) dans laquelle ils demandaient la disparition de la T2A et un véritable plan d'urgence pour les hôpitaux. Nous y reviendrons plus longuement avec l'Ufmict-Cgt dans notre prochain numéro.



CHRISTOPHE MORIN/MAXPPP

Air France : des pilotes créent une section UgiCT !

Dans le contexte déjà tendu qui préexistait au conflit sur les salaires, des pilotes ont pris acte des conditions économiques et sociales dans lesquelles ils travaillaient et se sont engagés avec la Cgt d'Air France. Inconcevable ?

L'engagement à la Cgt de nos collègues pilotes est l'aboutissement d'une construction dans le temps, de relations et d'échanges réguliers avec certains d'entre eux. Il témoigne d'une vision commune du progrès social : le conflit sur les salaires confirme d'ailleurs que de nombreux pilotes sont susceptibles de partager nos positions ou celles des autres salarié(e)s sur les enjeux touchant l'entreprise. Un premier pas a été franchi avec la présence de pilotes sur la liste Cgt aux élections au conseil d'administration d'avril. Notre liste a recueilli 41 voix chez les pilotes, ce qui peut paraître dérisoire – ils sont environ 3 500 – mais pour nous, cela représente un message fort compte tenu des tensions actuelles à Air France. Le positionnement courageux de certains syndicats catégoriels, notamment le Snpl, qui ont fait le choix de rester solidaires des autres salariés dans le conflit sur les salaires, témoigne aussi que les pilotes ne se positionnent en rien comme des partenaires de la direction, mais clairement du côté des salariés, en connaissant leur poids dans le rapport de force. C'est la première fois, après vingt ans de militantisme à Air France, que je vois se construire des liens aussi solides au sein d'une intersyndicale, sans distinction de catégories ou de métiers. Salariés au sol, navigants, pilotes : tous considèrent que ce sont eux qui font l'entreprise, en produisent la valeur, et que les richesses produites doivent être partagées de manière plus juste. Les pilotes se sont montrés actifs et déterminés dans les grèves et n'ont pas cédé aux tentatives de division de la direction, et ces liens de confiance et de solidarité avec les autres salariés ne disparaîtront pas du jour au lendemain.

Les pilotes sympathisant avec notre syndicat ne sont pas tous en mesure de l'afficher : un tel positionnement est très mal considéré par la direction,

point de vue **KARINE MONSÉGU**

COSECRÉTAIRE GÉNÉRALE DU SYNDICAT CGT AIR FRANCE, MEMBRE DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE DE L'UGICT.

Propos recueillis par Valérie GÉRAUD

et la discrimination syndicale – sur les carrières, les salaires – n'épargne pas les militant(e)s, en particulier celles et ceux de la Cgt. Pour autant, les pilotes, comme les autres salarié(e)s, expriment leur exaspération face au management vertical et psychorigide qui règne dans le groupe Air France. Eux aussi sont en attente de dialogue et d'écoute de la part de la hiérarchie. Ils sont également nombreux à déplorer la dégradation des conditions de travail du fait des exigences de compétitivité. Leurs temps de vol ont été augmentés, leurs temps de repos raccourcis... et leurs salaires gelés comme ceux des autres depuis six ans. Leurs rémunérations seraient déjà très élevées ? Pas au regard de leurs qualifications ou de leurs responsabilités, avant, pendant, et après un vol. Nous pensons, comme nombre d'entre eux, qu'aucune catégorie ne peut s'en sortir au détriment d'une autre. Ils savent que leurs conditions de travail sont interdépendantes de celles de leurs collègues navigants ou au sol, et que la sécurité également s'inscrit dans une chaîne de responsabilités impliquant tous les salariés. L'UgiCT d'Air France s'est affaiblie ces dernières années, en termes d'activité, de représentativité, de moyens : la direction veut liquider les syndicats qui luttent et privilégier les partenaires sociaux tels que la Cfdt et la Cgc. Nous aurons donc besoin de toutes les forces pour défendre nos positions. Les pilotes sont conscient(e)s de leur place stratégique dans l'entreprise et ont aussi des revendications spécifiques à défendre. Là encore, celles et ceux qui nous ont rejoint ont raison d'estimer que c'est un atout d'échanger au sein d'une organisation interprofessionnelle telle que la Cgt, qui compte des représentant(e)s dans de nombreuses instances nationales, européennes et internationales où sont prises des décisions déterminantes pour le transport aérien. La déréglementation, la concurrence débridée entre compagnies, le dumping social, au détriment parfois de la sécurité, la formation et la santé qui se dégradent : sur toutes ces problématiques, nous entretenons déjà des contacts fructueux avec des fédérations de la Cgt (transport maritime, ferroviaire) et au sein des organisations européennes et mondiales des syndicats des transports. Les pilotes rejettent également toute mise en concurrence entre les entités du groupe (Hop, Joon, Transavia) : alors que le trafic aérien devrait doubler en vingt ans, ils estiment que leurs carrières et salaires doivent être unifiés pour une meilleure gestion des effectifs et l'ouverture de nouvelles lignes. Pour aucune catégorie, la dérégulation ne doit se traduire par un niveling par le bas.

Grèves : conflits en cours,

Le conflit social, singulièrement interprofessionnel, est un révélateur multiple. S'il est trop tôt encore pour tirer des leçons des mois de mars et de mai, il n'est pas trop tard pour quelques réflexions d'ordre général.

Chaque conflit social est analysé au regard d'un «déjà-vu» ou «déjà vécu», souvent sur un mode exaltant : occupations de 1936, mouvement de 1968, «tous ensemble» de 1995. Or, loin d'un quelconque ready-made, la conflictualité ne s'habille que sur mesure. Saisir «ce qui se passe» et «où cela mène» nécessite davantage la fameuse «analyse concrète d'une situation concrète»¹ qu'une lecture par analogie, utile mais limitée. Le mouvement de grève, donc. Rappelons une évidence, à ce point majeure qu'elle passerait presque inaperçue : il est à 100 % syndical. Revendications, modalités d'actions, responsabilité de négociation, tout cela relève d'un dialogue entre syndicats et salariés, sans «concurrence» aucune, à l'exception de la «consultation» chez Air France... Chez les cheminots, c'est ce qui explique le choix opéré sur la gestion du rythme de la grève, sous une forme innovante qui inscrit le conflit dans un temps long. Moins évident bien que réel : actions, grèves et mouvements sont menés sur un mode unitaire, singulièrement en région et dans l'entreprise, en décalage avec les tensions des directions nationales. Comparable ni aux occupations de 1936, ni à la déflagration sociétale libératrice de 1968, ni à 1995, dont le «tous ensemble» révèle en fait l'isolement – en termes d'action – de la grève des cheminots, ce mouvement résonne avec un mécontentement profond concernant les injustices sociales et l'évidence croissante d'un Emmanuel Macron «président des riches».

C'est que la singularité du mouvement actuel et des difficultés qu'il affronte tient moins à ses formes qu'à son contexte historique, marqué par une mutation radicale et accélérée de l'État, de son rapport à la société, de la société elle-même. Dans ce cadre, les appels quasi incantatoires sommant les organisations syndicales de faire «convergence» trahissent au mieux un malentendu. Les «grands moments» de mobilisations sociales ne se sont jamais faits sans elles mais jamais non plus à leur «appel». Ils relèvent davantage d'une alchimie sociale et politique instable que d'une stratégie mûrement réfléchie puis mise en œuvre. La diversité, voire la fragmentation des réalités du travail, des situations sociales, l'inégalité généralisée vis-à-vis des urgences sociales, sans oublier les mises en concurrence de type Uber constituent autant de freins puissants à une épiphanie de la mobilisation. D'où ce paradoxe actuel d'une «convergence» se développant dans des temps et des espaces non synchrones, aux allures d'un

collage de Braque plus que d'un puzzle prêt à l'assemblage.

Ce moment est également révélateur des limites d'un syndicalisme historiquement assigné à un jeu de rôle épuisant et sans doute épousé. La fin de la Seconde Guerre mondiale et la Guerre froide ont institué un acteur tricéphale complémentaire et conflictuel. Au-delà de ces concurrences, qui ont largement desservi le syndicalisme, les trois confédérations s'adossaient à un appareil d'État régulateur exprimant, avec de fortes variations selon les périodes, une vision politique «à la française», marquée par la prégnance de l'intérêt général, la protection sociale et les services publics, la gestion du temps – de travail comme de loisir –, les solidarités familiales et intergénérationnelles. D'où ce problème majeur sur lequel bute aujourd'hui le mouvement social : l'État a changé. Les organisations syndicales elles, peinent à changer d'état.

Emmanuel Macron incarne ce hiatus profond. Plus manager que politique, plus premier de corde que président de tous, plus technocrate que démocrate, il considère la représentation parlementaire, les corps intermédiaires, la notion de dialogue, qu'il soit civil ou social, comme autant de reliques d'un monde condamné par la modernité «en marche». Il réhabilite un vieux paradigme selon lequel «une fois que la ligne politique est fixée, les cadres décident de tout»². Ce management tout vertical s'habille d'habits neufs et chatoyants mais sa force réside dans sa capacité à capter les aspirations montantes dans la société française et dans la jeunesse. Car il s'agit de leur offrir des débouchés compatibles avec un modèle d'«agilité» qui a toutes les faveurs des stratégies patronaux.

L'Institut de l'entreprise – l'un des think tanks du Medef – réfléchissant à voix haute sur le paritarisme, en livre quelques éléments clés. Fort du constat que «le grand inconvénient du paritarisme est de ne pas savoir faire face au changement, et plus encore aux transformations rapides des relations sociales et des dynamiques économiques», l'institut déplore qu'il «pousse par nature à des compromis et à des réformes paramétriques d'une portée toute relative». Ce temps est fini : «on peut aussi s'interroger sur son adaptation aux nouvelles réalités économiques et sociales. Celles-ci sont de natures très diverses, mais bousculent en profondeur un système de régulation sociale hérité de la Libération»³. S'appuyant alors pêle-mêlé sur la forte demande de sens dans le travail, sur les

1. Formule de Lénine en juin 1920.

2. Phrase attribuée à Staline au début des années 1930.

3. Jean-Charles Simon, *Faut-il en finir avec le paritarisme ?* Institut de l'entreprise, 70 pages, 2016, préface de Xavier Huillard, Pdg de Vinci.

4. On se référera à ce sujet à une étude de l'Institut syndical européen (Etui), déjà signalée dans nos colonnes : Michael Stoltz et Sascha Meiner (dir.), *La Participation des travailleurs à l'horizon 2030. Quatre scénarios*, Etui, 72 pages, 2010.

réflexions d'étape



revendications croissantes d'autonomie des territoires, sur l'émergence de la génération Y et ses désirs d'horizontalité, l'étude reprend à son compte l'idée « moins de normes et plus de projet » pour introduire un nouveau concept d'entreprise, définie par ses « contributeurs », lesquels seront légion et bénéficieront de statuts d'une multiplicité sans fin. Ces « communautés » à géométries variables et populations plus ou moins pérennes se substituant aux collectifs de travail, la disparition des branches professionnelles et la remise à plat complète du système de représentation et de négociation ne seraient plus qu'une formalité.

Ce projet – car c'est bien un projet plus qu'une analyse – est en accord parfait avec la loi Travail et sa liberté de l'entreprise à négocier à son niveau. Il éclaire le discours macronien sur « *la réforme* ». De leur côté, les organisations syndicales saisissent parfaitement les mutations en cours, par lesquelles patronat et pouvoir entendent légitimer leurs politiques. Mais saisir et subir une réalité ne suffit pas pour pouvoir peser sur elle. Surtout lorsqu'on est en état de faiblesse numérique, de division récurrente et systématiquement assimilé à la défense du statu quo.

D'où les difficultés avec lesquelles les trois confédérations sont aux prises avec une crise stratégique partagée. La Cgt connaît de très longue date un débat qui la traverse et la dépasse. Un débat silencieux, trop souvent d'initiés, qui porte

**PROBLÈME MAJEUR:
L'ÉTAT A CHANGÉ.
LES ORGANISATIONS
SYNDICALES, ELLES,
PEINENT À CHANGER
D'ÉTAT.**
**EMMANUEL MACRON
INCARNE CE HIATUS.
PLUS MANAGER QUE
POLITIQUE, PLUS
PREMIER DE CORDÉE
QUE PRÉSIDENT DE
TOUS. IL RÉHABILITE
UN VIEUX PARADIGME
SELON LEQUEL
« UNE FOIS QUE LA
LIGNE POLITIQUE EST
FIXÉE, LES CADRES
DÉCIDENT DE TOUT ».**

sur les objectifs du mouvement : exiger la démission de Juppé, l'abrogation d'une circulaire, faire « la fête à Macron » ou se concentrer sur ses propres revendications ? Ce débat récurrent implique également les modes d'action : convergence ou non des luttes ? Ces questionnements aussi anciens que la Cgt elle-même sont exacerbés du fait de l'échec à court terme de mobilisations importantes. Dans un autre registre, le récent congrès de Force ouvrière, marqué par le sacrifice symbolique du secrétaire général sortant, exprime la même crise. La fortune électorale de la Cfdt pouvait laisser penser qu'elle attaquait en grande forme le nouveau quinquennat et ses défis. On en est loin. La verticalité managériale qui prévaut au sein de l'organisation a beau limiter considérablement l'expression des dièses et des bémols, il n'est nul besoin d'une oreille parfaite pour saisir les dissonances entre une direction confédérale porteuse d'une valorisation du compromis à tout prix et sa fédération des Transports. La préférence stratégique affichée pour une sorte de bonne entente entre gens supposés intelligents et capables de dépasser les contradictions sociales est aujourd'hui lourdement invalidée par l'absence de partenaire gouvernemental. Les trois confédérations importantes du pays se retrouvent donc, en ayant emprunté des chemins différents, au même point d'arrivée. Est-il possible de dépasser cette situation au profit du syndicalisme⁴ ? C'est en tout cas l'un des enjeux des conflits en cours, au-delà de leur seule dimension revendicative, ce qui exacerbé d'autant la confrontation. Le fait même de l'existence d'un mouvement collectif de grève – interprofessionnel de surcroît – constitue en soi un véritable défi à l'ordre du monde selon Emmanuel Macron. Il rappelle que rien n'est jamais écrit d'avance et qu'il ne suffit pas de manifester l'arrogance des vainqueurs pour remporter la victoire. Cette seule séquence permet d'avancer que si le conflit social reste un invariant, les formes qu'il revêt, les territoires qu'il recouvre, les temporalités qu'il adopte, les alliances dont il procède, tout cela est en mutation rapide et profonde. Et que cette mutation d'ensemble appelle des innovations profondes. Ce sont bien les termes du « tous ensemble » qui sont placés en situation de réévaluation : entre générations, entre groupes de travailleurs, entre catégories de salariés, entre enfin la légitimité syndicale et les autres acteurs du champ social.

Pierre TARTAKOWSKY

Cadres en mouvements, mouvements de cadres

Printemps et été sont marqués par un ensemble de mouvements revendicatifs dont l'ampleur, les modes, rythmes et motivations reflètent une grande diversité, mais témoignent d'un mécontentement profond des salariés, du public comme du privé. Impacts et vécus du côté de l'encadrement...

PARTICIPANTS :

- PHILIPPE ALLARD, DÉLÉGUÉ DE GROUPE CARREFOUR
- VIRGINIE GONZALES, MEMBRE DU BUREAU DE L'UFICT MINES-ÉNERGIE.
- STÉPHANIE GWIZDAK, UGICT-CGT GEMALTO
- JEAN-FRANÇOIS LAGUIDE, CADRE DIRIGEANT DE PROXIMITÉ ET SECRÉTAIRE ADJOINT DE L'UFCM-CGT
- PIERRE TARTAKOWSKY, OPTIONS.

– Options: Comment l'encadrement, dans vos différentes entreprises, se situe-t-il vis-à-vis des mouvements en cours et en quoi cela modifie-t-il ses rapports à l'entreprise, aux hiérarchies, aux autres catégories de travailleurs ?

– **Jean François Laguide:** Le conflit met en lumière un processus de rupture engagé de longue date dans l'encadrement avec les orientations de la direction. Ces cadres, techniciens et experts se revendent d'une culture technicienne, qu'ils traduisent en termes d'autonomie, d'expertise, d'accompagnement des compétences et de gestion des aléas. Ils sont en attente de moyens humains et matériels. La direction, elle, raisonne en termes de coûts et de rentabilité financière. L'antagonisme est profond : il touche au métier, à la qualité du travail, à la sécurité des usagers et à la nature même de l'entreprise, dont on ne répétera jamais assez qu'elle a pour fonction de faire rouler des trains. D'où un engagement dans le mouvement supérieur à celui de 1995, qu'on évoque souvent.

Certes, le rapport à la grève est plus compliqué mais les résistances sont nettes : refus de remplacer des grévistes, participation à des actions, à des temps forts. Pour le comprendre, il faut se souvenir que la réforme de 2014, censée améliorer le service public et recréer du lien entre les corps de métier au sein de l'entreprise, a été portée par l'encadrement. Non seulement cela a été un échec, mais la direction en a attribué la responsabilité aux cadres, expliquant qu'ils avaient mal travaillé, tout en accentuant ses politiques d'isolement, de casse des collectifs, son management vertical. Les cadres ne sont pas tous des psychopathes : l'empathie circule au sein des collectifs de travail et ils mesurent en temps réel l'impact de ce qu'on leur impose sur leurs collègues. À l'inverse, le fait que le mouvement soit unitaire, que la Cgt et l'Ufcm portent un projet alternatif pour l'entreprise, joue beaucoup en faveur d'un regain de « collectif ».

– **Virginie Gonzales:** On connaît dans nos entreprises une situation assez semblable sur les évolutions du salariat, avec une forte arrivée

de jeunes diplômés embauchés directement comme managers. Pour autant, lors de la loi Travail nous avions remarqué une évolution dans leur état d'esprit. Aujourd'hui, avec l'accélération de la libéralisation du marché de l'énergie, pour certains, le doute s'installe sur le bien-fondé des décisions stratégiques. Le « socioscope » annuel organisé par la direction d'Edf montre ainsi que, de 2015 à 2017, le taux de confiance dans l'entreprise a chuté de 80 % à 52 %. Reste qu'on a du mal à « transformer l'essai », à passer du mécontentement à l'action. Durant la loi Travail, on a enregistré une montée de luttes implicites : prises de Rtt, de congés, autant de façons d'échapper aux pressions. Pour l'anecdote, lors d'une visite syndicale dans un service, le manager a participé à la conversation. Tout d'un coup, une salariée de son équipe l'a pris à partie, lui reprochant clairement de ne jamais faire grève. Après avoir expliqué que la division entre catégories de salariés ne mène à rien, le manager s'est expliqué. Il fait remarquer à la salariée que lorsqu'elle fait grève, il ne la juge ni ne la condamne. Qu'en revanche, si lui se met en grève, il risque d'en pâtir, subir des rappels à la règle, des pressions plus ou moins franches, le mettant en cause dans ses responsabilités mêmes.

– **Stéphanie Gwizdak:** Gemalto est une multinationale où il a longtemps fait bon travailler. Puis, l'entreprise a subi une série de fusions, de restructurations et une révolution managériale. Les ingénieurs, chercheurs, tous très fiers de leur expertise, ont dû admettre que l'entreprise était désormais pilotée par des valeurs plus importantes que les compétences de « ses » cadres. Ces gagnants, plutôt convaincus des vertus de la concurrence et de la libération du capital ont commencé à remettre en question la validité des choix opérés. Il y a trois ans, la direction, soit 20 personnes, s'était attribué 20 millions d'actions gratuites, avec pour première conséquence de faire baisser le résultat global de l'entreprise et pour seconde, de faire sauter le bonus auquel chacun avait droit. On a beau être libéral, c'est le



LES CADRES
NE SONT PAS TOUS
DES PSYCHOPATHES:
L'EMPATHIE
CIRCLE AU SEIN
DES COLLECTIFS
DE TRAVAIL ET ILS
MESURENT EN TEMPS
RÉEL L'IMPACT
DE CE QU'ON LEUR
IMPOSE. LE FAIT
QUE LE MOUVEMENT
SOIT UNITAIRE, QUE
LA CGT ET L'UFCM
PORTENT UN PROJET
ALTERNATIF JOUE EN
FAVEUR D'UN REGAIN
DE «COLLECTIF».

genre de mauvais coup qui fait douter du sens de son activité. L'annonce d'un plan de licenciement, le 12 décembre, a donc débouché sur un conflit. La question était d'agir lors de la première journée de débat du comité d'entreprise. Mais comment ? Pour un spécialiste du marketing stratégique, la grève n'est pas évidente ; son effet n'est perceptible qu'à (trop) long terme. Nous nous sommes tournés vers les collègues de la production. Pouvaient-ils faire « quelque chose » ? Ça a toussé : le plan ne concernait que les ingénieurs et on nous a fait remarquer que les cadres, eux, « ne bougeaient jamais », alors... Finalement nous nous sommes mis d'accord. Les opérateurs débrayeraient, en solidarité avec les ingénieurs et au vu des inquiétudes que le plan de licenciement faisait naître sur l'avenir de l'entreprise. Lorsqu'on l'a annoncé en assemblée générale, les cadres ont applaudi à tout va. C'était un super exemple de convergence entre catégories. Mais la mobilisation est retombée. Il nous a manqué du collectif : chacun bougonnait dans son coin, les actions envisagées n'ont pas eu lieu faute de savoir fédérer les participants. On a sans doute payé une longue tradition de délégation à des organisations syndicales peu investies dans l'action des salariés. Mais lors de l'enquête interne annuelle, le taux de satisfaction, qui tournait toujours autour de 80 % à 90 %, a chuté de 30 à 40 points...

– **Philippe Allard** : À Carrefour, la position de l'encadrement est largement déterminée par la préférence anticégétiste de la direction, préférence dont on confie la mise en œuvre aux cadres et agents de maîtrise. Pour être clair, se syndiquer n'est pas forcément mal vu. Mais rejoindre la Cgt, c'est s'exposer au procès d'être un empêcheur de travailler correctement et, par voie de conséquence, risquer le licenciement. Le tout sur un fond de management qui inscrit les cadres et l'exécution dans des rapports de conflits permanents. Dans la grande distribution, 80 % de notre activité consiste à intervenir dans des conflits qui se présentent sous la forme de confrontations individuelles mais résultent en fait d'une organisation du travail, d'un rythme, d'une conception des rapports humains très oppressants. Dans ces conditions, il est difficile de ne pas faire un petit blocage sur la nécessité et la possibilité d'engager le débat avec les cadres. Moi-même, quand je me suis syndiqué je considérais que le cadre, c'était l'ennemi. Ensuite j'ai compris que c'était le manque de moyens, tout en constatant que c'était bien les cadres qui le faisaient vivre, ce manque de moyens. Et puis, j'en suis venu à accepter l'idée qu'il fallait faire avec... Mais comment ? Ça n'a rien de simple. Le plan social qui a secoué l'enseigne, avec fermeture de sites, n'a pas vraiment déclenché de réflexe de sauvegarde, sauf individuelle, avec la croyance ...

TABLE RONDE

Cadres en mouvements, mouvements de cadres

**QUAND JE ME
SUIS SYNDIQUÉ,
LE CADRE, C'ÉTAIT
L'ENNEMI. ENSUITE
J'AI COMPRIS QUE
C'ÉTAIT LE MANQUE
DE MOYENS, TOUT
EN CONSTATANT
QUE C'ÉTAIT BIEN
LES CADRES QUI
LE FAISAIENT VIVRE,
CE MANQUE
DE MOYENS.
ET PUIS, J'EN SUIS
VENU À ACCEPTER
L'IDÉE QU'IL FALLAIT
FAIRE AVEC... MAIS
COMMENT? CA N'A
RIEN DE SIMPLE.**



Philippe Allard.

... très enracinée que les bons s'en sortiront. Ce, d'autant plus que le poids de syndicats acquis à la direction pèse lourdement sur les cadres. Dans ces conditions, même lorsqu'un cadre ose venir nous voir, il est plutôt mal reçu. Alors on essaie, parce qu'il n'y a pas d'autre voie. Mais on a du mal, sauf évidemment avec les cadres et agents de maîtrise des petits sites, qui sont de fait, totalement déqualifiés. Le 31 mars, on a réussi à déclencher un mouvement social d'ampleur, ce qui est rare dans la grande distribution. Il y a eu comme un retour de manivelle puisque Fo s'est mis dans la bataille et que les encadrants adhérents ont laissé faire.

– Options : Pour reprendre l'*expression de Virginie*, comment, à partir des situations mouvantes que vous venez de décrire, est-il possible de « transformer l'essai », d'inverser le rapport de force dans les têtes ?

– **Stéphanie Gwizdak :** Tout cela doit s'envisager dans la durée. Le rythme politique, celui des ordonnances, des lois, n'est pas celui des constructions sociales. Chaque action, chaque mobilisation compte, fait cumul, et crédibilise aussi l'utilité de la mobilisation, le fait qu'elle débouche sur des victoires. C'est une étape longue pour sortir d'une longue phase où la résignation l'emporte. Tenons compte également du fait que, pour la plupart des gens, l'action c'est souvent une première fois, qui n'a rien d'une évidence, et plus encore pour des gens dont la socialisation s'est faite de façon assez linéaire, de l'école à la grande école, si j'ose dire. Chez les catégories de travailleurs qui ont une tradition syndicale, directe ou indirecte, il y a une sorte d'acquis collectif. Chez les autres, cela reste à construire mais cela ne se fera sans doute pas dans les mêmes termes. Il faut travailler à des chemins nouveaux.

– **Jean-François Laguide :** Pour s'inscrire dans la durée, permettre au plus grand nombre de participer, de s'y retrouver, il faut partir des préoccupations de métiers. On s'adresse ainsi à une population de jeunes qualifiés, hyper-pointus, des passionnés que la direction s'empresse de placer sur la ligne de front, en situation de conflit puisqu'ils sont en charge d'orientations à l'élaboration desquelles ils n'ont pas pris part. Résultat : beaucoup de souffrance, de frustration, et une posture d'at-



Stéphanie Gwizdak.

tente de la mutation. Comment transformer cette attente en mouvement, reprendre la main ? En partant du travail, de sa qualité, de son sens. Là, on parle concret sur la convergence d'intérêts. Avec des taux de 80 % de grévistes dans l'encadrement, on se dit qu'il y a là des graines plantées pour l'avenir, parce que l'encadrement c'est un levier incontournable pour « soulever » la politique d'une entreprise. Ce qui fait déclic, c'est la prise de conscience de l'utilité à s'organiser collectivement. Et l'enjeu est d'autant plus important chez des jeunes diplômés qui, pour la plupart arrivent riches d'engagements antérieurs – associatifs, politiques, humanitaires – le plus souvent aux antipodes de valeurs égoïstes et autoritaires.

– **Virginie Gonzales :** Chez nous, de plus en plus, l'encadrement, a fort bien saisi que l'attaque lancée par Emmanuel Macron contre la Sncf n'est qu'une première étape, avant de s'attaquer également au secteur de l'énergie. À l'Ufict-Cgt, au-delà de la valorisation de notre projet de pôle public de l'énergie, nous insistons sur les conséquences de la financiarisation des entreprises dans leur quotidien de travail. La dégradation de leurs conditions de travail leur parle davantage. Tout cela nourrit des débats, une écoute, un véritable intérêt. Nous commençons même à voir des encadrants participer à des réunions d'information du personnel. L'inquiétude et l'écoute sont là, reste à les convaincre de la nécessité de se mobiliser également, pour pouvoir peser sur les décisions.

– **Philippe Allard :** Il est clair que progresser passe par un engagement collectif des cadres, des agents de maîtrise. Mais actuellement les voies de cet engagement sont bloquées du fait même de la peur générée par la direction. On a 273 magasins qui vont fermer, des agents de maîtrise et des cadres qui vont se retrouver dehors. La bonne nouvelle, c'est qu'ils sont, eux, avec nous et totalement, du fait même de leur proximité avec les équipes d'exécution et de leurs

NOUS SOMMES
AU PIED DU MUR
POUR TROUVER
DES FORMES
DE MOBILISATION,
D'ENGAGEMENT,
QUI CONVIENNENT
ET AIENT DU SENS
AUX YEUX DES
CADRES. IL Y A
UN ÉNORME BESOIN
DE DÉBATS
À MENER AVEC EUX
POUR INVENTER
DES FORMES
D'ENGAGEMENT
QUI LEUR
CORRESPONDENT,
DANS LESQUELLES
Ils SOIENT À L'AISE.
ON PROPOSE,
ON TESTE...



Jean-François Laguide.

conditions de travail, missions, voire salaires qui tendent à s'aligner sur ceux de leurs subordonnés. La mauvaise nouvelle, c'est que dans la structure du groupe et au vu de sa population cadre, ils sont très spécifiques et très éloignés de la norme qui prévaut dans la grande distribution.

– Options : À des degrés divers, les difficultés à mettre en œuvre des convergences entre catégories de salariés se retrouvent dans tous les secteurs professionnels. Comment progresser sur ce terrain devenu, de fait, existentiel pour le syndicalisme confédéré ?

– **Stéphanie Gwizdak :** On rencontre cette problématique sur le site de Gémenos (Bouches-du-Rhône), où la production jouxte un site de recherche. Les uns et les autres se croisent avec une grande distance des uns vis-à-vis des autres. Comment la convergence peut-elle s'opérer ? Peut-être au sein même de la Cgt ! Notre rachat par Thales à la fin de l'année permettra, pour le coup, que des cadres Cgt parlent aux cadres. Sur le numérique, par exemple, nous avons fait écho aux interrogations de nos collègues en invitant des cadres Cgt Thales pour exposer leur projet pour un autre numérique. C'est aussi utile à ça, une confédération : combiner les forces, croiser les idées et les talents. Autre élément : l'entreprise est située en face des Fralib. On va donc s'adresser à la fibre écologique et d'économie sociale et solidaire des cadres pour organiser une visite, faire toucher du doigt la réalité d'autres gestions, d'autres modes d'organisation, d'autres finalités de l'entreprise prise en mains par des travailleurs. De fait, s'engager à la Cgt est un geste fort pour un cadre. On peut le faciliter en offrant non pas des détours, mais des itinéraires de délestage : la Cgt a son mot à dire à ceux qui se préoccupent de l'avenir de la planète ou de la solidarité avec les réfugiés. Il nous faut répondre à une curiosité qui lie l'entreprise et le travail au monde, à son devenir. Nous avons intérêt, à ce niveau, à conjuguer approches syndicales et préoccupations sociétales.

– **Jean-François Laguide :** C'est vrai qu'un cadre qui parle à un cadre, ça fait prise de conscience : tiens, c'est possible ! On peut être cadre et être à la Cgt. L'important, c'est d'organiser des rencontres, faire reculer les murs et les a priori dans lesquels l'entreprise veut nous enfermer. Et pour ça, il faut évidemment travailler nos relations interprofessionnelles, rendre concret le fait que quelle que soit l'entreprise, la vie d'un cadre affronte des contraintes semblables. Par exemple, on a fait venir des gens d'Edf sur les forfaits-jours, en dehors des heures de boulot, pendant le repas. On a eu du monde. C'est aussi cela, ouvrir le champ des possibles : renouveler nos propres pratiques.



Virginie Gonzales.

Ça ne sort pas de rien. La forme de grève originale choisie relève d'un double souci : tenir dans la durée et permettre au plus grand nombre de cadres de s'y joindre. Pour une heure, une demi-journée, comme chacun le sent et sans mettre personne en situation difficile. Par exemple avec une grève reconductible par vingt-quatre heures, parce qu'on sait que pour l'encadrement, ça ne marche pas. Ce double choix s'est traduit par du jamais-vu : jusqu'à 70 % de l'encadrement en grève dans des unités opérationnelles. Une heure de grève, quand on est en forfait-jours, ça ne pèse pas lourd en termes de poids sur la production. Mais c'est un signe, un symbole fort envoyé à la direction et elle ne s'y trompe pas.

– **Virginie Gonzales :** C'est bien parce qu'il faut s'adresser aux cadres différemment que l'on s'est doté d'une organisation spécifique : l'Ufict. C'est un atout pour notre visibilité ainsi qu'une façon de ne pas être seulement le syndicat de la dernière chance, celui qu'on vient tirer par la manche quand il est déjà un peu tard. Et à ce titre, c'est aussi un facteur de réduction des tensions entre salariés d'exécution et d'encadrement. Pour en revenir au mouvement, je dirais qu'il nous aide à réfléchir. Par exemple, on secale sur les temps forts des cheminots et on appelle à « reprendre l'outil de travail en mains ». Mais si c'est clair pour les secteurs de production, qu'est-ce que cela veut dire, concrètement, pour les populations cadres ? Ce n'est pas évident, et ça nous place au pied du mur pour trouver des formes de mobilisation, d'engagement, qui conviennent et aient du sens aux yeux des cadres. Une journée de grève n'a pas de sens pour eux. Il y a un énorme besoin de débats à mener avec eux pour inventer des formes d'engagement qui leur correspondent, dans lesquelles ils soient à l'aise. On propose, on teste... Il est clair qu'au vu du temps dont nous disposons et de la population avec laquelle nous devons débattre, nous sommes sous-dimensionnés, d'où l'intérêt de s'organiser de manière efficiente.

THALES

LA STRATÉGIE

DU SUICIDE?

CONTRE TOUTE LOGIQUE, THALES AVIONICS ELECTRICAL SYSTEMS (TAES) RÉDUIT SES INVESTISSEMENTS ET SES EFFECTIFS. LES SALARIÉS SE BATTENT POUR UN AVENIR PLUS AMBITIEUX.

Chez Thales, anticipation rime avec liquidation. Le 27 novembre dernier, la direction de sa filiale Taes a annoncé qu'elle voulait recourir à un nouvel accord de Gae («Gestion active de l'emploi»...) permettant la suppression de 84 postes sur 620. Les deux sites touchés – Méru (Oise) et Chatou (Yvelines) – emploient, pour l'essentiel, des ingénieurs et techniciens travaillant dans des bureaux d'études, sur des projets très pointus : l'entreprise conçoit, développe et produit des systèmes de conversion et de génération électrique pour les avions et les hélicoptères, à usage commercial ou militaire. Des technologies incontournables désormais, porteuses de nombreux débouchés, à l'heure où «l'avion» devient, inexorablement, de plus en plus électrique.

Un invraisemblable gâchis de compétences

Comment expliquer une stratégie industrielle aussi peu ambitieuse ? La direction de Taes, qui n'envisage pas de licenciements, mais des reclassements et de la mobilité géographique ou professionnelle, en plus des départs anticipés à la retraite, n'invoque pas d'autre raison que celle d'un «*redressement financier immédiat*» pour la filiale de Thales, qui a connu quelques années difficiles en termes de résultats. Pour les salariés, cette situation est la conséquence d'une gestion et d'un management calamiteux. Le seul moyen

pour sortir du rouge serait au contraire de s'appuyer sur la culture de l'entreprise, sur les compétences des équipes et les programmes en cours, et de les renforcer pour consolider les relations avec les avionneurs et redynamiser l'activité. Notamment en renouant avec l'investissement pour retrouver une solidité industrielle et une meilleure maîtrise de sa recherche et développement.

Les équipes, à force de subir les incohérences de leur management, sont partagées entre déception, colère et fatalisme. Depuis deux ans, une quarantaine d'ingénieurs, parfois même des chefs de projets, lassés de voir leur travail saboté ou pas assez valorisé, ont quitté les équipes pour d'autres sites ou d'autres entreprises. Ceux qui sont restés croient pourtant encore aux projets qu'ils développent. Certains d'entre eux se mobilisent pour que l'entreprise renonce à se couper les ailes et se donne les moyens de se développer : les débrayages, réunions et assemblées se sont multipliés cet hiver. Les quatre syndicats de l'entreprise (Cgt, Cgc, Cfdt, Cftc) portent pour leur part un projet alternatif de Gae priorisant l'anticipation et la prospective, orienté vers une réelle réflexion sur les compétences, les organisations du travail, les besoins en formation¹.

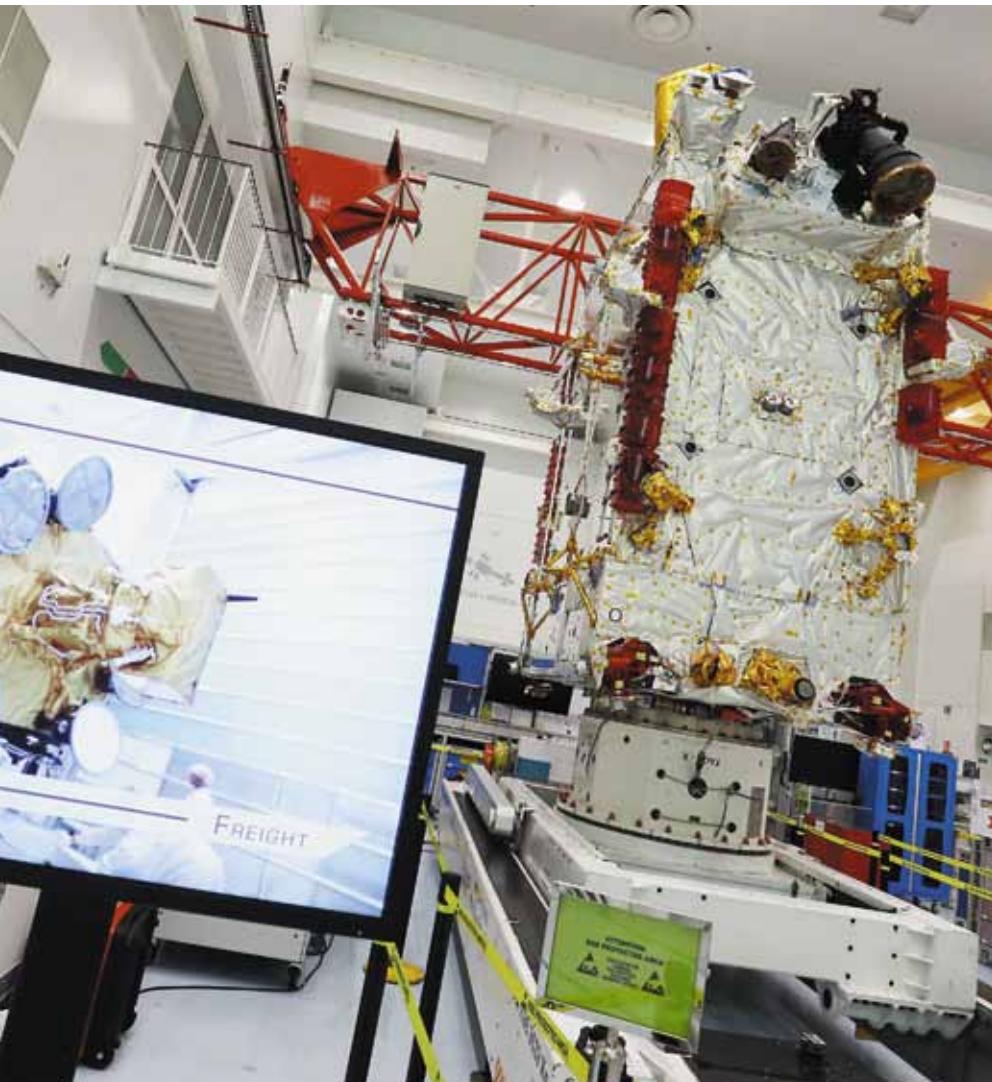
Le 27 mars, à l'appel de la Cgt (majoritaire) et de la Cgc, une quarantaine de salariés des deux sites concernés se sont également rassemblés devant le siège de Thales, à la Défense, où se discutait la pertinence de la Gae proposée par Taes lors d'une commission centrale d'anticipation rassemblant des repré-



PATRICE LAPORIE/MAXPPP

sentants de la direction et des organisations syndicales au niveau du groupe. Les ingénieurs présents, pas forcément syndiqués ou militants, et préférant ne pas s'identifier, voulaient que leur parole soit enfin prise en compte. Plutôt jeunes – quelques-uns seulement ont plus de 40 ans – et très investis dans leur travail, ils ne comprennent pas l'énorme gâchis de compétences et d'années de travail qui s'organise en toute conscience. Dépités mais pas découragés : «*Les perspectives de développement sont bonnes mais nous n'avons plus les moyens humains et le matériel pour développer certains programmes, renforcer nos compétences et consolider les relations de confiance avec nos clients en les rassurant sur notre capacité à respecter nos engagements sur le long terme*, affirment-ils. *Les réorganisations se sont multipliées, se soldant par le départ de salariés portant des connaissances techniques, et l'arrivée de managers toujours plus nombreux. On ne sait plus qui décide de quoi ni quel est le cap.*» L'impression générale est que la hiérarchie «*ne se projette pas sur le long terme. C'est difficile,*

1 « Projet d'accord Gae/Gpec des organisations syndicales de Taes », 25 janvier 2018, à retrouver sur <https://coord.cgtthales.fr>



même quand on est passionné et investi dans son travail, de ne pas se sentir soutenu. Ces ingénieurs disent être parfois convoqués pour donner leur avis sur des dysfonctionnements, «*mais quand c'est trop tard*». Résultat: «*Au quotidien, on a le choix entre la démission et le burn-out.*»

Taes a sa place au sein de la division aéronautique

La ténacité de la Cgt Taes, dont une délégation a été reçue ce jour-là, a permis d'obtenir un financement supplémentaire de 1 million d'euros pour la prospective et la «politique produit», sans garantie sur les choix qui seront faits en la matière. Depuis, les syndicats, y compris la Cgt, ont accepté de signer l'accord de Gae, mais en gardant un œil critique sur ses orientations, et à condition de «*mettre en œuvre l'intelligence collective*», autrement dit, à condition que les salariés soient consultés pour en améliorer la définition et le contenu. Les syndicats souhaitent qu'une réflexion sérieuse s'amorce d'urgence, pour reconfigurer l'entreprise et l'inscrire dans un projet

solide et pérenne. Sur la base de rencontres avec les salariés, des propositions et des pistes alternatives ont été exposées par l'expertise menée pour le Cce par le cabinet Secafi-Alpha. «*Nous défendons l'idée d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences efficace, qui impose davantage de prospective et s'ancre dans l'innovation et l'ambition industrielle*, souligne Jean-Yves Midy, ingénieur sur le site de Chatou et délégué syndical central pour la Cgt Taes. *Pour cela, il nous faut anticiper les ruptures technologiques et les besoins des avionneurs, être en capacité de répondre aux appels d'offres de toutes natures et donc, au lieu d'être sans cesse placés au pied du mur, de former les salariés et de renforcer les équipes. Il nous faudrait également obtenir des garanties sur la stratégie commerciale et technologique de l'entreprise.*»

En effet, Thales n'a pas fait preuve d'une grande réactivité face aux fuites de compétences de ces dernières années. Par ailleurs, comme le rappelle Grégory Lewandowski, coordinateur Cgt pour le groupe, «*maintenir à flot Taes, compte*

tenu de son potentiel, ne représente qu'un investissement très symbolique par rapport à ce que Thales va engager pour acquérir Gemalto (lire à ce sujet Options, mars 2018), un achat qui devrait au minimum se traduire par un endettement de 4,8 milliards d'euros.» Jean-Yves Midy enfonce le clou: «*Thales doit prendre ses responsabilités. On ne peut pas s'empêcher de penser que Taes pourrait faire les frais d'un recentrage des activités du groupe, notamment sur la cybersécurité et le numérique. Certains de nos collègues se demandent si le groupe n'envisage pas de nous revendre à Safran. Nous voulons que la direction s'explique sur les incohérences de sa stratégie industrielle. Nous ne comprenons pas qu'un grand groupe tel que Thales ne soit pas capable de se donner des perspectives et des ambitions sur un marché aussi porteur, et de garder en son sein des ingénieurs porteurs des projets prometteurs sur le long terme.*»

Les salariés demandent que Taes ne soit pas piloté uniquement en fonction de critères financiers, et soit intégré à Thales Avs France au sein de la division aéronautique, pour lui redonner les marges de manœuvre nécessaires. Le 16 mai, une nouvelle réunion était organisée avec les salariés, pour expliciter les conditions de suivi de la Gae, détailler les propositions de l'expertise du Ce et les conditions à créer pour les rendre effectives. Les salariés, «*au nom*» de leur «*conception du travail*», de leur «*métier*», et de leur «*conscience professionnelle*», ne veulent pas être dirigés vers une voie de garage.

Valérie GÉRAUD

PERTE D'AUTONOMIE AU NOM DE LA SOLIDARITÉ...

LA PERTE D'AUTONOMIE EST ESSENTIELLEMENT LIÉE À DES PROBLÈMES DE SANTÉ. SON FINANCEMENT DOIT DONC RELEVER D'UNE PRISE EN CHARGE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE.



LIONEL VADAM/MAXPPP

Créer une seconde journée de solidarité, comme celle mise en place en 2004, pour financer la «dépendance» : trois jours après la proposition formulée par Agnès Buzyn, ministre des Solidarités et de la Santé, l'idée a été reprise par Emmanuel Macron, lors de son entretien à BfmTv et Mediapart. «*C'est une piste intéressante*», a-t-il déclaré, qui «peut être une option». Une «option» que conteste la Cgt, qui dénonce une «mesure socialement injuste». En s'interrogeant : «La question de la perte d'autonomie intéresse tout le monde. Pourquoi son financement pèserait-il sur les seuls travailleurs?»

Un coût d'hébergement insurmontable

Personne ne nie, en effet, que le vieillissement de la population bouleverse la démographie et fait émerger de nouveaux besoins. Selon l'Insee, à l'horizon 2060, plus de 23 millions de Français auront plus de 60 ans, soit environ une personne sur trois. Voilà pour le contexte. Mais celui-ci est souvent instrumentalisé pour dramatiser la situation, en laissant supposer que les besoins de financement de la perte d'autonomie sont tellement

importants qu'il n'y aurait pas d'autre solution, pour y faire face, que de recourir aux assurances privées.

«*Or ce coût, à législation constante, n'est pas insurmontable : s'il se chiffre en milliards d'euros, il représente en réalité 0,5 % de Pib*», explique Pierre-Yves Chanu, conseiller confédéral, membre notamment du Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie. Cela n'est pas insurmontable car la perte d'autonomie, qui n'est d'ailleurs pas exclusivement liée à la notion d'âge, n'est pas une fatalité : beaucoup de personnes âgées vieilliront en bonne santé, même si elles ont besoin d'aide. «*Il n'y a pas un unique scénario selon lequel on serait actif, puis retraité, puis dépendant*», souligne-t-il.

Cela ne veut pas dire qu'un certain nombre de besoins, aujourd'hui mal financés, ne doivent pas l'être. Mais l'instauration d'une deuxième journée de solidarité, en «rapportant» à peine 2 milliards d'euros, ne réglera rien. Emmanuel Macron le sait, en émettant l'idée, dans le même entretien, de la création d'un cinquième risque de la Sécurité sociale. Elle ignore, en outre, le véritable problème qui se pose à tous ceux qui sont concernés : le coût

trop élevé de la perte d'autonomie par rapport au niveau des retraites, lorsque la personne se trouve contrainte de partir en institution. «*C'est l'hébergement qui est souvent financièrement insurmontable*, poursuit le conseiller confédéral. *Une étude de 2014 a montré que le montant restant à la charge des résidents était de 1 690 euros dans les établissements publics, un montant qui peut atteindre plus de 2 400 euros en Île-de-France. Si bien que "l'option" évoquée par Emmanuel Macron est totalement hors sujet. Elle a pour objet de financer partiellement la perte d'autonomie sans avoir besoin d'augmenter les cotisations sociales*» dans le cadre plus global de la Sécurité sociale.

Un cinquième droit de l'assurance maladie

Or, pour la Cgt, c'est parce que la perte d'autonomie est essentiellement liée à des problèmes de santé qu'elle doit, justement, relever majoritairement d'une prise en charge par la Sécurité sociale. Au cours de sa réflexion, elle n'a pas opté pour la création d'un cinquième «risque» à proprement parler, mais d'un cinquième «droit» au sein de la branche maladie, prenant en compte le handicap, de la naissance à la mort, aux côtés de la maladie, de la maternité, de l'invalidité et du décès. Le financement de ce droit nouveau pourrait reposer sur plusieurs éléments, comme le transfert des recettes de l'actuelle Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (Cnsa) et une réforme de l'impôt sur les successions, plus progressif, le tout dans le cadre plus global d'une réforme du financement de la Sécurité sociale : modulation des cotisations «employeurs» en fonction de la masse salariale et des choix de gestion de l'entreprise; suppression des exonérations de cotisations patronales; taxe sur les dividendes; soumission à la cotisation sociale des fonds d'épargne salariale. Cette conception nouvelle, dans laquelle l'essentiel des coûts de la perte d'autonomie relèverait de la solidarité nationale et non de la solidarité familiale, s'inscrit en outre dans une réflexion plus globale prenant en compte le besoin de nouvelles infrastructures, financées par l'État, la nécessité de repenser l'hébergement en institution ou de revoir les modes de tarification. Avec, notamment, la garantie d'un «reste à vivre» minimal pour tous les résidents en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) : même si d'autres types d'hébergements doivent, également, être développés.

Christine LABBE



LANCEURS D'ALERTE VERS UNE MEILLEURE PROTECTION?

LA COMMISSION EUROPÉENNE PROMET AUX LANCEURS D'ALERTE «UN NIVEAU ÉLEVÉ DE PROTECTION» EN CAS DE VIOLATION DU DROIT COMMUNAUTAIRE. VIGILANCE.

« *I l faut soutenir ceux qui sont prêts à prendre le risque de dénoncer des violations graves du droit de l'Union européenne.* » C'est en ces termes que Vera Jourova, commissaire européenne pour la Justice, a défendu la proposition européenne de directive protégeant les lanceurs d'alerte, rendue publique fin avril. Dans un communiqué, l'Ugict-Cgt s'en est félicitée, rappelant qu'il s'agit là d'une « *exigence de longue date portée par les organisations syndicales au plan européen, et notamment Eurocadres* », à l'initiative d'une plateforme regroupant quelque 90 organisations, syndicats et Ong¹.

C'est, déjà, une première victoire dans

la mesure où, il y a à peine deux ans, la Commission européenne s'opposait au principe même d'une protection, au motif notamment que des législations en ce sens existaient déjà au sein de certains pays de l'Union. Depuis, la pression des syndicats et de la société civile en particulier est passée par là, ainsi qu'un certain nombre de scandales énumérés par la Commission elle-même dans sa présentation de la directive : Le « dielsegate », Luxleaks, les Panama Papers ou, plus récemment, Cambridge Analytica et l'utilisation à des fins politiques de 87 millions de comptes Facebook...

Pour l'exécutif européen, qui reconnaît désormais les lacunes d'une protection « *fragmentée et inégale* » en fonction des pays, il s'agit de « *fixer de nouvelles normes applicables à l'échelle de l'Union* » en cas

de violation du droit communautaire dans de multiples champs (intérêts financiers, blanchiment d'argent, sécurité des produits et des personnes, sécurité des données personnelles...). « *Mieux protéger les lanceurs d'alerte nous permettra de mieux détecter et prévenir tout préjudice porté à l'intérêt général* », a ainsi affirmé Frans Timmermans, vice-président de la Commission.

Pour l'Ugict-Cgt, le projet de directive « *reprend ainsi certaines avancées gagnées en France avec la loi Sapin 2* », adoptée le 8 novembre 2016. Il couvre ainsi les secteurs public comme privé et comprend une définition large des lanceurs d'alerte, au-delà des travailleurs salariés, pour englober ceux en Cdd ou à temps partiel, mais aussi les stagiaires ou les auto-entrepreneurs. Le projet prévoit également un renversement de la charge de la preuve lorsque le lanceur d'alerte est l'objet de discrimination : ce serait la personne ou l'organisation impliquée qui devrait établir qu'elle n'use pas de représailles à son encontre.

L'Ugict propose d'améliorer le texte dans deux domaines

À cela, il faut ajouter la prise en compte du rôle que peuvent jouer, en interne, les organisations syndicales, à la fois pour définir les procédures d'alerte et accompagner le lanceur d'alerte dans ses démarches. Cela pourrait permettre, souligne l'Ugict-Cgt, de « *combler les lacunes de la loi française qui a créé un droit essentiellement individuel, sans articulation avec les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales* ». Cela ne veut pas dire que tout est réglé, tant s'en faut, et la vigilance s'impose pour garantir, notamment, l'effectivité des droits et « *la pleine intégration* » des organisations syndicales à toutes les étapes de l'alerte.

Avec Eurocadres et les Ong intéressées, l'Ugict va faire des propositions d'améliorations du texte au moins dans deux directions : pour obtenir, d'une part, un élargissement de la définition du lanceur d'alerte, pour l'adosser à la notion d'intérêt général ; pour garantir, d'autre part, la possibilité de s'adresser au public et à la presse, sans passer par l'étape interne, dans un souci de protection des sources et de liberté de la presse. L'enjeu est que cette directive soit adoptée avant la fin de la législature du Parlement européen, en 2019, dans un contexte où, en France, la loi sur le secret des affaires fragilise les lanceurs d'alerte.

Christine LABBE

1. Pétition « Les lanceurs d'alerte doivent être protégés dans l'Union européenne », à retrouver sur <https://whistleblowerprotection.eu>

UGICT-CGT

Calendrier

• Santé

Le 35^e congrès 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.

Ugict-Cgt

Un séminaire de la nouvelle commission exécutive de l'Ugict-Cgt se tiendra le jeudi 31 mai et le vendredi 1^{er} juin. La commission exécutive se réunira ensuite le mercredi 20 juin, de 9h30 à 16h30, salle 13, au siège confédéral, à Montreuil.

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

Conférence

La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail et le département de la recherche du Bureau international du travail organisent une conférence internationale intitulée «Polarisation(s) sur les marchés du travail». Cette conférence aura lieu le 19 juin, salle Pierre-Laroque, au ministère des Solidarités et de la Santé, Paris 7^e.

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-jours), la porosité croissante des frontières entre vie au travail et hors travail...

Formation

Stage

Du 11 au 15 juin 2018, l'Ugict-Cgt organise un stage national sur le thème «Être responsable Ugict-Cgt : contenu, animation et déploiement de l'activité spécifique». Il s'adresse aux membres de la commission exécutive de l'Ugict-Cgt, des directions des unions fédérales et des commissions départementales Ugict ainsi qu'aux élus et mandatés des collèges cadres et techniciens. Ce stage, qui aura lieu au centre Benoît-Frachon à Gif-sur-Yvette, poursuit plusieurs objectifs : analyser les problématiques de la Cgt dans les entreprises et les professions ; identifier les niveaux et leviers d'intervention pour sortir, dans le privé comme dans le public, des logiques de financiarisation de l'économie ; travailler à la construction d'une nouvelle conception de l'entreprise et du management...

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 : <http://www.ugict.cgt.fr/ugict/formation>
Contact : formation.syndicale@ugict.cgt.fr

la revue des revues

Travail *La Revue dessinée* s'intéresse, dans son dernier numéro, à l'«après-open space». Comprenez : l'organisation de l'entreprise «sans bureau fixe» qui concerne-rait aujourd'hui entre 3 et 6 % des salariés. Vendue comme un modèle de flexibilité et de mobilité, mêlant convivialité et travail «collaboratif», qu'en pensent les salariés? C'est en suivant l'un d'entre eux que la journaliste Amélie Mougey et l'illustrateur Thibaut Soulcié nous invitent à découvrir les nouvelles manières de travailler construites autour des bureaux partagés. Et s'interrogent : enfer ou paradis?

→ *La Revue dessinée* n°19 printemps 2018.

Droit *Le Droit ouvrier* poursuit son travail d'analyse des ordonnances Macron en se demandant en particulier si la liberté contractuelle relève de l'eldorado ou du Far West. Ce travail reprend un certain nombre d'interventions faites lors du dernier colloque de droit social organisé sur ce thème par le Syndicat des avocats de France. Un colloque, avertit Hélène Masse-Dessen, avocate honoraire au Conseil d'État et à la Cour de cassation, «destiné, non à se lamenter, mais à se donner des outils d'action».

→ *Le Droit ouvrier* n°836 (nouvelle série), mars 2018.

Université Dans «Géopolitique des universités», la revue *Hérodote* cherche à analyser le sens des mutations opérées depuis les années 1990 : course à l'évaluation permanente, à la publication, aux financements, à l'«impérative nécessité» de répondre aux standards internationaux de ce qui est considéré comme une université «de qualité»... Alors que la Chine est devenue, en quelques années, le premier pays d'origine des étudiants internationaux, doit-on y voir les effets de la mondialisation sur le monde universitaire?

→ *Hérodote* n°168, printemps 2018

Sciences C'est une revue d'un nouveau genre que vient de créer la Cité des sciences et de l'industrie, à Paris : une revue multimédia qui se visite, réalisée par les journalistes de la Cité en partenariat avec l'Association des journalistes scientifiques de la presse d'information (Ajspi). Pour son premier «numéro», l'expo-magazine *Science Actualités*, mêlant dossiers spéciaux, enquêtes et reportages, est construite autour de quatre rubriques : les questions d'actualité ; le mur des «news» ; les chercheurs «à la Une» ; les «points de vue» d'artistes.

→ www.science-actualites.fr

NUMÉRIQUE APPEL À SE RÉINVENTER

COMMENT DÉFENDRE
LES DROITS ET GARANTIES
COLLECTIVES DANS L'ÉCONOMIE
NUMÉRIQUE ? DEPUIS UN AN,
LA CONFÉDÉRATION
EUROPÉENNE DES SYNDICATS
RÉUNIT DES MILITANTS
D'ENTREPRISE POUR
L'ENVISAGER. AVANT-PREMIÈRE.

« **O**sous admettre que les travailleurs du numérique ont d'autres attentes que celles auxquelles nous sommes habitués. Osons entendre ce qu'ils nous disent. Si les livreurs des plateformes veulent ouvrir des locaux pour réparer ensemble leurs vélos, pourquoi leur refuserions-nous nos structures qui peuvent être l'occasion de rencontres et de construction de revendications nouvelles ? » C'était le 15 février dernier à Madrid. Ce jour-là, ils sont une quarantaine de syndicalistes finlandais, luxembourgeois, allemands, italiens, danois, belges ou tchèques dans les locaux du centre de formation des Ccoo espagnoles. La Confédération européenne des syndicats y tient sa troisième journée d'étude sur la révolution numérique et la manière dont les syndicats peuvent l'affronter.

40 livres par mois et rester invisibles ?

La journée s'achève. Peter Scherrer, secrétaire général adjoint de la Ces, n'y va pas par quatre chemins. Se réinventer ou se condamner au déclin : les propos du dirigeant sont clairs. Quelques heures plus tôt, José Varela, conseiller « économie numérique » de l'Ugt espagnole, avait, lui aussi, alerté les militants présents : « Ce à quoi nous sommes confrontés n'est pas une évolution comme la robotisation l'a engendrée. C'est un changement de paradigme qui bouleverse tous les équilibres : ceux fondés sur le droit du travail et sur la fiscalité, la protection sociale et

les libertés individuelles, la conception des solidarités et les moyens de s'organiser. Quand une entreprise comme Amazon va jusqu'à connecter les salariés eux-mêmes pour doper sa compétitivité, ce n'est pas seulement un aménagement du capitalisme qui se profile, mais tout un édifice démocratique qui est à défendre. » Aujourd'hui, chez Axa-Belgique, on expé-

rimente une organisation dans laquelle les salariés n'ont plus de bureaux personnels, plus de plans de travail attribués. Une organisation dans laquelle chacun évolue au gré des heures et des caractéristiques momentanées des tâches, dans des espaces où le niveau de décibels autorisé est fixé d'avance. Plus aucun repère temporel bien sûr dans cette entreprise qui ...



Fiscalité

« L'impôt ne doit pas être uniquement payé par ceux qui ne sont pas en mesure d'y échapper. » C'est sur la base de ce principe que la Ces a salué la proposition faite par la Commission européenne d'imposer une taxe de 3 % au minimum sur les revenus des grandes entreprises du numérique : Google, Apple, Facebook ou Amazon. La Ces a par ailleurs appelé l'Union européenne et tous les États membres à s'assurer que la « valeur numérique est taxée là où elle est créée ».

PROSPECTIVE

L'AVENIR, DEUX EN UN

... a banni le papier, et dans laquelle désormais 80 % du personnel est, deux jours par semaine, en télétravail. « *Un véritable défi* », a prévenu à sa suite Yannick Daubleau, délégué dans la filiale belge du groupe et représentant de la Cgslb. Un défi pour toutes les organisations de défense des salariés, pour le vivre-ensemble, pour la société tout entière. Quand, chez Axa, la direction évoque les collaborations nécessaires entre les salariés, elle les qualifie désormais de « *virtuelles* »...

En lançant, il y a un an, ce cycle d'échanges et de débats, la Ces n'était pas sûre d'intéresser. Il y a trois mois, le séminaire a fait salle comble. Militants des quatre coins de l'Union européenne, tous ont cherché à imaginer la façon d'aborder le monde qui s'annonce. Le recours nécessaire aux moyens de défense existants, bien sûr, a été souligné. La justice européenne peut être précieuse lorsque, comme en décembre dernier, elle impose à Uber de se soumettre à la réglementation appliquée aux taxis et à leurs chauffeurs. Les institutions représentatives du personnel nationales ou transnationales tout autant, lorsqu'elles permettent échanges d'informations et solidarités pour ouvrir des négociations qui défendent le droit et les garanties collectives. Les premiers éléments d'une enquête spécialement engagée pour alimenter la réflexion de ce séminaire ont d'ailleurs montré, à Madrid, que des acquis ont été gagnés par ce biais.

Le 15 février dernier, il a aussi été question d'expérimentations : de la plateforme numérique ouverte par l'Ugt pour entrer en contact avec les travailleurs du numérique ou encore de la réflexion en court dans l'Ac danoise, qui pourrait mener la direction de l'organisation à investir demain dans le capital d'une plateforme de services créée par un de ses adhérents pour s'assurer que les conditions de travail y soient les meilleures possible. En abordant le succès d'Iwgb, le syndicat indépendant de la sous-traitance, créé il y a peu en Grande-Bretagne, Jeremias Prassl, chercheur au Magdalen College d'Oxford, n'a pas seulement voulu contribuer au recensement des domaines du possible. Il a voulu illustrer autrement l'esprit de la rencontre. « *Les travailleurs du numérique n'ont rien contre les syndicats*, a-t-il insisté. Quand on les interroge, ils expliquent simplement qu'ils ne voient pas pourquoi ils paieraient 40 livres chaque mois pour s'affilier à des organisations qui les jugent insuffisamment rentables pour s'y intéresser. »

Martine HASSOUN

LE SYNDICALISME DOIT AFFRONTER LES DÉFIS TECHNOLOGIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX MAIS, SELON L'ETUI, IL NE PEUT LE FAIRE SEUL. INVITATION AU DÉBAT.



BRUNO LEVESQUE/MAXPPP

Changement climatique et digitalisation de l'économie peuvent-ils être abordés séparément ? Non, selon une note de l'Institut syndical européen (Etui)¹. Son auteur, Philippe Pochet, directeur général de l'organisation et professeur à l'Université catholique de Louvain, explique : « *Si l'avenir peut toujours être façonné, il faut pour cela pouvoir le penser.* » Or, « *le cloisonnement des analyses de la transition climatique et de la digitalisation n'aide pas* ». Bien sûr, combiner ces deux thèmes à propos desquels trop d'hypothèses se bousculent n'est pas simple. Et cela l'est d'autant moins, convient le chercheur, que chacun d'eux comporte deux versions dans lesquelles les changements sont, ici, perçus comme le résultat d'une *évolution radicale*, là comme le résultat d'une *révolution* impliquant un changement de paradigme.

Mais rien n'est impossible. Pour avancer, assure-t-il, il faut « *hiérarchiser les récits* ». En l'occurrence, « *en plaçant la transition écologique à la première place* ». La proposition peut surprendre. La raison de ce choix est limpide, assure Philippe Pochet. La révolution technologique n'est qu'une parmi d'autres : « *la troisième, quatrième ou cinquième révolution technologique du capitalisme* ». Pour l'affronter les acteurs sociaux disposent d'outils et d'expérience. La transition écologique, elle n'est pas seulement un défi inédit que la planète doit relever : « *si elle n'est pas réalisée, nous ne pourrons pas revenir en arrière* ». Ensuite ? Ensuite, tout commence. Et en priorité, une réflexion sur la façon dont le syndicalisme peut tenir sa place et avancer dans le débat pour prémunir les sociétés contre ce « *capitalisme prédateur* » qui se fait jour.

En la matière, le directeur de l'Etui est formel : pour qu'il puisse y tenir toute sa place, le syndicalisme doit tisser de larges alliances, non sur un « *long programme revendicatif extrêmement détaillé* » mais plutôt sur « *quelques points stratégiques susceptibles d'emporter progressivement l'adhésion la plus large possible* ». Syndicats, mouvements sociaux, Ong, et sans doute aussi organisations de consommateurs, dirigeants de Pme et indépendants doivent ainsi pouvoir apprendre à travailler ensemble pour faire de la transition énergétique et de la lutte contre les inégalités et les exclusions un seul et même combat. « *Rassembler nos forces et les articuler de manière cohérente, constante mais flexible dans une perspective de long terme : tel pourrait être le nouveau mot d'ordre pour faire face aux défis qui se posent à nous pour les 20 ou 30 prochaines années* », défend-il. M. H.

1. Philippe Pochet, « Concilier deux futurs », *Notes de prospective* n°3 (novembre 2017). A retrouver sur Etui.org.

Fonction publique

Vers la féminisation aux élections professionnelles

L'article 47 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits des fonctionnaires a modifié l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet article a pour objectif de favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des listes des candidatures présentées lors des élections professionnelles de la fonction publique. Ces élections se dérouleront dans toutes les administrations employant des agents publics (services de l'État, collectivités territoriales, hôpitaux publics...) le 6 décembre 2018.

Pour ce faire, le décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017, relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique, met en œuvre cette obligation de représentation équilibrée des listes de candidats aux élections professionnelles. Il modifie les dispositions réglementaires propres à chaque catégorie d'instance de représentation du personnel existant dans chaque versant de la fonction publique. Il concerne les comités techniques (Ct), les commissions administratives paritaires (Cap) et les commissions consultatives paritaires (Ccp, organes spécifiques aux agents contractuels de droit public).

A. LES EFFECTIFS À PRENDRE EN COMPTE

Les listes de candidats présentées par les organisations syndicales doivent comprendre un nombre de femmes et un nombre d'hommes correspondant à la part de femmes et à celle d'hommes composant les effectifs représentés (c'est-à-dire le corps électoral) au sein de l'instance concernée. Les effectifs sont les électeurs à la date du 1^{er} janvier 2018.

Le corps électoral est différent selon l'instance : pour les Ct, tous les agents quel que soit leur statut sont électeurs ; pour les Cap, seuls les fonctionnaires titulaires et stagiaires sont électeurs ; pour les Ccp, seuls les contractuels de droit public sont électeurs.

Cette répartition entre femmes et hommes doit également être prise en compte pour la répartition par sexe des candidats à l'intérieur de chaque catégorie (A, B et C) s'agissant des Cap et des Ccp, puisqu'il existe des listes candidates distinctes.

En vue des scrutins de décembre, les listes devront comporter une proportion de candidates équivalente à la proportion de femmes employées dans les services.

Edoardo MARQUÈS

B. LA DATE D'APPRÉCIATION DES EFFECTIFS : PRINCIPE ET EXCEPTIONS

Le comptage est fondé sur les effectifs au 1^{er} janvier 2018. Cependant, il existe des exceptions. Ainsi, si entre le 1^{er} janvier et le 30 juin de l'année de l'élection, une modification de l'organisation des services entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein du Ct, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et déterminées au plus tard quatre mois avant le scrutin (soit, au plus tard, le 6 août 2018). De même, en cas de réorganisation des services ou de modification statutaire entraînant une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein de la Cap ou de la Ccp, les parts de femmes et d'hommes sont appréciées et déterminées au plus tard quatre mois avant le scrutin (soit au plus tard le 6 août 2018).

Par ailleurs, s'agissant des agents qui devaient, au nom du Pccr, être reclassés dès 2018 en catégorie A, mais qui le seront en 2019, ils seront considérés comme électeurs dans cette catégorie. Par exemple, dans la fonction publique territoriale, le décret n° 2018-183 du 14 mars 2018 relatif au rattachement des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs (Ase) et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants (Eje) en vue du prochain renouvellement général des Cap prévoit que les Ase et Eje, qui relèveront de la catégorie A à compter du 1^{er} février 2019, sont, de manière anticipée, électeurs et éligibles aux élections des Cap de catégorie A lors du prochain renouvellement général. Dans ces conditions, au 1^{er} janvier 2018, les effectifs des Ase et des Eje, doivent être comptabilisés dans les effectifs de la catégorie A pour la mise en œuvre de l'obligation de représentation équilibrée, et non pas dans les effectifs de la catégorie B.

C. LA COMMUNICATION DES INFORMATIONS RELATIVES AUX EFFECTIFS ET À LA PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES

Les informations relatives aux effectifs ainsi qu'à la proportion de femmes et d'hommes vont permettre aux organisations syndicales de préparer leurs listes de candidats. Pour le bon déroulement du scrutin, les services Rh doivent mettre à leur disposition ces informations le plus tôt possible dans le cadre de l'organisation de l'élection.

S'agissant de la proportion de femmes et d'hommes, l'administration doit faire connaître, au plus tôt, au personnel ainsi qu'aux organisations syndicales, les chiffres relatifs aux effectifs (nombre de femmes, nombre d'hommes et pourcentage de chaque sexe), tels qu'ils ressortent de la photographie effectuée au 1^{er} janvier 2018. Ces informations doivent faire l'objet d'une publicité dans les locaux des services et sur le site intranet de l'administration. Les pourcentages de femmes et d'hommes dans les effectifs pris en compte sont indiqués avec deux chiffres après la virgule. Sauf modification intervenant dans les conditions mentionnées ci-dessus, ces pourcentages devront être communiqués le plus rapidement possible et en tout état de cause, au plus tard six mois avant la date du scrutin (soit le 6 juin 2018).

D. LES RÈGLES DE PRÉSENTATION DES LISTES DE CANDIDATS

Pour chaque liste, le pourcentage de femmes et d'hommes est appliqué à l'ensemble des candidats inscrits sur la liste (titulaires et suppléants). S'agissant des Cap, le pourcentage de la part des femmes et des hommes ne s'applique pas au sein de chaque groupe hiérarchique mais bien à l'ensemble de la liste des candidats pour la Cap d'une catégorie concernée.

Lorsque le calcul des parts n'aboutit pas à un nombre entier, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur

Chaque liste déposée doit mentionner, pour chaque candidat, les informations suivantes : le sexe de chaque candidat (madame ou monsieur), le nom, et le ou les prénoms. La liste doit indiquer le nombre total de femmes et le nombre total d'hommes qui y figurent.

Accidents du travail Quel est le juge

Quand le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les règles spécifiques du Code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 142-1 et L. 451-1, doivent s'appliquer. Se fondant sur ces dispositions, la chambre sociale en avait déduit que la juridiction prud'homale est seule compétente pour un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail. En revanche, l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale. Il en résulte que le salarié ne peut former devant la juridiction prud'homale une action en dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité pour obtenir l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Cette solution a cependant suscité de nombreuses interrogations sur la délimitation exacte des compétences respectives des juridictions prud'homales et de sécurité sociale (Cour de cassation, note explicative aux deux arrêts ci-dessous).

Deux affaires

Dans une première affaire, un salarié M. X., engagé le 18 février 2001 en qualité de couvreur par M. Y., a été victime, le 8 avril 2005, d'un accident du travail. La juridiction de sécurité sociale a dit que cet accident était dû à la faute inexcusable de l'employeur et a fixé les préjudices subis par le salarié. Ayant été licencié, le 23 octobre 2013, pour inaptitude et impossibilité de reclassement, M. X. a saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'indemnisation du préjudice consécutif à la rupture, soutenant que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison de la violation par l'employeur de son obligation de

Suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salariés peuvent subir des préjudices concernant leur état de santé bien entendu, mais également leur emploi, avec parfois un licenciement. Plusieurs contentieux enchevêtrés doivent alors être engagés. La jurisprudence rappelle les règles applicables.

Michel CHAPUIS

sécurité. Cette demande avait été rejetée par la cour d'appel au motif qu'elle tendait à la réparation d'un préjudice né de l'accident du travail : «Pour rejeter la demande en paiement d'une indemnité réparant le préjudice subi du fait de la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient que le salarié demande à la juridiction du travail de dire que son licenciement a pour cause la violation de l'obligation de sécurité de résultat incomptant à son employeur et qu'en conséquence, il est sans cause réelle et sérieuse, et, à titre subsidiaire, qu'il a pour cause la faute inexcusable de son employeur, de sorte que cette nouvelle demande relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale comme étant une demande de réparation d'un préjudice né de l'accident du travail, qu'il lui appartient de présenter cette demande devant la juridiction de sécurité sociale seule compétente puisqu'elle constitue une demande d'indemnisation de la perte de son emploi consécutive à l'accident du travail et à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur commise à son égard.»

Dans une seconde affaire, une salariée, Mme Annie X. a été engagée le 13 novembre 2000 en qualité d'agent de maîtrise par la société Grimen, exerçant sous l'enseigne Leclerc. La salariée ayant été victime d'un accident du travail survenu le 4 août 2010, le médecin du travail l'a déclarée inapte à son poste avec mention d'un danger immédiat à l'issue d'un unique examen du 10 mai 2011. Licenciée, le 6 juin suivant, pour inaptitude et impossibilité de reclassement, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en faisant valoir que son inaptitude découlait d'un manquement à l'obligation de sécurité. Alors que l'employeur avait soutenu que cette demande relevait du tribunal des affaires de sécurité sociale, la cour d'appel a rejeté cette exception d'incompétence et alloué des

Bibliographie

Michel Miné, *Le Grand Livre du droit du travail en pratique*, 2018, Eyrolles, 29^e édition, 846 pages, 39 euros.

compétent?

dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Par un arrêt du 14 avril 2014, la juridiction de sécurité sociale a rejeté sa demande tendant à la reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur.

Au regard de ces solutions contrastées, la chambre sociale a voulu définir précisément la compétence et l'office du juge prud'homal.

DÉCISIONS DE LA COUR DE CASSATION

La chambre sociale de la Cour de cassation a décidé :

– que si l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale ;

– **Que la juridiction prud'homale est seule compétente pour statuer sur le bien-fondé de la rupture du contrat de travail et pour allouer, le cas échéant, une indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse**; même lorsque le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître de l'application des règles relatives à la rupture du contrat de travail; l'indemnisation allouée par la juridiction prud'homale est donc circonscrite aux conséquences de la rupture abusive ou illicite du contrat de travail. En d'autres termes, il appartient au juge prud'homal de faire application des sanctions prévues dans ces hypothèses par le Code du travail;

– **Qu'est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée**; en effet, dans une telle hypothèse, le licenciement, même s'il est fondé une inaptitude régulièrement constatée par

le médecin du travail, trouve en réalité sa cause véritable dans ce manquement de l'employeur; cette solution est désormais affirmée avec netteté par la chambre sociale et doit être reliée au principe selon lequel il incombe aux juges du fond de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement.

Par conséquent, dans la première affaire, le juge de cassation décide que la cour d'appel, alors qu'elle avait constaté que le salarié demandait la réparation du préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail et faisait valoir que son licenciement pour inaptitude était dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison de la violation par l'employeur de son obligation de sécurité, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, et a violé les textes. Le Cour casse et annule l'arrêt en ce qu'il rejette la demande en paiement d'une indemnité en réparation du préjudice subi du fait de la rupture du contrat de travail.

Dans la seconde affaire, le juge de cassation décide qu'ayant constaté, sans méconnaître l'objet du litige, que la salariée ne réclamait pas des dommages-intérêts en réparation d'un préjudice résultant de son accident du travail ou du manquement de son employeur à son obligation de sécurité mais des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que par son manquement à l'obligation de sécurité, l'employeur était à l'origine de son licenciement pour inaptitude, la cour d'appel en a exactement déduit qu'elle était compétente pour statuer sur cette demande; le moyen n'est pas fondé (le pourvoi de l'employeur est ainsi rejeté).

Ces deux arrêts font jurisprudence et seront publiés au Rapport annuel de la Cour de cassation (Cour de cassation, chambre sociale, 3 mai 2018, *M. Raphaël X. c/ M. Stéphane Y.*; Cour de cassation, chambre sociale, 4 mai 2018, *société Grimen exerçant sous l'enseigne Leclerc, société anonyme c/ Annie X. épouse Y.*;

M. Xavier Y, en sa qualité d'héritier d'Annie X.)

Dans ces affaires les salariés peuvent, de façon plus pertinente, demander la nullité de leur licenciement au regard de la discrimination liée à leur état de santé (causé par l'employeur). Dans ce cas, en cas de nullité du licenciement, le barème d'indemnisation plafonné des dommages-intérêts (depuis les «ordonnances Macron» de l'automne 2017) ne leur est pas opposable; le juge doit alors réparer le préjudice dans son intégralité.

PROJET DE RÉFORME

Ces affaires illustrent la dangerosité pour la justice d'un projet de réforme sur le traitement des pourvois, qui pourrait être introduit dans le projet de loi de programmation de la justice. Selon ce texte, la recevabilité d'un pourvoi serait filtrée – appréciée par une commission composée de trois magistrats rendant une décision non susceptible de recours. Pour être recevable, le pourvoi devrait soit soulever une question de principe présentant un intérêt pour le développement du droit ou pour l'unification de la jurisprudence, soit porter atteinte à un droit fondamental. Les possibilités de pourvoi en cassation contre une décision illégale de cour d'appel s'en trouveraient alors très fortement réduites en droit du travail, comme l'a signalé le président de la Cour de cassation dans une lettre du 15 mars 2018 à la garde des Sceaux.

Il est nécessaire de permettre l'accès au droit des justiciables, notamment salariés et, par conséquent, de maintenir la possibilité de former des pourvois en cassation en matière de droit du travail.

LIBOURNE/TABLEAUX

LA BELLE ÉPOQUE DE JACQUES-ÉMILE BLANCHE



ROUEN, MUSÉE DES BEAUX-ARTS

Jacques-Émile
Blanche,
Jeanne Mauriac.

Ce portrait de Jeanne Mauriac (1898-1983), née Lafon, épouse de l'écrivain, est l'un de ceux que le musée de Rouen prête à celui de Libourne pour l'exposition « Jacques-Émile Blanche, le peintre aux visages ». Le musée de Rouen détient le plus important fonds français consacré à Jacques-Émile Blanche (1861-1942). Dans les années 1920, l'artiste donna un choix de ses œuvres à cet établissement. Après sa mort, sa famille continua sur sa lancée. Fils du grand aliéniste qui eut à soigner dans sa clinique Gérard de Nerval et Guy de Maupassant, Blanche, élève de Degas et d'Henri Gervex, est resté célèbre pour le portrait qu'il exécuta, en 1892, de Marcel Proust à l'âge de 21 ans, jeune dandy avec gardénia à la boutonnière. Proust, au fond, lui rendit la pareille en s'inspirant de Blanche pour le personnage d'Elstir dans son fameux massif romanesque, *À la recherche du temps perdu*. De Cocteau à Gide et d'Anna de Noailles à Robert de Montesquiou, entre autres, Jacques-Émile Blanche, au talent de peindre mondain par excellence, a ainsi laissé les traces d'une société révolue. L'exposition du musée de Libourne, qui présente des portraits mais pas seulement, car il y a aussi des paysages, ambitionne de tourner « les pages d'une petite histoire du temps de l'artiste », quand un siècle et un monde « sont en train de s'achever ». Maurice Denis, qui fut son exact contemporain, décrivit les portraits de Blanche comme « un ensemble précieux pour les historiens de l'avenir : cette galerie est le Panthéon d'une époque ». Le musée des Beaux-arts de Libourne a été créé en 1818 par la volonté du duc Elie Decazes (1780-1860), ministre de l'Intérieur de Louis XVIII.

Antoine SARRAZIN

• JUSQU'AU 22 SEPTEMBRE, À LA CHAPELLE DU CARMEL, 45 ALLÉE ROBERT-BOULIN, LIBOURNE (33). WWW.VILLE-LIBOURNE.FR

BOBIGNY/SPECTACLE LES FANTÔMES D'UN ROMAN MONSTRE

Sous le titre *La Fabrique des monstres ou démesure pour mesure*, Jean-François Peyret a conçu – d'après le roman *Frankenstein ou le Prométhée moderne*, de Mary Shelley – un spectacle musical dont la composition est due à l'italien Daniele Ghisi, sur une commande de l'Ircam-Centre Pompidou, Robin Meier se chargeant de la réalisation musicale. Nicky Rieti signe la scénographie. La distribution compte Jeanne Balibar, Jacques Bonnaffé, Victor Lenoble et Joël Maillard. Il nous est dit que « *le spectacle traverse autant le roman de Mary Shelley que sa mémoire et ses fantômes, pour former finalement une autre forme de "monstre" : un spectacle n'est-il pas en effet un assemblage de matériaux disparates [...] qui prend une forme imprévisible dans le cerveau des spectateurs ?* ».

• DU 8 AU 13 JUIN, SALLE OLEG-EFREMOV DE LA MC93, 9 BOULEVARD LÉNINE, BOBIGNY (93). WWW.MC93.COM

SORTIES FILMS

Transit

CHRISTIAN PETZOLD (ALLEMAGNE)
C'est, à partir d'un roman d'Anne Seghers, l'histoire des intellectuels allemands fuyant le nazisme bloqués à Marseille dans l'attente d'un hypothétique navire. Le cinéaste ne joue pas la carte proprement historique, puisque le film est censé se passer de nos jours. En 1991, René Allio avait déjà tourné un *Transit*.

Escobar

FERNANDO LEÓN DE ARANOA (ESPAGNE)
Javier Bardem s'est fait avec talent une tête terrible pour interpréter le rôle du narcotraiquant le plus redoutable de la planète et Penélope Cruz l'accompagne dans ce biopic sans pitié.

Nous sommes l'humanité

ALEXANDRE DEREIMS (FRANCE)
Un documentaire bouleversant sur les Jawara, qui ne sont plus que 400, dans leur forêt des îles Andaman au milieu de l'océan Indien. Leur survie est menacée par les braconniers, les tour-opérateurs et les gardes forestiers qui les initient à l'alcool. Ils ont peur du lendemain. Comme on les comprend.

PARIS/IMAGES LE GRAPHISME INSPIRÉ DE ROMAN CIESLEWICZ

Le Musée des arts décoratifs rend hommage ces temps-ci à Roman Cieslewicz (1930-1996) sous le titre « La fabrique des images ». Plus de 700 pièces illustrent, de manière chronologique et thématique, son œuvre d'exception à base de collages et de photomontages. Il se voulait aiguilleur de rétine, dont le travail aurait consisté à « dépoluer l'œil », afin d'instruire la population aussi bien d'un point de vue intellectuel qu'esthétique. Issu de l'école des Beaux-Arts de Cracovie (Pologne), après être devenu un acteur important de l'école polonaise de l'affiche, il s'installe à Paris en 1963 pour se confronter aux « néons de l'Occident » et collabore à maints magazines (*Elle, Opus international, Vogue...*). Il crée en 1976 la revue *Kamikaze*, dans l'état d'esprit de ses amis du groupe Panique : Topor, Arrabal, Jodorowsky.

Stéphane HARCOURT

• JUSQU'AU 3 SEPTEMBRE, MUSÉE DES ARTS DÉCORATIFS,
107, RUE DE RIVOLI, PARIS 1^e. [HTTP://MADPARIS.FR](http://MADPARIS.FR)



Roman Cieslewicz, *Mona Tse-Tung* (1976), photomontage.
Collection Musée d'art contemporain du Val-de-Marne (Mac Val).

ADAGP, PARIS 2018 / PHOTO CLAUDE GASPARI

Auguste Rodin, *Mouvement de danse D* (1911), terre cuite.

PARIS/SCULPTURE RODIN ET LA DANSE

Le musée Rodin met en lumière la rencontre du grand sculpteur avec la danse, articulant une exposition autour de la série des *Mouvements de danse*, jamais exposée de son vivant, et d'une cinquantaine de dessins. En son temps, l'artiste rencontra Isadora Duncan, Loïe Fuller et des danseuses cambodgiennes.

• JUSQU'AU 22 JUILLET, MUSÉE RODIN,
77 RUE DE VARENNE, PARIS 7^e.
[HTTP://MUSEE-RODIN.FR](http://MUSEE-RODIN.FR)



MUSÉE RODIN / HERVÉ LEVANDOWSKI

PARIS/THÉÂTRE SUR LA LUTTE DES CLASSES

En 1978, les Éditions de Minuit publiaient *L'Établi*, récit, par le sociologue Robert Linhart, de son immersion, à la fin des années 1960, en qualité d'OS, dans l'usine Citroën de la porte de Choisy. Il décrit par le menu, en témoin vigilant, l'ensemble des rapports de production dans l'entreprise, le travail à la chaîne aliénant, les méthodes de surveillance généralisée, la répression, la résistance qu'elle implique et la grève. « *Qu'ai-je fait d'autre, en quatre mois, que des 2CV ? Je ne suis pas entré chez Citroën pour fabriquer des voitures, mais pour faire du travail d'organisation dans la classe ouvrière* », écrit Linhart, alors membre de la Gauche prolétarienne. La compagnie du Berger s'empare aujourd'hui de l'ouvrage. Olivier Mellor met en scène *L'Établi* avec dix comédiens, des musiciens et la voix de Robert Linhart.

• DU 7 JUIN AU 20 JUILLET, AU THÉÂTRE DE L'ÉPÉE DE BOIS, CARTOUCHERIE DE VINCENNES, ROUTE DU CHAMP DE MANŒUVRE, PARIS 12^e. WWW.EPEEDEBOIS.COM

PARIS/OCCUPATION 2 LE PRINCIPE D'INCERTITUDE

Jean-Marie Hordé invite le collectif L'Avantage du doute à s'installer au Théâtre de la Bastille, qu'il dirige. En 2016, il avait fait appel au metteur en scène portugais Tiago Rodrigues pour une opération similaire. Avec *Occupation 2*, il s'agit donc d'*« habiter le théâtre autrement, de réfléchir à l'acte de création et à la place du spectateur et de célébrer le principe d'incertitude »*. L'opération se poursuit dans les jours à venir avec (du 4 au 10 juin) une « Semaine sans écrans », *La Caverne* (5 au 15 juin), spectacle inspiré de Platon, une « Veillée sans écrans » (7 juin) et une « Veillée des orangs-outangs » (16 juin), dont une légende dit qu'*« ils savent parler mais se taisent pour ne pas avoir à travailler »*.

• 76 RUE DE LA ROQUETTE, PARIS 11^e. WWW.THEATRE-BASTILLE.COM

Autoportrait (vers 1547), huile sur toile, 45,1 × 38,1 cm.

NÉ IL Y A CINQ CENTS ANS,
LE PEINTRE VÉNITIEN
AU PINCEAU RAPIDE,
POUR QUI LA PERFECTION
RÉSIDAIT DANS LE DESSIN
DE MICHEL-ANGE JOINT
AU « COLORITO » DE TITIEN,
EST MONTRÉ SOUS UN BEL
ÉCLAIRAGE AU MUSÉE
DU LUXEMBOURG.

PHILADELPHIA MUSEUM OF ART



MUSEO NACIONAL DEL PRADO, DIST. RMN-GP/IMAGE DU PRADO

PARIS/EXPOSITION

L'ÉTERNELLE JEUNESSE DU TINTORET

Sous le titre « Naissance d'un génie », le musée du Luxembourg, qui dépend du Sénat, propose actuellement une exposition d'envergure consacrée, pour l'essentiel, aux quinze premières années d'activité de Jacopo Robusti, dit le Tintoret (né en 1518 à Venise, mort dans cette ville en 1594). Le commissaire général de la manifestation, Roland Krischel, conservateur de la peinture médiévale au musée Wallraf-Richartz & Fondation Corboud à Cologne, spécialiste reconnu du Tintoret, a donc choisi comme axe la période de jeunesse de l'artiste, soit des années

1538-1540 au début des années 1550. Le parcours est balisé en sept sections successives, sur la formation du Tintoret, les débuts de sa carrière, les portraits, son atelier, la théâtralité de sa peinture, ses rapports avec la sculpture et ses représentations féminines.

Tintoret vient de l'italien *tintoretto*, qui signifie « petit teinturier », parce qu'il n'est pas grand et est issu d'une famille appartenant à cette corporation, au demeurant originaire de Lucques, en Toscane. Le Tintoret, lui, natif de Venise, s'impliquera profondément dans la société vénitienne. Il s'emploiera à conduire quasiment toute sa carrière dans la cité des doges, à l'inverse de Titien dans l'atelier duquel il serait entré à 14 ans, et qu'il aurait quitté

au bout de plusieurs années à la suite d'une brouille. Titien, fort du soutien de Charles Quint, rayonnait alors à l'échelle de l'Europe.

A l'âge de 19 ans il dirige son propre atelier

Le milieu social du Tintoret est celui des artisans, au plus haut degré toutefois, de la classe des *popolani* (du peuple), ce qui lui permettra d'épouser une femme appartenant à la classe supérieure des *citadini* (bourgeois). La rumeur laisse donc entendre que Titien, prenant ombrage de son talent précoce, renvoya le Tintoret, lequel se serait ensuite formé en autodidacte au contact d'autres peintres et aurait peint des façades de palais aux

« Tintoret, Naissance d'un génie », jusqu'au 1^{er} juillet au musée du Luxembourg, 19 rue de Vaugirard, Paris 6^e, <http://museeduluxembourg.fr>. Catalogue Rmn, 224 pages, 170 illustrations, 38 euros.



Judith dans la tente
d'Holopherne
(vers 1554-1555),
huile sur toile,
58 × 119 cm.



L'Adoration des mages
(vers 1537-1538),
huile sur toile,
174 × 203 cm.

côtés de maçons. Selon une autre version, le Tintoret aurait œuvré dans l'atelier de Bonifacio de Pitati, concurrent de Titien. Ce qui est sûr, c'est qu'à l'âge de 19 ans, il dirige son propre atelier!

La visite s'ouvre sur son célèbre *Autoportrait* (vers 1547). Jean-Paul Sartre y a vu le premier des artistes maudits, décrivant «un jeune homme grave et vif, insolent, mal à l'aise, aux grands yeux, qui se retourne prestement vers les visiteurs et les prévient de justesse à l'instant qu'ils vont le surprendre. Il nous regarde celui-là. Son regard prend au plus vite tout ce qu'il peut attraper». Au terme de la visite, un autre Autoportrait, exécuté quarante ans plus tard (1587), boucle la boucle d'une existence. Sartre, encore, dans l'effigie de

«Il nous regarde, celui-là. Son regard prend au plus vite tout ce qu'il peut attraper.»

ce vieillard à barbe blanche, voyait Jean Jaurès! Entre ces deux représentations du peintre par lui-même à deux âges de sa vie, c'est l'enchantede de sa peinture virtuose, ses figures brossées par la plus impérieuse habileté, bousculant à dessein les perspectives dans un éclairage par flaques brusques d'ombres et de lumières,

le tout dans une profusion constamment inventive. Et quelle diversité d'inspiration et de facture! Du *Labyrinthe de l'amour (Allégorie de la vie humaine)*, composé en 1538 et vers 1552, avec ses circonvolutions savantes, jusqu'au *Miracle de l'esclave* (1548) en passant par *Judith dans la tente d'Holopherne* (vers 1554-1555), entre autres étonnantes chefs-d'œuvre, c'est une fête de l'imaginaire jailli d'une main sûre dont on dirait que la science de la couleur lui est infuse. Pour le Tintoret, la perfection – dans son acception absolue – ne vaut que par l'union du dessin hérité de Michel-Ange et du *colorito* venu de Titien. Dans l'Italie du XVI^e siècle, les mérites respectifs de la peinture et de la sculpture sont des thèmes de débats permanents. On nomme cela le *paragone*, soit la comparaison des arts. Le Tintoret, éperdu d'admiration pour Michel-Ange, s'affirme en maître du modelé et dessinateur hors pair. On rapporte qu'il se servait de figures de cire, de moules de répliques de statues, pour travailler à ses toiles. Sartre, toujours lui, dans son essai *Saint Marc et son double*, consacré au Tintoret, va jusqu'à écrire ceci: «L'artiste aurait-il pris sculpture et peinture au collet pour les contraindre à cohabiter sur sa toile malgré leurs incompatibilités reconnues? [...] Dira-t-on qu'il s'est trompé sur sa vocation? Que ce peintre est un sculpteur qui s'ignore?» De son côté, le critique d'art britannique John Ruskin (1819-1900), dont la pensée compta beaucoup pour Marcel Proust, a pu noter que le Tintoret traite ses figures «comme de véritables statues en ronde-bosse [...] comme s'il manipulait de la glaise». De fait, la densité plastique que cela implique est alors neuve dans la peinture vénitienne. ...



ARCHIVIO FOTOGRAFICO GALLERIE DELL'ACADEMIA DI VENEZIA

... Le Tintoret tient compte des exemples de l'école romaine.

Giorgio Vasari (1511-1574), auteur fameux des *Vies des meilleurs peintres, sculpteurs et architectes*, jugeait le Tintoret «*extravagant, singulier, le plus terrible cerveau que la peinture ait connu*». Cette appréciation était motivée par sa manière de peindre vite, le pinceau laissant les touches apparaissantes, ce qui pouvait donner l'impression d'une exécution incomplète. Ceci valait surtout pour les tableaux religieux, destinés à être vus de loin. Cependant, d'autres fois, dans le cas des représentations érotiques à l'usage de collectionneurs, la facture était plus soignée. De fait, le Tintoret, obéissant à la demande sous ses divers aspects, s'avérait ainsi étonnamment «moderne».

L'usage de contre-plongées audacieuses

La caractéristique la plus saisissante de son art est sans conteste son sens du drame. Ses toiles à nombreux personnages revêtent volontiers l'apparence d'opéras visuels. Il suffit, pour s'en convaincre, de s'attarder devant *La Princesse, saint Georges et saint Louis* (1551) ou, entre autres exemples d'une emphase sublime, devant *Le Jugement dernier* (1562-1564),

Le Péché originel (vers 1551-1552), huile sur toile, 150 × 220 cm.

visible à Venise, à la Scuola Grande di San Rocco, œuvre où s'expose à la verticale une prodigieuse cascade de corps. Et n'est-il pas surprenant, l'ange volant à l'horizontale dans *L'Annonciation* (1583-1585) – également dans la Scuola di San Rocco – qu'un visiteur imaginatif pourrait entendre escorté par une musique céleste? Ce sont là les résultats de l'entièreté maturité de l'artiste, qu'au musée du Luxembourg on célèbre en ses commentements, dans sa jeunesse avancée en somme. C'est à 33 ans qu'il peint *Le Péché originel* (vers 1551-1552), parfait modèle d'érotisme biblique. Le rose aux joues, Eve au grain de peau suavement rendu tend à

Adam, de dos, la pomme maudite sans le regarder. A 22 ans, le Tintoret est sollicité par un jeune patricien de Venise, Vettor Pisani, qui va se marier, pour renouveler le décor du plafond à caissons en bois de son palais. Le peintre s'attelle à la figuration de seize figures issues des *Métamorphoses* d'Ovide. C'est insolemment inventif par l'usage de contre-plongées audacieuses, au cours desquelles les déités mythologiques, Jupiter et sa maîtresse Sémeré notamment, vues de bas en haut, sont comme pétées à la main. Cela fait déjà songer à William Blake, artiste «illuminé» du XVIII^e siècle...

Au terme du parcours, on est comme grisé par tant de vitalité picturale. Le Tintoret, jeune ambitieux tout à son impétuosité, eut en son temps pour rivaux cinq artistes d'importance, tous morts à Venise : Titien, Véronèse, Sansovino, Bordone et Schiavone. Etonnante époque à Venise de prospérité économique propice à l'art, en même temps que pouvaient sévir la peste et l'Inquisition, devant le tribunal de laquelle dut comparaître, en 1573, Véronèse, rival du Tintoret et maître du trompe-l'œil, pourtant très en vogue auprès des autorités ecclésiastiques et des nobles vénitiens.

Jean-Pierre LÉONARDINI

platines

Ulysse LONG-HUN-NAM

CLAVECIN

« Merveille de nostre siècle »

Se serait-elle prénommée Jean-Philippe, François ou Jean-Henry, comme Rameau, Couperin et d'Anglebert, Élisabeth Jacquet de la Guerre aurait occupé une tout autre place dans l'histoire de la musique. Seulement voilà, elle s'appelait Élisabeth. Et même si elle contribua pour une large part au rayonnement de l'école française du clavecin, comme de nombreuses autres femmes entre la deuxième moitié du XVII^e siècle et la première moitié du XVIII^e, sa réputation (« *merveille de nostre siècle* », « *première musicienne du monde* », disaient ses contemporains) déclina au fil des modes. Pourtant, sa musique n'a rien à envier à celle de ses homologues masculins – Couperin la tenait en haute estime. Ambitieuse – les développements du prélude de la *Suite en la* rivalisent avec les grandes toccatas de l'époque –, sa musique emprunte aux spécificités du luth dans la forme, l'ornementation, les danses (sarabande, gigue, courante...). Aussi riches sur le plan polyphonique qu'elles sont inspirées sur les plans mélodique et de l'imagination, ses suites sont joliment servies par le toucher aérien de Marie van Rhijn, affectueux et fantasque comme dans la *Suite en ré*, vertigineux dans l'ornementation et la Seconde courante de la *Suite en fa*.

• MARIE VAN RHIJN, Élisabeth JACQUET DE LA GUERRE. L'INCONSTANTE, 1 CD EVIDENCE CLASSICS, 16 EUROS.

SONATES POUR VIOLONCELLE ET PIANO

Les derniers romantiques français

Parmi les dizaines et dizaines de nouveautés qui paraissent chaque mois, c'est le genre de disque qui se perd facilement dans la masse : un premier album, un label discret et exigeant, une jaquette aux tons un peu surannés... N'importe, il aurait été dommage de passer à côté de cette première collaboration au disque de la violoncelliste Aurélienne Brauner et de la pianiste Lorène de Ratuld. Rencontrées sur les bancs du conservatoire de Paris en 2012, les deux jeunes femmes ont d'abord uni leur talent sur scène, explorant le répertoire allemand et les œuvres de compositeurs français plus confidentiels, comme Rita Strohl, Fernand de la Tombelle ou Louis Vierne. Dans ce disque, le duo Luperca a justement choisi de rendre hommage à Louis Vierne, à César Franck (qui eut Vierne pour élève) avec la sonate en la majeur pour violon et piano, transcrise pour violoncelle, et à Gabriel Fauré, avec la sonate op. 117, qui rappelle la célèbre *Élégie*, écrite quarante ans plus tôt. Engagées dans un dialogue fervent, mais remarquablement équilibré et nuancé, les deux musiciennes donnent de ces trois chefs-d'œuvre de la musique romantique française une lecture habitée, à la fois sensible et passionnée, évitant l'écueil des effets faciles. Le plaisir qu'elles ont de jouer ensemble s'entend par tous les crins de l'archet et toutes les touches du clavier. Gageons qu'avec ce premier opus, baptisé *Crépuscule*, le duo Luperca est à l'aube d'une belle carrière.

• DUO LUPERCA, CRÉPUSCULE. FRANCK, FAURÉ, VIERNE, 1 CD ANIMA RECORDS, 15 EUROS.

bouteilles

Rosé

Domaine Masson

BOULGAKOV

Le Maître et Marguerite, ce roman prodigieux pensé par son auteur, Mikhaïl Boulgakov (1891-1940) comme un nouvel évangile, fait l'objet d'une adaptation théâtrale et d'une mise en scène d'Igor Mendjisky. C'est jusqu'au 10 juin à l'affiche du Théâtre de la Tempête, à la Cartoucherie de Vincennes, route du Champ-de-Manœuvre, Paris 12^e.
[www.la-tempete.fr](http://la-tempete.fr)

WEISS

Aux Archives départementales de la Seine-Saint-Denis, sous le titre « Un regard sur la pauvreté », sont exposées jusqu'au 21 septembre des photographies prises, entre 1971 et 1973, par Walter Weiss, citoyen suisse, volontaire à Aide à toute détresse (Atd). L'exposition est complétée par une programmation comprenant des tables rondes, des projections de films, des présentations de documents d'archives. C'est au 54, avenue du Président-Salvador-Allende, à Bobigny (93).
<http://archives.seine-saint-denis.fr>

TARMAC

Au Tarmac (Scène internationale francophone) ce sera, du 6 au 15 juin, pour la nouvelle édition de la manifestation « Outre mer veille », trois spectacles. Le premier, *Mon ami n'aime pas la pluie*, est dû à l'auteur réunionnais Paul Francesconi. Serge Travnouez a adapté le roman de Patrick Chamoiseau, *Un dimanche au cachot*, tandis que Mélissa Laveaux crée un spectacle musical, *Et parfois la fleur est un couteau*. Au 159, avenue Gambetta, Paris 20^e.
[www.letarmac.fr](http://letarmac.fr)

L'arrivée des beaux jours appelle de manière irrésistible les frais rosés. Pour ne pas risquer de déboucher un vin décevant, voici une adresse parfaitement recommandable : le domaine Gilles Masson.

Au cœur de l'appellation coteaux-varois-en-provence, à mi-chemin entre Aix et Nice, le vignoble s'étend sur une vingtaine d'hectares au pied du massif du Bessillon, un terroir préservé à 350 mètres d'altitude, enclavé dans un cirque naturel de collines, bénéficiant à la fois de l'ensoleillement et du souffle des vents méditerranéens, gages de maturité et de fraîcheur.

Le domaine respecte les pratiques viticoles raisonnées et s'oriente à court terme vers le biologique. La vinification est traditionnelle, avec maîtrise des températures. Les cépages de grenache, syrah, cinsault, cabernet sauvignon et rolle, âgés de 15 à 50 ans, ont un rendement limité à 55 hectolitres à l'hectare. La production est de 60 000 bouteilles par an, en majorité du rosé, mais il y a également un très beau blanc, 100 % rolle, ainsi que des vins rouges assemblant grenache, cabernet sauvignon et syrah, à la bouche ronde et soyeuse. Les rosés, fruits d'un assemblage à dominante de grenache et de syrah, complété de cinsault et de rolle, produits par pressurage direct, présentent une robe limpide à la couleur pâle et tendre. Ils offrent des arômes de fruits frais et une bouche charnue et rafraîchissante. Régalez-vous du blanc à l'apéritif et mariez le rosé avec une salade niçoise, des rougets grillés, des petits farcis ou des pieds paquets. Un grand bravo à ce jeune couple de vignerons sympathique et compétent. ▶

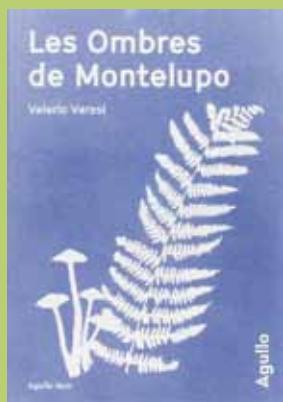
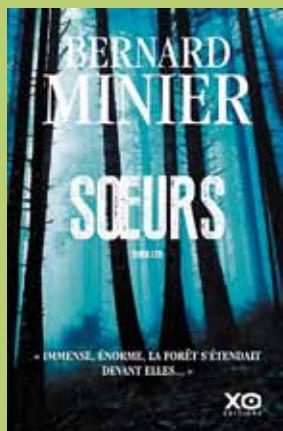
Georges SULIAC

1014, CHEMIN DU GAELIER
83119 BRUE-AURIAC
[HTTP://DOMAINEMASSON.FR](http://DOMAINEMASSON.FR)

HOMMAGES

D'une rive à l'autre

ALORS QUE TROIS GRAND POLARDEUX NOUS ONT QUITTÉS CETTE ANNÉE, BERNARD MINIER S'AFFIRME COMME UNE RÉFÉRENCE EN FRANCE, ET VALERIO VARESI EN ITALIE.



L'été se rapproche et nous savons combien cette saison favorise la lecture. C'est pourquoi elle entraîne un regain d'édition, et que de nombreuses stars du polar publient leur roman annuel entre mars et juin. Mais commençons par rendre hommage à trois polardeux décédés cette année.

L'Écossais Philip Kerr (1956-2018) a abordé des thèmes variés, parfois futuristes (*Le sang des hommes*), mais sa plus grande réussite reste une série historique dont le protagoniste, Bernie Gunther, est un détective privé allemand, apparu en 1989 avec les trois romans de *La Trilogie berlinoise*. Leur succès incita Kerr à conserver ce personnage rusé, subversif, drôle et sardonique pour plusieurs aventures en pleine guerre mondiale, puis durant la Guerre froide (*Vert-de-gris*). Le 12^e volume, *Bleu de Prusse*, publié ce mois-ci, se déroule en 1956 : ayant refusé le marché que lui proposait un chef de la Stasi, Bernie Gunther doit fuir pour sauver sa peau. Un autre épisode posthume paraîtra en 2019. La disparition de Daniel Chavarría (1933-2018) peine tous ses amis, dont j'étais. Nous avions sympathisé en juillet 1995 dans un hôtel de Madrid avant de prendre le train qui nous conduisait à Gijón, pour assister à la Semana negra : dix jours (!) durant lesquels plus d'une centaine de polardeux de tous pays participent à des débats et tables rondes. Cet Uruguayan humaniste travaillait au Brésil lors du coup d'État militaire de 1964. Sa tête étant mise à prix, il franchit la frontière déguisé en moine pour rejoindre les orpailleurs dans la forêt amazonienne, où il passa six mois. En 1966, on le retrouvait au duty free de l'aéroport de Bogotá, en Colombie, où il aidait au transit des guérilleros blessés. Craignant d'être arrêté, arme au poing, il détourna un avion vers Cuba, où il devait résider jusqu'à sa mort. Auteur d'une douzaine de romans, il utilisait l'humour pour traiter de la prostitution à Cuba (*Adiós muchachas*). Sa connaissance de l'Antiquité et de la civilisation grecque lui permit d'écrire un ouvrage ambitieux qui redonnait aux mots leur signification d'origine (*L'Œil de Cybèle*) ; il savait aussi construire avec habileté un récit dans lequel se mêlaient plusieurs destins qui, au fil du texte, se rejoignaient en une fulgurante épopée (*Un thé en Amazonie*). Le Français Fred Kassak (1928-2018) publia ses premiers romans à la fin des années 1950. Pionnier dans l'écriture de pièces radiophoniques (*Les Maîtres du mystère*), il excella

aussi comme scénariste de la série télévisée *Les Cinq dernières minutes*. Il était réputé ses intrigues machiavéliques, son humour et son art consommé de la chute. Parmi ses réussites, on retiendra *On n'enterre pas le dimanche* (1958), *Carambolages* (1959), *Une chaumièr et un meurtre* (1961), *Bonne Vie et meurtres* (1969) qui fut adapté au cinéma sous le titre *Elle boit pas, elle fume pas, elle drague pas, mais elle cause* (1970).

Après ces hommages, ouvrons la page aux nouveautés avec Bernard Minier devenu en quelques années la référence du thriller français. Dès son premier ouvrage, *Glacé* (2011) l'engouement du public a plébiscité cet ancien douanier pyrénéen et son personnage de policier toulousain, le commandant Martin Servaz, qui conduit une enquête pratiquement tous les ans. Il est encore au centre de *Sœurs*, qui vient de paraître. C'est même la première enquête de Martin, qui vient d'achever sa formation et se trouve confronté au double meurtre de deux jeunes sœurs, Ambre et Alice, retrouvées mortes, ligotées à un arbre dans un habit de communiant. Outre une écriture d'une grande qualité, la richesse de ce roman tient au talent de Minier pour créer des ambiances et des scènes angoissantes tout en parsemant son récit de notations musicales et littéraires de très bon aloï.

J'ai attiré votre attention, dans ma chronique d'octobre, sur le romancier turinois Valerio Varesi, créateur du commissaire Soneri. Son troisième roman, *Les Ombres de Montelupo*, se déroule dans le village natal du policier, qui a quitté Parme pour prendre un peu de repos. Hélas, il va se trouver confronté à un meurtre doublé d'un scandale financier... Comme quoi les villages d'apparence paisible sont parfois trompeurs. Encore une fois, Valerio Varesi explore avec doigté un monde en train de disparaître et un mode de vie menacé par l'exode rural.

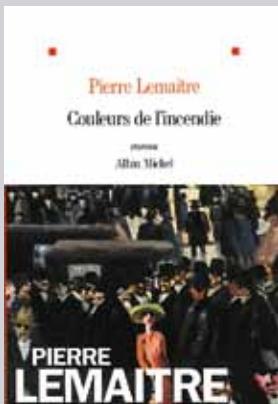
Claude MESPLÈDE

BIBLIOGRAPHIE

- PHILIP KERR, *BLEU DE PRUSSE*, SEUIL, 2018, 672 PAGES, 22,50 EUROS. TRADUIT DE L'ANGLAIS PAR JEAN ESCH.
- DANIEL CHAVARRÍA, *L'ŒIL DE CYBÈLE*, RIVAGES/NOIR, 2001, 623 PAGES, 10,65 EUROS. TRADUIT DE L'ESPAGNOL PAR MARA HERNÁNDEZ, RENÉ SOLIS.
- BERNARD MINIER, *SŒURS*, XO, 2018, 480 PAGES, 21,90 EUROS.
- VALERIO VARESI, *LES OMBRES DE MONTELUPO*, AGULLO, 2018, 320 PAGES, 21,50 EUROS. TRADUIT DE L'ITALIEN PAR SARAH AMRANI

TRAGIQUES

Flambeurs et escrocs



NICOLAS REY
DÉGRINGOLE, SE
TROUVE PITOYABLE
ET SENT LA MORT
VENIR ; IL EN TIRE
UN LIVRE TOUCHANT
DE SINCÉRITÉ.
PIERRE LEMAÎTRE
REVIENT AVEC
UN ROMAN SUR
LA VENGEANCE,
PROLONGEANT
AU REVOIR LÀ-HAUT.

Nicolas Rey était sans doute un des auteurs les plus talentueux et des plus agaçants de sa génération. Il est toujours aussi talentueux mais il a perdu son arrogance. Il a tellement brûlé son insouciance par les deux bouts qu'il ne lui reste plus que son talent : atteint d'une pancréatite aiguë, Nicolas Rey a 44 ans mais en paraît 30 de plus. Son livre, *Dos au mur*, commence par une profession de mort : «*J'écris parce que je vais crever. Dans quelques mois, quelques semaines, je vais crever.*» Dos au mur, il doit faire face à la vie. Dans ce récit autobiographique, l'auteur raconte sa lutte contre ses démons, contre lui-même. Il a passé sa vie à décevoir. Sobre depuis onze ans, il combat sa tentation quotidienne de replonger et que tout finisse, emporté par une vie qui lui est «*passée dessus comme un semi-remorque*».

Il lutte aussi contre une affaire de plagiat qui déclenche le récit : Nicolas Rey est un écrivain qui n'arrive plus à écrire. Pour finir un recueil de nouvelles qu'il doit rendre à un éditeur pressé, il a «emprunté» un texte à un ami. Mais cet ami réclame bientôt des dédommages et met l'affaire sur la place publique. L'écriture était tout ce qui lui restait de sincérité, et voilà qu'elle devient un mensonge et une trahison. Alors il décide d'écrire la vérité, sans concession, sur tous ses mensonges. Il raconte tout : ses envies de boire, ses déboires amoureux, sa relation compliquée avec son père et surtout ses tensions avec la vérité, un concept qu'il a combattu depuis son enfance. Nicolas Rey est un fervent défenseur du mensonge et de l'illusion : «*Dans ce livre où je raconte pour la première fois toute la vérité, je ne pouvais pas cacher ma vérité sur le mensonge. À savoir que le mensonge demeure une des inventions les plus merveilleuses qui soient.*» Il fait la vérité sur son attirance pour les gens fragiles : «*Il y a pire que l'injustice, c'est la justice*, écrit-il. Je ne supporte pas les gens justes, équilibrés bien dans leurs pompes. J'aime les gens fêlés, à côté de la plaque, en train de se noyer sans même s'en rendre compte. Je me sens proche de cette famille-là.»

Nicolas Rey est en quête de réconciliation avec le monde mais surtout avec lui-même. Une quête d'amour. Mais son grand amour, Joséphine, finit par le quitter et il reste là, pitoyable mais renonçant au final à se remettre à boire : «*Je fais pitié ? Et alors ! C'est tout ce qui me reste. Joséphine, prends soin de ma pitié comme j'ai pris soin de notre*

amour.» On ne le couvre pas du manteau de notre amour, mais au moins de celui de notre admiration : Nicolas Rey est l'ami qu'on voudrait ne pas avoir, attachant mais insupportable, exigeant mais peu fiable, fidèle mais menteur. Pourtant *Dos au mur* est un récit qu'on aime lire et relire. Chaque mot est pesé, réfléchi, arraché à la nuit. Pas d'effets de manche mais un dépouillement et une simplicité qui prouve à chaque ligne le projet de l'auteur de se mettre à nu. Chaque phrase a la beauté de l'essentiel. L'auteur finit seul, ruiné, mais en voie de réconciliation. Avec *Dos au mur*, Nicolas Rey se réconcilie avec ses lecteurs. Pour un écrivain, c'est la plus belle des victoires.

Après le retentissant *Au revoir là-haut*, Pierre Lemaître revient avec *Couleurs de l'incendie*, roman historique qui se situe en 1927. La France se relève doucement de la Première Guerre mondiale. Les affaires reprennent ; les malversations et les escroqueries aussi. Le richissime Marcel Péricourt meurt et laisse son empire à sa fille, Madeleine. Le jour de son enterrement, son petit-fils âgé de 8 ans se jette du haut d'une fenêtre et devient parapluie. Un geste aussi tragique qu'incompréhensible. Comme dans *Au revoir là-haut*, la vengeance est au cœur du récit. Pierre Lemaître connaît tous les codes du polar, et une escroquerie financière se retourne très vite en une machination machiavélique.

L'auteur nous entraîne tout à tour dans le monde sans scrupule de la banque, dans les couloirs de l'Assemblée nationale où grenoillent les affairistes et dans les bas-fonds parisiens, sans jamais perdre son lecteur. Il rend romanesques les arnaques, passionnantes les banqueroutes et vivante la France des années 1920 qui n'est plus en guerre mais qui va bientôt entrer en crise. On s'apitoie sur le destin de ce jeune garçon qui renaît grâce à l'opéra, et sur sa mère victime d'aigrefins aux gants blancs. *Couleurs d'incendie* n'a peut-être pas la force d'*Au revoir là-haut* mais, au final, on n'a pas eu le temps de s'en apercevoir.

Jean-Paul VERMILLET

BIBLIOGRAPHIE

- NICOLAS REY, *DOS AU MUR*, AU DIABLE VAUVERT, 2018, 264 PAGES, 18 EUROS.
- PIERRE LEMAÎTRE, *, ALBIN MICHEL, 2018, 544 PAGES, 22,90 EUROS.*

FOOTBALL

Terrains de luttes

ALORS QUE VA S'OUVRIR LA COUPE DU MONDE, UN LIVRE S'INTÉRESSE, LOIN DU SPORT BUSINESS, À UN «AUTRE FOOTBALL», CELUI QUI S'EST CONSTRUIT GRÂCE À SA DIFFUSION DANS LES CLASSES POPULAIRES.

Au moment où la Russie s'apprête à organiser la Coupe du monde de football, le journaliste Mickaël Correia aurait pu s'intéresser à la marchandisation d'un sport où les supporters seraient devenus de simples consommateurs et les stades des «parcs d'attractions» connus pour leur marque... C'est pourtant un autre point de vue que l'auteur d'*Une histoire populaire du football* a choisi d'explorer. Certes, l'envolée des billets pour le stade – plus de 1 100 % d'augmentation à Liverpool entre 1990 et 2011 – illustre cette dérive du «foot business». Mais le projet du livre est bien de donner à voir «un autre football», celui qui s'est construit grâce à sa diffusion dans les classes populaires, creuset de multiples résistances et possible «arme d'émancipation» pour ceux qui le pratiquent. Vingt-deux chapitres, comme autant de joueurs sur la pelouse, structurent cette histoire très documentée, de la résistance ouvrière sur les terrains anglais aux ballons zapatistes au Chiapas, en passant par l'épopée des «munitionnettes», premières footballeuses britanniques.

Pour en comprendre les ressorts, il faut remonter aux origines. C'est au milieu du XIX^e siècle que le football naît en Angleterre. Héritier des jeux de ballon pratiqués depuis le Moyen Age, souvent considérés comme des activités un peu frustres, fai-

sant trop la part belle à violence physique, il est adopté par les grandes institutions scolaires britanniques qui en posent les premiers codes : en 1848, à Cambridge, l'unification des règles du jeu fait l'objet d'intenses débats entre anciens élèves, les «dribbleurs» l'emportant alors sur les partisans d'un jeu pouvant aussi se servir de la main, issus de l'université de Rugby.

Une mise en scène de la division du travail

Pour les dirigeants de ces institutions, il s'agit alors de mettre en place un outil de contrôle des élèves, notamment après les révoltes menées dans certains établissements à la fin du XVIII^e siècle et d'insuffler, chez cette future élite, l'esprit d'initiative et de compétition nécessaire au capitalisme industriel. En à peine une vingtaine d'années, le football se codifie et se structure avec l'apparition de l'arbitre – l'homme en noir évoquant le clergeman – et d'une première fédération, la Football Association.

Football et industrie deviennent indissociables, comme l'illustre d'ailleurs le vocabulaire utilisé dans les premiers comptes rendus de matchs où les équipes sont des «machines bien huilées», les jambes des joueurs des «pistons». Sur le terrain, une rationalisation des postes et une spécialisation des joueurs se mettent en place, véritable «*mise en scène la division du travail nécessaire à la société industrielle*». La diffusion du football auprès des classes

populaires est en réalité assurée par le patronat britannique, persuadé de tenir là un «*moyen d'enseigner à la working class le respect de l'autorité et de la division du travail*», tout en la détournant des luttes sociales. Certains, comme au sein du club de West Ham, essaient même d'en faire un outil de rapprochement entre les ouvriers et les cadres «*au sein d'une même communauté*». Très vite pourtant, les travailleurs s'affranchissent de la tutelle patronale. «*Étonnant retournement historique*», écrit Mickaël Correia. Désormais c'est la classe ouvrière «*qui s'entiche du ballon initialement réservé à l'élite industrielle*». Tout l'intérêt du début du livre est de mettre en évidence, sources multiples et archives à l'appui, les mécanismes qui construisent ce «*retournement*». L'année 1883 marque ainsi une rupture, au moins symbolique : pour la première fois, la Coupe d'Angleterre est remportée par une équipe composée d'ouvriers, le Blackburn Olympic Fc, opposée aux aristocrates de l'université d'Eton.

Les premiers syndicalistes de Manchester United

Avec l'essor du professionnalisme – l'Angleterre compte 450 joueurs professionnels en 1891 –, le football devient aussi un terrain de luttes syndicales. Cette lutte est incarnée par le personnage de Billy Meredith, attaquant très populaire de l'équipe de Manchester United, le «*magicien des dribbles*» qui s'insurge contre la



RICHARD MOUILLAUD/MAXPPP

condition des joueurs-ouvriers, comme le rapporte son biographe : « *Si le football est le gagne-pain d'un homme et que celui-ci en sue plus que les autres pour son employeur, pourquoi ne bénéficierait-il pas d'un meilleur salaire?* » Cofondateur d'un premier syndicat des joueurs et entraîneurs de football, il pose plusieurs revendications : la fin des salaires plafonnés à 4 livres, la mise en place d'une indemnisation pour les joueurs blessés, l'abolition du système dit du *retain and transfer* au sein duquel le joueur est propriété exclusive du club, sans pouvoir le quitter. Mickaël Correia montre comment l'opposition des autorités footballistiques, qui cherche à maintenir ce syndicalisme dans un cadre strictement professionnel, se fait nettement plus âpre lorsque le syndicat envisage de s'affilier à la General Federation of Trade-Unions. Pour la France, il fait aussi le récit de la

Il faut montrer que le football est encore synonyme de générosité partagée et demeure une pratique où le geste qualifié de "beau" est par essence non rentable et où l'épanouissement individuel de chaque joueur est tributaire du mouvement collectif de l'équipe.

création, dans les années 1960, du syndicat des joueurs et évoque, à la fin de la décennie, l'abolition du contrat à vie.

Phénomène moins connu, cette autre histoire du football est aussi, très tôt, celle des luttes féministes. C'est dès 1881 que se tient la première rencontre internationale de football féminin entre l'Écosse et l'Angleterre. Si certains s'amusent de la tenue vestimentaire des joueuses, d'autres les prennent à partie physiquement, quand les autorités scientifiques prétextent des obstacles sanitaires pour les éloigner du ballon rond : « *Le football devrait être banni [pour les femmes] car il est dangereux pour les organes reproducteurs et la poitrine en raison des secousses brutales, des torsions et des coups inhérents au jeu* », écrit, en 1894, le *British Medical Journal*. En réalité, c'est à une prise de conscience qu'aboutit la lecture de ces pages consacrées aux pre...

... mières footballeuses : l'expression, sur les terrains, de la remise en cause de la hiérarchie sexuelle accompagne, sinon précède, le combat pour la représentation politique des femmes.

Ce combat est incarné par Nettie Honeyball, qui a fondé le tout premier club féminin de l'histoire « *avec la ferme intention de prouver au monde que les femmes ne sont pas les créatures "ornementales" et "inutiles" que les hommes imaginent [...]. Toutes mes convictions penchent du côté de l'émancipation et j'attends avec impatience le temps où les femmes seront présentes au Parlement pour faire entendre leur voix dans les affaires qui les concernent* », explique-t-elle dans un entretien.

« Taper le cuir » ou la marche vers l'égalité

« Taper le cuir » est une expérience qui a transcendé « *les nations, les générations mais aussi, cela est moins connu, les genres* », écrit ainsi l'auteur, qui fait le récit minutieux de cette longue marche chaotique et éprouvante vers l'égalité. Si les femmes investissent massivement les terrains lors de la Première Guerre mondiale, alors que les hommes sont au front, le rappel à l'ordre masculin est brutal : dès 1921, la fédération interdit à ses clubs de prêter les terrains aux équipes féminines ainsi que toute assistance technique et arbitrale. Il faudra attendre 1991 pour que soit organisée la première Coupe du monde féminine.

Ce regard porté sur le combat des femmes footballeuses est l'un des apports importants de ce livre. Il n'est pas le seul. En se libérant de la contrainte chronologique, Mickaël Correia multiplie les points d'entrée pour démontrer, qu'indépendamment des frontières et des époques, le football s'est souvent trouvé au centre des enjeux sociaux et politiques : en Afrique du Sud, sous le régime de l'Apartheid mais aussi au Chiapas ou au Brésil, avec l'expérience d'un modèle autogestionnaire de club incarné par le grand joueur Socrates. En introduction de son ouvrage, l'auteur faisait un pari : « *À l'heure où le libéralisme économique atomise les individus et traduit chacun de nos gestes sociaux en source de profit* », il faut montrer que « *le football est encore synonyme de générosité partagée et demeure une pratique où le geste qualifié de "beau" est par essence non rentable et où l'épanouissement individuel de chaque joueur est tributaire du mouvement collectif de l'équipe* ». Le lecteur pourra dire que le pari est réussi. ▶

Christine LABBE



MAXPPP

Contre toutes les discriminations

DÉBUT AOÛT 2018, PARIS ACCUEILLE LA 10^e ÉDITION DES GAY GAMES QUI SE CLÔTURERA PAR UN APPEL « POUR LE SPORT POUR TOUS ».

Quelque 15 000 participants venant de 70 pays sont attendus à Paris, du 4 au 12 août 2018, pour la 10^e édition des Gay games : des sportifs professionnels et amateurs, mais aussi des milliers de bénévoles adhérents des fédérations sportives partenaires vont se retrouver pour partager des valeurs de respect et d'égalité autour d'événements mêlant pratiques sportives et activités culturelles. Nés en 1982 aux États-Unis, les Gay games sont en effet le contraire d'un événement « communautaire » : ils se vivent comme un moment de partage où « *chacun a sa place* ».

Parmi les partenaires de l'événement figurent la Ligue des droits de l'homme et l'Association européenne des droits de l'homme, dans le cadre d'un accord conclu avec les organisateurs à l'automne 2017. Dans un communiqué, elles se félicitent des « *valeurs qui guident ces jeux* », dont la valeur d'*« inclusion »* : contre toutes les discriminations basées notamment sur l'orientation sexuelle, le sexe, la race, la nationalité, l'origine ethnique, les convictions politiques, les capacités sportives, l'âge ou l'état de santé.

Aux côtés des 36 sports représentés, l'association Paris 2018 Gay games et l'Union française des œuvres laïques d'éducation physique (Ufolep) proposeront un cycle de conférences internationales autour du sport et de la diversité. Trois thèmes principaux ont été retenus pour nourrir la réflexion : le sport comme outil de lutte contre les discriminations ; comme source de bien-être et de santé ; comme levier d'accessibilité et d'égalité. Ces conférences serviront à valider l'*« Appel de Paris 2018 pour le sport pour tous »*. Il contiendra 18 propositions concrètes destinées à l'ensemble du mouvement sportif ; elles seront rendues publiques le samedi 11 août 2018, lors la cérémonie de clôture des Jeux. C.L. ▶

En savoir plus sur www.paris2018.com

ÉTHIQUE ÊTRE OU NE PAS ÊTRE ?



Pendant des millénaires, il fut attendu des victimes de crimes qu'elles se conforment à des codes d'honneur. A-t-il trahi les siens, celui qui a survécu à la torture ? A-t-elle trop facilement cédé, celle qui a été violée ? Ces survivants suspects ont-ils sacrifié leur honneur à leur survie ? Questions traumatisantes, et pourtant posées pendant des siècles, comme l'explique Jean-Michel Chaumont. Or, depuis quelques décennies, dans les sociétés occidentales, ces codes d'honneur sont frontalement contestés, et sont même perçus comme d'intolérables blâmes adressés aux victimes.

Si tout le monde s'accorde à reconnaître le progrès que cette critique fait advenir dans le cas du viol – la morale n'attend plus que la femme victime justifie son comportement –, elle tend à promouvoir une éthique de la survie à n'importe quel prix dans les situations de péril extrême. Ce livre ambitieux reconstruit les critères qui ont pu départager les conduites honorables et les conduites déshonorantes, et montre, archives à l'appui, qu'il y a peu encore, ces critères furent appliqués à des résistants communistes et aux victimes de la Shoah, en particulier les membres des Sonderkommandos. Il signale les évolutions considérables de nos sensibilités et pointe les régressions associées au risque d'un « chacun pour soi » décomplexé. Si la trahison devenait la norme implicite, si l'éthique de la survie devait passer avant celle de l'honneur et de la fidélité aux siens, ne serait-il pas à craindre que, le jour venu, face à l'extrême, nous ne perdions nos âmes ?

Jean-Michel Chaumont, *SURVIVRE À TOUT PRIX ? ESSAI SUR L'HONNEUR, LA RÉSISTANCE ET LE SALUT DE NOS ÂMES*, LA DÉCOUVERTE, 2017, 400 PAGES, 26 EUROS.

URGENCE QUAND L'ÉTAT FRAPPE À LA PORTE

Le 14 novembre 2015, la France déclare l'état d'urgence. De perquisitions en assignations, de fermetures de lieux de culte en interdictions de sortie du territoire, diverses mesures sont prises par l'autorité administrative. Ce livre interroge cet état d'exception, passé dans le droit commun depuis le 3 octobre 2017, jour du vote de la loi antiterroriste. À travers 25 témoignages de Français touchés par ces mesures, d'interviews de juristes, de philosophes et d'experts, l'ouvrage livre une analyse et esquisse un bilan, à hauteur d'individus, de destins accidentés par une logique sécuritaire. Il introduit à une réflexion sur un changement de société silencieux, sans coup d'éclat juridique.

**HASSINA MECHAÏ ET SIHEM ZINE,
L'ÉTAT D'URGENCE (PERMANENT),
MELTINGBOOK, 2018, 15,50 EUROS.**

MIROIRS NOUS EN TISSONS...

La mode est l'une des plus puissantes industries du monde : elle représente 6 % de la consommation mondiale et est en croissance constante. Depuis les années 1980, elle est devenue l'image étincelante du capitalisme, combinant prestige, pouvoir et beauté, et occupe une place centrale dans les médias. Pourtant, cette industrie, qui apparaît comme un horizon professionnel hautement désiré, repose principalement sur du travail précaire, aussi bien là où la production est externalisée, qu'au cœur de la production créative du luxe, comme les prestigieux ateliers des maisons de couture. Ce livre dévoile la réalité du travail à l'œuvre derrière la façade glamour de la mode. Il met notamment en lumière les dynamiques d'exploitation et d'auto-exploitation, ainsi que le prestige social lié au fait de travailler dans un milieu désiré. L'enquête dévoile une nouvelle forme de précarité caractéristique des industries culturelles du capitalisme contemporain, une précarité combinée au prestige, à la reconnaissance et à la visibilité. Il s'agit ainsi de décrypter les dynamiques invisibles sur lesquelles repose l'industrie de la mode pour mieux la « déglaçer ».

Giulia Mensitieri, *LE PLUS BEAU MÉTIER DU MONDE*, DANS *LES COULISSES DE L'INDUSTRIE DE LA MODE*, LA DÉCOUVERTE, 2018, 350 PAGES, 22 EUROS.



CULTURE L'INTELLIGENCE FAITE ARTS

Journaliste, critique dramatique, Jean-Pierre Léonardini est aussi acteur, enseignant et écrivain. Au XVIII^e siècle on l'aurait qualifié d'« honnête homme », signifiant par là que rien de ce qui relève de la culture ne lui est étranger. Avec son essai au titre provocateur et funèbre, il nous parle de l'art et de la critique, et possiblement de la disparition des deux. Non que le ton soit décliniste. Nul regret d'un passé mythifié. L'auteur nous livre plutôt un sentiment d'amertume devant cette résistible condamnation qui semble

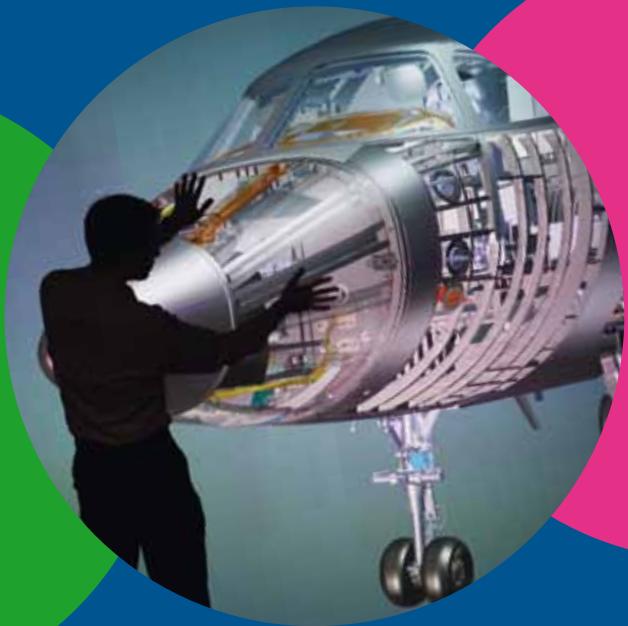
frapper toutes choses, toutes créations, d'un oubli béat et satisfait. Au point qu'il s'interroge sur sa vie, ses envies, ce réflexe daté de penser par écrit. Jean-Pierre Léonardini convoque les créateurs qu'il a côtoyés, leurs œuvres qu'il a scrutées, leurs apports au devenir humain. Des apports parfois fugaces, obscurs mais aussi lumineux. L'auteur, qui pressent la fin du cycle dans lequel sa génération s'est formée et a lutté, règle quelques comptes salutaires. Coups de chapeau par ici, coups de griffes par là. Pas toujours où on les attend. Il le fait avec une modestie qui rappelle irrésistiblement le mot prêté à Satie : « *Moi, pour la modestie, je ne crains personne.* » Il le fait en partage d'un bilan qui est celui de « *toute une existence d'activité pratique* » dans un domaine « *malaisément mesurable, pour ne pas dire impossible* ». Ce faisant, c'est cet impossible-là dont il nous fait offrande, comme essentielle fragilité.

Jean Pierre Léonardini, *QU'ILS CRÈVENT LES CRITIQUES !*, LES SOLITAIRES INTEMPESTIFS, 2018, 192 PAGES, 14 EUROS.



Entrez dans le futur

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



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

Future Now

www.dassault.com

 **GROUPE
DASSAULT**



ICI, LE GROUPE EDF CONÇOIT DÉJÀ DES SOLUTIONS POUR TRANSFORMER VOS DÉCHETS EN ÉLECTRICITÉ.

Recyclage des déchets agricoles pour développer la biomasse, panneaux photovoltaïques, smartflower™, mini-éoliennes...

La liste des innovations du groupe EDF qui permettent de produire votre propre électricité est longue. Et ça n'est pas près de s'arrêter.

Notre avenir est électrique, et il est déjà là.