

au cœur du social

# OPTIONS

**RETRAITES**  
Pièges  
et non-dits  
de la réforme

Page 28

**LIBERTÉ**  
**Oser le  
syndicalisme**

La restructuration  
des instances  
représentatives du  
personnel s'inscrit  
dans une stratégie  
plus vaste de  
marginalisation des  
acteurs syndicaux.  
Pages 16 à 27

**HUMANITÉ**  
**XXI<sup>e</sup> SIÈCLE,**  
**TRAVAIL MONDE**

Pages 46 à 48

PHILIPPE LECOEUR/MAXPPP

MENSUEL DE L'UGICT-CGT N° 650 / OCTOBRE 2019 / 4 €

# LE COMPTOIR **mm** de la nouvelle entreprise

## LE TÉLÉTRAVAIL EST-IL GAGNANT-GAGNANT POUR LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES ?

Assureur en santé et prévoyance de plus de 200 000 entreprises en France, **Malakoff Médéric mène depuis une dizaine d'années des travaux de recherche sur le capital humain.** Pour mieux accompagner les entreprises qui souhaitent mettre l'humain au cœur de leurs organisations, le Groupe paritaire et mutualiste, a créé **le comptoir mm** de la nouvelle entreprise. Dédié au décryptage des grandes mutations qui bouleversent le monde du travail, **le comptoir mm** produit et partage de nombreuses études.

Menée auprès de salariés et de dirigeants, **l'étude sur le télétravail révèle l'impact de cette nouvelle façon de travailler sur le capital humain et le management.** Un salarié du secteur privé sur quatre est déjà concerné. Une proportion qui augmentera dans les mois à venir suite aux ordonnances du 22 septembre 2017 qui encouragent son recours dans les entreprises. Conséquence ? Les frontières entre vie professionnelle et personnelle s'estompent et forcent à repenser le travail différemment. Zoom sur cette tendance de fond.

### CHIFFRES CLÉS DU TÉLÉTRAVAIL EN FRANCE

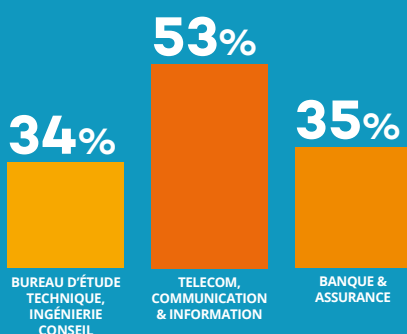
**25%**  
DES SALARIÉS  
SONT EN  
TÉLÉTRAVAIL



SEULS **6%** SONT DES  
TÉLÉTRAVAILLEURS  
CONTRACTUELS

LE SECTEUR  
DES SERVICES  
EST SURREPRÉSENTÉ  
AVEC

**42%**  
DE TÉLÉTRAVAILLEURS



EN PLUS DE LEUR DOMICILE,

**44%** DES SALARIÉS  
QUI TÉLÉTRAVAILLENT,  
LE FONT

DEPUIS UN ESPACE  
DE TRAVAIL PARTAGÉ



 **malakoff médéric**  
SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

Source : Étude du comptoir mm de la nouvelle entreprise – Perception sur le télétravail : regards croisés salariés / dirigeants

Pour en savoir plus sur le télétravail et nos autres études, rendez-vous sur :  
[www.comptoirmm.com](http://www.comptoirmm.com)





# éditorial

## Les hôpitaux révélateurs de crise

**Après huit mois de mobilisation, le mouvement des urgences continue à s'amplifier** et fait tache d'huile sur l'ensemble du secteur de la santé et de l'action sociale. Et pour cause. En vingt ans, du fait du vieillissement de la population, de la baisse du nombre de généralistes et de la fermeture de 100 000 lits dans les hôpitaux (et notamment de la moitié des maternités !) la fréquentation des urgences a doublé. Et le Wall Street Management, avec la tarification à l'activité, a accentué la pression sur les soignant-es par la généralisation d'une politique du chiffre dans un secteur où l'essentiel tient justement dans l'humain, dans le non-quantifiable.

Cerise sur le gâteau, au lieu des créations de postes et revalorisations salariales revendiquées, le gouvernement persiste et signe en exigeant, dans le projet de loi de financement de la Sécurité sociale, 4 milliards d'euros d'économies supplémentaires sur les dépenses hospitalières en 2020 ! Pourtant, il suffirait de supprimer les exonérations de cotisations sociales qui atteignent des records (65 milliards annuels !) pour retrouver les moyens d'assurer une protection sociale de qualité pour toutes et tous.

Plusieurs accidents mortels aux urgences ont déjà montré à quel point cette politique d'austérité était dangereuse. Au-delà, elle enferme les agentes et agents dans une impasse mortifère, accentuée par la responsabilité professionnelle décrite par Christine Renon, directrice d'école à Pantin, dans sa lettre d'adieu : *« J'ai une boule dans la gorge et envie de pleurer tellement je suis fatiguée. Les directeurs sont seuls [...]. Tout se passe dans la violence de l'immédiateté. Ils sont particulièrement exposés et on leur demande de plus en plus sans jamais les protéger. Je n'ai pas confiance [dans le] soutien et la protection que devrait nous apporter notre institution. »*

Continuer à bien faire son travail au détriment de sa santé et de sa vie personnelle, ou accepter la dégradation du service public et être acteur de la maltraitance institutionnelle ? C'est pour empêcher l'enfermement dans cette alternative que la mobilisation est indispensable. Il est temps de combler le fossé entre l'utilité sociale des métiers du soin, de l'éducation et du relationnel – exercés majoritairement par des femmes bien sûr – et leur reconnaissance financière. Une grande journée d'action est annoncée dans la santé le 14 novembre. Elle sera suivie, le 5 décembre, d'une journée de mobilisation unitaire et interprofessionnelle sur les retraites.



BERNARD RONDEAU

**Sophie Binet**  
**COSECRÉTAIRE GÉNÉRALE  
DE L'UGICT-CGT**

**6 À propos** Au fil de l'actualité



**7 Université**

Un égal accès pour tous

**8 Aides sociales**

Réformer et punir

**23 novembre**

Contre les violences faites aux femmes

**9 Éducation nationale**

De l'émotion à l'action

**Santé**

Mobilisés plus que jamais

**Immigration**

« Une odeur de soufre »

**10 Lubrizol**

Des exigences démocratiques



STÉPHANE GEUFROI/MAXPPP

**12 Éloge**

De la conflictualité

**Entretien** avec Monique Chemillier-Gendreau

**14 Énergie**

Edf: opposition massive à « Hercule »

**15 Europe**

Services: publics ou privés ?

**Croatie**

La plage, un droit pour tous

**Inde/États-Unis**

Google: malgré la répression

**ENCARTS CENTRAUX**

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

## LIBERTÉ

### Oser le syndicalisme



LAURENCE MOUTON/MAXPPP

**Pages 16-27** Le syndicalisme est aujourd'hui à la croisée de multiples démarches qui visent à en amoindrir le rôle et la portée. Alors que la « répression quotidienne » continue de sévir, une série de lois engagées ces dernières années visent à limiter, à restreindre ou à domestiquer les libertés fondamentales liées à l'exercice syndical. Au-delà, ce sont les solidarités collectives qui sont en ligne de mire. Pour autant, ces agressions percutent l'aspiration croissante des salariés à s'exprimer, à s'organiser, à peser sur leur travail, son organisation et ses finalités.

Ainsi, même dans le cadre restreint du Cse, les élections voient surgir de nouveaux visages, de nouvelles énergies militantes. Table ronde avec Caroline Blanchot, Jérémie Jaeger et Alexis Monnet, animée pour *Options* par Martine Hassoun.

### BULLETIN D'ABONNEMENT

● **Options (mensuel, 10 numéros par an):**

Édition générale ..... 32 €

Édition 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



JOÏL PHILIPPON/MAXPPP

### 28 Retraites

Pièges et non-dits de la réforme

30 Déploiement Pas de recette, mais des ingrédients simples

31 Notre-Dame Un silence de plomb



32 Bloc-notes

Ugict : agenda et rendez-vous

## terrains

### 33 Professions intermédiaires

Au singulier pluriel

#### droits

35 Obligations de l'employeur  
« Adapter le travail à l'homme »

36 Loi du 6 août 2019  
Défigurer la Fonction publique

OPTIONS N° 650 / OCTOBRE 2019

## hors champs

### 38 Rétrospective

Antibes

Le bronze fait chair de Germaine Richier

39 Grenoble/Exposition

Pablo Picasso en plein état de guerre

### 40 Exposition

L'univers enchanteur des peintres dits naïfs



ARCHIVES DE L'HÔTEL DES VENTES DE MONTE-CARLO

#### platines

43 Lillian Gordis Métier à tisser

Jean-Paul Fouchécourt L'art des demi-teintes

Anna Gourari Miss... tyque

#### bouteilles

43 Vendanges Chaud devant !

#### lire

44 Les polars Engrenages : fanatiques et meurtriers

45 Les romans Fronts renversés : les Incas en Europe

## hors champs

### 46 HUMANITÉ

XXI<sup>e</sup> siècle, travail monde



DAVID BÉCUS/MAXPPP

48 Du commun et des singuliers

#### sélection

49 Les livres du mois

#### grilles

50 Échecs et mots croisés



# à propos

## Failles et dysfonctionnements : qu'en faire ?

Il y a les morts, bien sûr. Quatre fonctionnaires de police sauvagement assassinés sur leur lieu de travail. Un lieu et un travail dédiés à la protection de l'ordre public. Il y a les morts et la douleur, la souffrance et le deuil des proches, des collègues, d'un pays tout entier, saisis de doute et d'angoisse. Et puis, il y a ce que l'on décide d'en faire. Car le quadruple crime de la préfecture provoque des questions en chaîne. Et, au premier chef au sein des forces de police. Épuisées par la fuite en avant répressive à laquelle les contraint l'exécutif, traumatisées par une vague de suicides consécutive aux dysfonctionnements profonds qui dégradent leurs conditions de vie et de travail, elles se voient confrontées à une nouvelle épreuve, sanglante et cruelle, d'autant plus que le coup part de leurs propres rangs.

L'exécutif et la haute administration, quant à eux, en sortent diminués et délégitimés, accusés de légèreté, suspectés d'incompétence. Quand ceux qui ont à charge de protéger les autres s'avèrent incapables de se protéger eux-mêmes, le doute s'installe durablement et, avec lui, le soupçon. Le rôle du politique est alors de rappeler à tous que l'émotion légitime n'exclut pas la réflexion nécessaire. De ce côté-là, la pente est rude. Chaque attentat devrait être l'occasion de revenir sur les politiques supposées assurer la sécurité, pour en évaluer l'efficacité et le coût en termes de droits et de libertés, puisqu'il paraît qu'il nous faudrait renoncer aux uns pour bénéficier de l'autre. On s'en garde bien. L'aveu ministériel bégayé du bout des lèvres de l'existence de « failles et dysfonctionnements » dans l'appareil d'État conduit à interroger sur les priorités adoptées et les aveuglements qui se sont ensuivis. Il en va de même pour certains mots, dont l'usage privilégié aboutit à dissimuler un déficit de réflexion. « Radicalisation »



MICHEL CLEMENTZ/MAXPPP

est ainsi devenu un terme explicatif ultime et suffisant des événements, du comportement des acteurs, de leurs motivations. Cette réduction à des signes, à une vision religieuse, exclut des pans entiers du réel : maladie mentale, vacuité existentielle et, surtout, les voies par lesquelles une idéologie meurtrière parvient à s'en emparer pour frapper, meurtrir, terroriser. C'est, au mieux, se condamner à l'approximation ; au pire, se désarmer face aux prévisibles répliques, tout en alimentant les pires dérives.

## Mots de haine, haine en acte

Dérives... Est-ce bien le mot ? La vague antidémocratique qui balaye le monde – de la Chine aux États-Unis, de l'Inde à la Pologne, de la Birmanie à l'Égypte – a plutôt une dimension de tsunami. Elle revêt des visages multiples mais, partout, met en avant la détestation de l'étranger, la nécessité de son refoulement, voire de son élimination. Ces idées s'incarnent de bien des façons, souvent sanglantes. La simple réunion d'un quarteron de personnalités d'extrême droite à Paris a fourni l'occasion à la chaîne d'information continue Lci de retransmettre en direct, sans distance ni précaution, le discours d'Éric Zemmour, déjà condamné à deux reprises pour incitation à la haine raciale. Lci n'était pas prise par surprise... L'homme a construit sa notoriété sur le mensonge, le crachat et la victimisation. C'est ainsi qu'il passe de plateau télé en plateau télé pour dénoncer la censure dont il ferait l'objet, parvenant ainsi à vendre d'immondes vessies usagées maquillées en lanternes.

Toute escroquerie bien menée requiert une certaine dose de talent, c'est entendu. Il faut inter-

SI ON DEMANDE À NOS CONGÉNÉRALISÉS  
D'ÊTRE VIGILANTS GARE AUX  
DYSFONCTIONNEMENTS



roger les mécaniques perverses qui font qu'une chaîne d'information accepte de se laisser réduire à un pur instrument de propagande haineuse, en toute connaissance de cause. Et à ne s'en justifier que du bout des lèvres, mines boudeuses à l'appui comme si, après tout, certains mots méritaient d'être semés au vent, à charge des élus du Rassemblement national de la région Bourgogne-Franche-Comté d'en faire des pierres, jetées à la face d'une mère devant son enfant.

## Soupçon ou vigilance ?

Lors de l'hommage qu'il a rendu le 8 octobre aux quatre victimes de la préfecture de police de Paris, le président de la République, après avoir dénoncé l'«*hydre islamiste*», a appelé «*la nation tout entière*» à «*se mobiliser*» afin de construire une «*société de la vigilance*». On se souvient que le même avait, en d'autres circonstances, tout aussi tragiques, exalté «*l'héroïsme français, porteur de cet esprit de résistance qu'est l'affirmation suprême de ce que nous sommes*». Des âmes inquiètes et charitables vis-à-vis du président, penchées sur cette «*société de vigilance*» impromptue, nous rassurent : elle n'a aucun rapport avec une quelconque société du soupçon. Le soupçon corrompt. La vigilance des Françaises et des Français pour «*repérer au travail, à l'école, les relâchements, les déviations*» est, elle, une tout autre histoire. Elle vise à renforcer l'esprit de fraternité civique, la légitimité de l'appareil d'éducation et de ses acteurs, la sérénité des rapports de travail, ainsi qu'à relancer une tradition française déjà éprouvée consistant à indiquer à qui de droit (ou pas), telle longueur de barbe, telle couleur de djellaba, tel vendeur à la sauvette de burkini, tel gamin qui refusera de prendre la main d'une gamine. Étant bien entendu qu'aucune religion particulière n'est ici désignée, nul doute que chaque vigilant trouvera son vigilé...

L'ordre républicain en est-il là ? Pseudo-va-t-en guerre, cette panique porte en elle toutes les défaites face au diable à qui elle fournit son bouc émissaire. Pour gagner du temps, réorganiser ses services, se tailler un adversaire idéal pour la présidentielle, échéance qu'il serait indécent d'évoquer mais qui obsède tout ce petit monde ? Déjà, toute une brochette de ministres plaident pour une croisade contre la «*dérive identitaire*» qualifiée – sans blaaague – de «*sujet le plus grave de notre époque*». Déjà, on offre à Marine Le Pen, toutes affaires cessantes et sur un plateau parlementaire, l'occasion de cracher sa bile sur les étrangers. On préférerait croire que l'appel présidentiel à la vigilance n'est entaché ni de ces petits calculs ni de cette grande compromission, tant les deux sont mortifères pour la démocratie. On préférerait. Mais au vu de ce qui se trame, on soupçonne qu'effectivement, une certaine vigilance s'impose. ◀

Pierre TARTAKOWSKY

## UNIVERSITÉ UN ÉGAL ACCÈS POUR TOUS

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL  
A ENTÉRINÉ LE PRINCIPE DE GRATUITÉ  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR.



BRUNO LÉVESQUE/MAKPPP

La décision était très attendue, en particulier par les syndicats et associations étudiants : le 11 octobre, le Conseil constitutionnel, saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité, a jugé que l'exigence de gratuité de l'enseignement public s'applique bien à l'enseignement supérieur public. Tout en rajoutant : «*Cette exigence ne fait pas obstacle, pour ce degré d'enseignement, à ce que des droits d'inscription modiques soient perçus en tenant compte, le cas échéant, des capacités financières des étudiants.*» Cette question a été soulevée par l'arrêté du 19 juillet 2019 instaurant une hausse des droits d'inscription pour les étudiants extracommunautaires, portés à 2 770 euros (contre 170 euros pour les autres) en licence et à 3 770 euros (contre 243 euros) au niveau master. «*Ainsi, des étudiants devront payer des frais d'inscription 16 fois plus élevés que d'autres à partir de la rentrée prochaine, entraînant une véritable discrimination. C'est un changement profond du mode de fonctionnement de notre enseignement supérieur et la fin d'une quasi-gratuité pour beaucoup d'étudiants*», alertait alors un collectif de syndicats et d'associations, dénonçant une publication faite contre l'avis de la communauté universitaire. Lors de l'audience au Conseil constitutionnel, ce collectif a eu l'occasion de démontrer que cet arrêté «*contrevenait au principe de gratuité de l'enseignement supérieur*» en méconnaissant le 13<sup>e</sup> alinéa du préambule de la Constitution de 1946.

Sur Twitter, l'Unef, notamment, s'est félicitée de la décision. Tout en regrettant, comme d'autres, un autre point : c'est au «*pouvoir réglementaire*» de fixer les «*montants annuels des droits perçus par les établissements publics d'enseignement supérieur et acquittés par les étudiants*», alors que le collectif souhaitait soustraire ce droit des mains de l'exécutif pour le confier au Parlement. C'est désormais au Conseil d'État de se saisir de cette question, à la lumière de l'exigence de gratuité posée par le Conseil constitutionnel. C. L. ◀



## AIDES SOCIALES RÉFORMER ET PUNIR



BRUNO LÉVESQUE/MAXPPP

Depuis le 9 octobre et jusqu'au 20 novembre, tous les citoyens sont invités à s'exprimer sur la fusion prochaine, a minima, du Rsa, de la prime d'activité et des Apl. Autrement dit, sur l'évolution des conditions d'existence de quelque 6 millions de foyers. Peu de précisions complémentaires ont été fournies, si ce n'est que les prestations à la reprise d'activité seront désormais soumises à condition. N'empêche, avec un site web et six «ateliers citoyens», les pouvoirs publics jouent la carte de la démocratie pour promouvoir leur politique. Reste qu'à moins de faire des 8,8 millions de pauvres des boucs émissaires, il sera difficile de convaincre. Non seulement, les bénéficiaires des aides sociales n'ont nullement besoin d'apporter la preuve de leur volonté de sortir de la pauvreté. L'été dernier, c'est Pôle emploi qui l'a certifié en rendant publique une enquête démontrant que les demandeurs d'emploi ne trichent pas et ne restent inactifs que contraints et forcés par un marché du travail qui leur est défavorable. Cette réforme se fera à budget constant, entraînant selon les premières estimations, de graves difficultés pour quelque 3,55 millions de foyers.

Enfin, c'est le droit au logement qui est désormais menacé, de même que celui pour les handicapés de bénéficier d'un revenu de substitution. En intégrant les Apl dans le revenu universel d'activité, le gouvernement laisse entendre qu'à l'avenir, l'assurance de disposer d'un toit sera conditionnée à un retour à l'emploi. Inacceptable, selon la Cgt et une multitude d'associations d'aide aux plus démunis rassemblées dans le réseau Alerte. Quant à la perspective d'inclure l'allocation adulte handicapé dans le revenu universel d'existence, c'est une ineptie, ajoute l'Union nationale de familles et amis des personnes malades et/ou handicapées psychiques. Cette allocation «*n'est pas un minimum comme les autres. C'est un revenu d'existence pour ceux qui sont dans l'incapacité totale ou partielle de travailler en raison de leur handicap*». M. H.

## LE 23 NOVEMBRE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Avec nombre d'autres associations du mouvement féministe, la Cgt appellera les femmes et les hommes à manifester ce jour contre les violences faites aux femmes. Les chiffres, on le sait, sont accablants : 230 000 femmes par an sont victimes de violences conjugales. Mais les condamnations restent encore trop souvent de pur principe, et évitent l'«angle mort» qu'est le travail. C'est ainsi que le Grenelle des violences conjugales a débouché sur des mesures concrètes mais jugées très insuffisantes par les associations et les syndicats, dont la Cgt, d'ailleurs non conviés. Corrélativement, elles considèrent, de fait, la femme comme coupée de son environnement social et professionnel. Pour la Cgt, il faut avancer, notamment avec des mesures spécifiques prenant en compte l'impact des violences sur la vie des salariées. C'est cette vision qui a prévalu en juin à Genève, à l'Organisation internationale du travail (Oit), avec l'adoption d'une norme internationale enjoignant les États – dont la France – à adopter des mesures de protection des victimes dans le cadre de leur activité professionnelle. Si la France la ratifie, les femmes – qui doivent souvent choisir entre vie personnelle et vie professionnelle – pourront bénéficier de dix jours de congés payés, d'aménagement du travail et, à l'instar de ce qui existe en Espagne, d'un droit à la mobilité géographique et à des modifications d'horaires.



CLÉMENT MAHOUDÉAU/MAXPPP

## VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : TOUJOURS L'OMERTA...

des Européennes ont déjà été confrontées à des violences sexistes ou sexuelles au travail, d'après un sondage réalisé en avril par l'Ifop auprès de 5 000 femmes en France, en Italie, en Espagne, en Allemagne et au Royaume-Uni. Sur l'année écoulée, elles sont 21 % en moyenne (18 % en France), et même 42 % parmi les moins de 30 ans. L'enquête précise que les ressentis et les seuils de tolérance ne sont pas les mêmes partout, malgré la mondialisation du phénomène «*Me too*». Mais si la parole se libère en partie chez les plus jeunes – un tiers, en moyenne, dénoncent ces actes –, seules 9 % à 16 % des victimes en parlent à quelqu'un dans l'entreprise ou à un syndicat. Par ailleurs, une sondée sur dix déclare avoir eu un rapport sexuel contraint ou non désiré dans le cadre de son travail...

**60%**



## ÉDUCATION NATIONALE DE L'ÉMOTION À L'ACTION



PHILIPPE LAVAILLE/IMAXPPP

Le 23 septembre, Christine Renon, 58 ans, directrice d'une école maternelle à Pantin (Seine-Saint-Denis) s'est donné la mort dans son établissement, en laissant une lettre d'explication à son geste désespéré. Ce sont bien l'accumulation des charges de travail, l'épuisement professionnel, le sentiment de n'être pas soutenue par sa hiérarchie qui sont à l'origine de son passage à l'acte. Ce n'est pas le premier suicide, ni malheureusement le dernier, mais il a suscité une vague d'émotion et de colère particulière, signe que la souffrance au travail devient insupportable pour nombre d'enseignants et de directeurs d'établissement qui se sentent livrés à eux-mêmes et contraints de faire avec les moyens du bord sans réel soutien de la part de l'institution. La Ferc et la Cgt se sont associées à la douleur de la famille et des proches, rappelant en effet que « le constat porté par cette enseignante est sans appel et reflète parfaitement le sentiment de très nombreux personnels » déplorant notamment « un métier et des missions largement vidés de leur sens, une accumulation excessive de tâches, des attentes administratives et hiérarchiques qui nient l'humain et le social ».

Les hommages et les rassemblements se sont multipliés dans toute la France, ainsi que des mobilisations et des grèves, en particulier en Seine-Saint-Denis, département particulièrement sinistré en termes de moyens. Les personnels exigent des réponses concrètes pour garantir leur santé, leur intégrité morale et physique, alors que les instances qui en sont chargées sont affaiblies. Un Chsct extraordinaire a certes été convoqué, mais ce drame ne semble pas suffisant pour que le ministère prenne la mesure de la situation dans certains départements ou certains établissements. Le sentiment d'être devenu inutile et de ne plus pouvoir faire correctement son travail se développe, en particulier dans les métiers de la fonction publique à forte dominante relationnelle, où l'injonction à manager et à gérer prend le dessus sur l'identité professionnelle. Pour l'instant, comme le souligne la Ferc-Cgt, « le ministère et l'institution restent sourds et regardent ailleurs ». Faudra-t-il que le travail tue encore et encore ? V. G.

## SANTÉ MOBILISÉS PLUS QUE JAMAIS

Les mobilisations pour défendre l'hôpital public et notre système de santé s'intensifient, faute de déboucher sur un plan d'urgence à la hauteur de la crise. Tous les secteurs et toutes les catégories s'expriment et unissent leurs forces pour se faire entendre. Après les Ehpad le 8 octobre, après le 15 octobre avec les pompiers et le 29 octobre devant l'Assemblée nationale – lors du vote en première lecture du projet de loi de finances de la Sécurité sociale, qui prévoit encore 800 millions d'euros d'économies dans les hôpitaux publics! –, le 14 novembre devrait faire date, avec une grève nationale et des actions multiples dans les territoires et à Paris. Avec les mêmes revendications portées par l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles : l'arrêt des fermetures d'établissements, de services et de lits pour garantir l'égalité d'accès de tous au système de santé; le recrutement immédiat de professionnels supplémentaires et un plan de formation pluridisciplinaire; la revalorisation générale des salaires et la reconnaissance des qualifications; un renforcement significatif des moyens financiers des établissements à hauteur de 5 % minimum. V. G.



MICHEL VIALA/IMAXPPP

## IMMIGRATION «UNE ODEUR DE SOUFRE»

Un an à peine après l'adoption de la loi dite « pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie », le gouvernement a organisé, le 7 octobre, un débat à l'Assemblée sur la politique migratoire de la France. Si des pistes de travail ont été proposées, aucune ne concerne une amélioration de la situation humanitaire dans les centres de rétention ni une meilleure protection des mineurs isolés, comme le déplorent les États généraux de l'immigration, qui regroupent plus de 400 associations de défense des droits de l'homme et de solidarité avec les migrants. Bien au contraire, en plus d'une réduction de la couverture de l'Aide médicale d'État, ce sont des mesures restreignant encore l'accès au territoire qui ont été avancées et, en premier lieu, la fixation de quotas par nationalité et par métier. « À quelques mois des élections municipales, et alors que les mobilisations se multiplient contre la politique gouvernementale, le lancement de ce débat dégage une odeur de soufre », déclare la Cgt. Pour mémoire, le nombre de réfugiés accueillis, rapporté à la population, classe la France en 11<sup>e</sup> position dans l'Union européenne. Loin, très loin derrière l'Autriche, la Suède et l'Allemagne. M. H.

# **LUBRIZOL:** **DES EXIGENCES** **DÉMOCRATIQUES**

La catastrophe de l'usine Lubrizol, classée Seveso 2, soulève une multitude de questions. D'abord sur ses causes. Ensuite sur l'attitude des pouvoirs publics. Enfin, sur les suites, tant sur un plan sanitaire que sur un plan social et juridique. Et singulièrement quant à la façon dont l'entreprise entend assumer sa responsabilité...

## **«IL N'Y A PAS LIEU DE S'INQUIÉTER.»**

Il aura fallu un long, long laps de temps avant que les pouvoirs publics cessent de tenir un discours lénifiant, quitte à se contredire sans cesse, et répondent aux inquiétudes de la population en faisant droit à une demande élémentaire: savoir précisément quels produits chimiques étaient présents sur le site et ont été répandus aux alentours, dans les maisons, les campagnes, les cultures et les élevages. La pression conjuguée des syndicats et de la population aura donc permis de savoir que plus de 5 000 tonnes de produits chimiques sont parties en fumée, dont plus de 60% d'«additifs multi-usages».





## LA VÉRITÉ, TOUTE LA VÉRITÉ...

Tout savoir sur les causes, mettre au jour les responsabilités : c'est avec ce double objectif que plusieurs milliers de personnes ont manifesté à plusieurs reprises à Rouen, à l'appel de plusieurs organisations syndicales et de multiples associations. L'application stricte des règles de sécurité, la transparence sur les produits stockés, utilisés, restent en effet des enjeux majeurs pour prévenir d'autres catastrophes. À cet égard, les travaux des missions d'information et autres comités de suivi seront suivis avec d'autant plus de vigilance que leur composition est loin d'être pleinement satisfaisante. La quête de la vérité, toute la vérité, risque d'être longue...

## L'ENTREPRISE, PLEINEMENT RESPONSABLE

La multinationale Lubrizol et son actionnaire Warren Buffet, troisième fortune mondiale, doivent prendre en charge financièrement l'ensemble de coûts sociaux liés à l'incendie, à commencer par l'indemnisation des salariés mis en chômage partiel. Cela implique le nettoyage complet des zones polluées par des entreprises spécialisées, suivi d'analyses ; le recensement précis des travailleurs et de la population exposés ; la mise en place d'un suivi médical spécifique ; un registre des cancers permettant d'assurer un suivi médical et des frais attenants.



DR

# ÉLOGE DE LA CONFLICTUALITÉ

**Violence terroriste, violence policière ou violence d'État : les mois se suivent et, en cette rentrée, l'actualité ne fait pas exception. Que dit cette situation de nos sociétés et des relations sociales qui s'y développent? Une analyse de Monique Chemillier-Gendreau.**

## ENTRETIEN AVEC MONIQUE CHEMILLIER-GENDREAU

JURISTE, PROFESSEURE ÉMÉRITE DE DROIT PUBLIC ET DE SCIENCE POLITIQUE À L'UNIVERSITÉ PARIS-DIDEROT.

Elle vient de publier *Régression de la démocratie et déchaînement de la violence*, Textuel, 2019, 144 pages, 17 euros.

**« On met en avant la violence des casseurs dans les manifestations. Mais il faut aussi parler de la violence d'État, par exemple celle qui résulte d'un impôt injuste; ou de la fermeture d'une usine avec les pertes d'emploi qui en découlent; ou encore de la violence policière. »**

– **Options :** *Que vous inspire, pour commencer, l'appel à cette « société de vigilance » fait par le président de la République au lendemain de l'attentat à la préfecture de police de Paris ?*

– **Monique Chemillier-Gendreau :** Cette expression est extrêmement ambiguë. Car, qui doit exercer la « vigilance » ? Si par là on ouvre la voie à la dénonciation du voisin, cela ne peut être une réponse aux risques d'attentat. La réponse que l'on pourrait attendre d'un gouvernement est tout autre : elle serait d'afficher sa volonté de construire une société de confiance.

– **C'est-à-dire ?**

– C'est-à-dire une société dans laquelle tous les individus présents sur le territoire ont leur place, une société qui recherche l'inclusion et non la stigmatisation, qui n'accepte pas les discours de haine dirigés contre telle ou telle partie de la population. Il faut accepter les différences dans leur diversité comme une richesse. Les attentats comme celui qui a été commis par un militant néonazi le 9 octobre à Halle, en Allemagne, sont le fait de ceux qui recherchent une société composée de personnes toutes identiques. Dans les pays où la démocratie est en recul, comme les États-Unis, le Brésil ou les pays d'Europe centrale, les gouvernants se font complices de cette idée. Aucune société démocratique ne peut s'accommoder d'un tel projet qui n'a aucune base dans la réalité. Il n'existe aucune société homogène fondée sur une identité unique. Aucun d'entre nous ne peut être réduit à un trait particulier : un lien national, une religion, une orientation sexuelle ou autre. Laisser imaginer cela conforte une conception de l'iden-

tité totalement mortifère. Et la réponse est dans la montée de la violence chez ceux qui se trouvent ainsi exclus du projet politique.

– **Et cela encourage la peur ?**

– Plus on se crispe sur son identité, plus on a peur de l'autre, de celui qui est différent, plus on s'éloigne de ce que La Boétie avait si bien compris lorsqu'il prônait l'« *entre-connaissance* » entre tous les humains.

– **Diriez-vous que cela explique la montée de la violence ?**

– La question de la violence est très complexe. On met en avant celle des casseurs dans les manifestations. Mais il faut aussi parler de la violence d'État, par exemple celle qui résulte d'un impôt injuste; ou de la fermeture d'une usine avec les pertes d'emploi qui en découlent; ou encore de la violence policière qui permet, dans un pays comme la France, l'usage d'armes de nature à causer des blessures irrémédiables sur des personnes qui ne faisaient qu'exercer leur droit de manifester. Il faut aussi dénoncer, à l'échelle internationale, les violences qu'engendrent nos sociétés par les ventes d'armes. Contrairement aux dénégations des gouvernements, ces armes servent contre des populations civiles sans défense. Si nous revenons à la violence interne à une société, il faut parler du droit à la résistance qui, sous la Révolution française, a été inscrit dans la Déclaration des droits. Est-ce que le droit de résistance à l'oppression peut aller jusqu'à l'usage de la violence ? À l'époque des luttes anticoloniales, les violences engendrées par la répression des États étaient jugées illégitimes. Mais, au début des années 1960, l'Onu a ouvert une petite fenêtre dans le droit international avec



l'adoption d'une résolution permettant aux peuples en lutte de recevoir une aide étrangère, y compris militaire. Est-ce à dire que l'on a le droit de résister à une loi lorsque celle-ci est scélérate? Une chose est sûre : la violence surgit lorsque les revendications n'ont pas de débouché politique. Le recours à la violence est un échec du politique.

– *C'est-à-dire?*

– Une société est politique lorsqu'en son sein la pluralité est acceptée et respectée. Lorsqu'il en est ainsi, la diversité a toute sa place et un espace démocratique émerge dans lequel la violence se déplace vers ce qui est de l'ordre de la conflictualité. Cela n'élimine pas toute velléité de violence mais cela en réduit l'ampleur. Alors, en effet, les individus, indépendamment des communautés d'appartenance qui sont les leurs, s'unissent par un lien politique. Débattre, convaincre, se laisser convaincre, telles sont les règles du jeu démocratique. Mais il doit s'exercer entre tous, et sans exception.

– *Ce que les sociétés démocratiques ne parviennent pas toujours à assurer?*

– La démocratie, telle qu'elle est née après la Révolution française, s'est construite sur des outils juridiques : le suffrage universel, la séparation des pouvoirs, le multipartisme, l'indépendance de la justice, autant de recettes nécessaires, mais non suffisantes. Cela d'autant plus que le pouvoir de l'argent et le rôle des médias et des réseaux sociaux viennent pervertir le jeu démocratique. Ainsi, ces conditions ne garantissent pas les bases d'une démocratie réelle. On le voit dans les pays qui se disent démocratiques et connaissent cependant des mouvements sociaux de grande ampleur. Pour que la démocratie existe, il faut aussi qu'il y ait reconnaissance de la pluralité sociale et de la conflictualité inhérente à toute société.

– *Mais la loi n'est-elle pas là pour empêcher la violence?*

– La loi n'est qu'un point d'équilibre trouvé à un moment donné entre les contradictions de la société. Un point d'équilibre qui sera nécessairement, ensuite, dépassé. Mais aujourd'hui, le jeu entre les contradictions sociales est faussé par le pouvoir aux mains du « souverain ». Il faut en finir avec cette conception du pouvoir aux mains d'un seul ou d'un petit groupe. Or la souveraineté étatique per-

met cette confiscation. La philosophe Hannah Arendt disait que la souveraineté est contraire à la pluralité. L'histoire le montre : sans acceptation de la pluralité conflictuelle, il ne peut exister de démocratie. Nous y sommes.

– *Diriez-vous que les attaques menées actuellement contre le droit social reflètent ce refus de la conflictualité que vous appelez de vos vœux?*

– Le droit social est le produit de cette conflictualité indispensable à la démocratie. Il reconnaît le débat entre parties qui ont des intérêts divergents ; il ne le confisque pas. Il donne toute sa place à une institution libératrice comme l'inspection du travail. L'affaiblissement de cette institution et de tout le droit du

**« La mode est aujourd'hui au consensus. Un leurre. Pourquoi serions-nous tous d'accord? Le faire croire est une illusion et l'imposer mène à la tyrannie. Une société de confiance serait celle qui assumerait la diversité et des différences. »**

travail n'est pas de bon augure. Comme sont inquiétantes les conditions dans lesquelles évolue l'école et, avec elle, les enseignants... Il ne peut y avoir de liberté de la pensée, de débats raisonnés et de vie démocratique sans ces institutions libératrices que sont l'inspection du travail, l'école, la culture. Ni Twitter ni les débats télévisés qui se résument à 5 interventions de quatre minutes ne permettent la confrontation indispensable à la vie des idées. La démocratie a besoin de débat, donc de points de vue et de temps pour développer les arguments. La mode est aujourd'hui au consensus. Un leurre. Pourquoi serions-nous tous d'accord? Le faire croire est une illusion et l'imposer mène à la tyrannie. Une société de confiance serait celle qui assumerait la diversité et des différences. L'anthropologue Pierre Clastres a démontré que certaines sociétés primitives étaient plus avancées que nous, confiant au souverain, non pas le pouvoir exclusif, mais la tâche d'établir le lien entre tous. Quelles que soient leurs divergences, leurs différends, voire les inimitiés entre leurs membres, celui-ci avait pour rôle d'assurer l'amitié entre tous pour que la société puisse vivre et avancer.

– *Si la conflictualité est indispensable à la société démocratique, celle-ci ne peut-elle être manipulée pour mieux engendrer des peurs et asseoir le pouvoir?*

– C'est vrai, on peut vouloir travestir l'autre en un ennemi pour conforter son pouvoir. On peut stigmatiser l'étranger pour accroître la peur... La manière avec laquelle le pouvoir revient sur l'immigration, laissant supposer qu'elle est problématique alors que, d'une part, elle ne nous menace pas par le nombre et que, d'autre part, elle est ce qui enrichit les cultures, les langues, en est le meilleur exemple. Dans un autre registre, on pourrait citer le « grand débat » voulu par Emmanuel Macron. Des millions de demandes ont été formulées à cette occasion. Combien ont été entendues? Aucune question ne peut avoir une réponse et une seule. Que cela plaise ou non, la démocratie est un fleuve en crue. Un fleuve que l'on ne peut toujours maîtriser. Il faut l'accepter : on peut canaliser le bouillonnement des sociétés quand c'est possible, mais il faut admettre qu'à certains moments, cela déborde. Vouloir réduire ce bouillonnement, c'est prendre le risque d'aller vers une violence exterminatrice. ◀

Propos recueillis par Martine HASSOUN



JONATHAN KONITZ/MAXPPP

## ÉNERGIE

# EDF: OPPOSITION MASSIVE À «HERCULE»

À L'APPEL DE L'INTERSYNDICALE LES PERSONNELS DU GROUPE ET D'AUTRES ENTREPRISES DU SECTEUR SE SONT FORTEMENT MOBILISÉS POUR FAIRE ÉCHEC AU PROJET DE DÉMANTÈLEMENT DE L'ÉLECTRICIEN.

**P**our l'intersyndicale Cgt, Cfe-Cgc, Cfdt et Fo du secteur de l'énergie, ce fut une journée historique de mobilisation. Le 19 septembre, les personnels étaient en grève nationale pour s'opposer au projet de «réorganisation» du groupe Edf, baptisé Hercule. Dans tous les métiers, en effet, les mobilisations sont qualifiées d'«exceptionnelles», tant pour les personnels d'exécution que pour la maîtrise ou l'encadrement. Dans de nombreux centres de production, les taux de grévistes ont atteint 65 %, voire 80 %. La grève s'est également traduite par des baisses de production ou des actions ciblées organisées sur le réseau de distribution. Dans un communiqué, l'intersyndicale «salue très solennellement l'engagement massif des personnels» d'Edf, mais aussi d'autres entreprises du secteur. Demandé par le président de la

République, le projet de réorganisation des activités d'Edf, baptisé Hercule, a été présenté aux organisations syndicales le 20 juin. Il prévoit en particulier le découpage d'Edf en deux entités distinctes. L'une, nommée «Edf bleu», rassemblerait les activités d'électricité dites «piloteables» (nucléaire, hydraulique...) ainsi que le groupe Réseau de transport d'électricité (Rte) détenu à 50,1 % par l'État; l'autre, «Edf «vert» regrouperait la branche commerce (fourniture de l'électricité aux clients), les énergies renouvelables, les services et Enedis, le réseau de distribution de l'électricité, c'est-à-dire les activités les plus rentables. Dans cette nouvelle architecture, présentée par la direction comme une réponse au défi du financement du parc nucléaire français dans l'avenir, la maison mère détiendrait 100% du capital de la filiale «bleue» alors

que le capital de la filiale «verte» serait ouvert au privé.

Dès qu'elle a eu connaissance d'Hercule, l'intersyndicale a dénoncé un projet qui réduit l'avenir d'Edf à un «*Meccano capitalistique*» et perd de vue «*le projet industriel, l'ambition sociale et l'intérêt général*». S'il devait être mis en œuvre, «*il n'y aurait plus de mutualisation des risques à Edf. Un nouveau pas serait franchi vers davantage de libéralisation et de privatisation de l'entreprise intégrée*», explique l'Ufict Mines-Énergie dans un document analysant le projet Hercule et diffusé auprès des managers du groupe.

### Un Meccano capitalistique

Comment croire que les questions de réchauffement climatique, de précarité énergétique et de service public seraient la priorité de la direction de la filiale



« Edf vert », ainsi livrée aux appétits du privé et aux intérêts à court terme ? À cela s'ajoute une forte inquiétude sur le statut des personnels, dans un contexte où la multiplication des filiales pose déjà problème, « avec des activités qui s'entremêlent et des salariés aux statuts parfois différents sur des activités totalement identiques ».

Si Edf est confronté à de nombreux défis, ce n'est pourtant pas son organisation qui est en cause, explique en substance l'intersyndicale qui pointe la responsabilité de l'État dans la fragilisation du groupe au travers de deux éléments : l'exigence de dividendes de plus en plus élevés et la mise en place d'un système « mortifère » du prix de vente de l'électricité nucléaire historique lui « imposant de subventionner ses concurrents ». Mis en place par la loi NOME (« nouvelle organisation du marché de l'électricité ») du 7 décembre 2010, ce mécanisme, dit de l'Arenh (« accès régulé à l'énergie nucléaire historique »), oblige Edf à vendre à ses concurrents le mégawattheure à 42 euros, dans la limite de 25 % de sa production. L'Ufict-Cgt explique : « Quand les prix sont bas, ces derniers se "sourcent" au marché ; quand ils sont hauts, ils le font à l'Arenh. Edf est systématiquement perdant. Conséquence, elle manque de ressources pour financer ses gros investissements de production. » Or, « Edf doit avoir les moyens de faire face aux besoins d'investissements auxquels le système électrique français est confronté. Aucun démantèlement d'Edf n'est nécessaire pour y parvenir », soulignent les syndicats qui, tous, réaffirment leur attachement à l'entreprise intégrée Edf.

### Vers une nouvelle action

Au lendemain de la grève du 19 septembre, l'intersyndicale mettait en demeure le gouvernement et la direction d'Edf de « retirer définitivement le projet Hercule d'ici le 10 octobre » et demandait à rencontrer la ministre de l'Énergie. Pour l'heure, Hercule est simplement reporté à 2020 « afin de permettre au gouvernement et au président d'Edf de trouver, avec Bruxelles, une solution technique et pérenne en faveur d'une nouvelle régulation du nucléaire, alors que celle-ci est nécessaire à l'avenir d'Edf et possible sans Hercule ». Dans une pétition, l'intersyndicale appelait, à partir du 10 octobre, à des réunions d'information et à des assemblées générales pour débattre de la situation, demandant le retrait pur et simple du projet de scission. Si tel n'est pas le cas, un nouvel appel à l'action était lancé pour le 17 octobre. ◀

Christine LABBE

## EUROPE SERVICES : PUBLICS OU PRIVÉS ?

À la demande de la Fédération syndicale européenne des services publics, l'Unité internationale de recherches sur les services publics (Psiru) de l'université londonienne de Greenwich a mené une étude approfondie sur l'efficacité comparée des services publics et privés. Conclusion : l'idée selon laquelle la privatisation ou les partenariats public-privé peuvent offrir le même niveau de service à un coût moindre est largement contestable. Fondée sur l'étude de neuf secteurs d'activité – électricité, santé, gestion des déchets, eau, prisons, transports en commun, ports et aéroports, rail, télécommunications –, cette recherche remet en cause la pertinence des privatisations et des externalisations. Citant en exemples la remunicipalisation des services liés à l'eau à Paris et la fin du partenariat public-privé du métro londonien, elle démontre notamment les gains de productivité réalisés lorsque des services sont rapatriés dans le secteur public.

« Efficacité des secteurs public et privé », 52 pages, 2019, à retrouver sur [www.epsu.org](http://www.epsu.org)

## CROATIE LA PLAGE, UN DROIT POUR TOUS

Au cours de l'été, les syndicats de retraités croates ont lancé une action contre l'injuste exclusion des personnes âgées des plages et des stations balnéaires, en raison des tarifs d'accès trop élevés aux parkings pour autocars. Compte tenu des pensions « scandaleusement faibles », ces coûts supplémentaires compromettent « l'organisation même d'excursions à la mer que les associations de personnes âgées cherchent à offrir, ne fût-ce que pour une seule journée, au grand nombre de leurs membres qui souffrent de pauvreté », expliquent les syndicats, réclamant des mesures d'urgence « pour protéger les droits humains des pensionnés et des personnes âgées ».

## INDE/ÉTATS-UNIS GOOGLE : MALGRÉ LA RÉPRESSION

Malgré les pressions et les menaces, 80 ingénieurs et techniciens de Hcl Technologies, multinationale indienne sous-traitante de Google, installée à Pittsburgh en Pennsylvanie, ont décidé le mois dernier de s'affilier au United Steelworkers (Usw), syndicat américain de la métallurgie. Une victoire syndicale après plusieurs mois de mobilisation de l'Association du personnel technicien de Pittsburgh (Patp), parrainée dans cette affaire par l'Usw. La Patp veut aider les travailleurs de la haute technologie de Pittsburgh et du sud-ouest de la Pennsylvanie à communiquer entre eux à propos de leurs conditions de travail, et encadrer le recrutement et la négociation collective. Une victoire saluée par IndustriAll : « C'est là un grand pas en avant vers l'obtention, pour les travailleurs contractuels, des mêmes droits et des mêmes conditions que le personnel permanent », a déclaré sa présidente.



JOHN ANGELILLO/MAXPPP

# Oser le Syndicalisme

## **Mettre l'action collective hors jeu**

La période est riche en démonstrations inquiétantes. À la répression spectaculaire qui se déploie dans l'espace public répond une série de mesures engagées sur le champ du travail pour limiter, restreindre ou domestiquer les libertés fondamentales liées à l'exercice syndical, à l'expression des solidarités collectives. À quoi s'ajoutent des discriminations dont l'intensité est loin de diminuer.

## **Représentation et carrières: mises en jeu**

Ces regains de tension sur les libertés s'inscrivent dans un contexte économique et social dégradé, mais leurs issues n'ont rien de fatal. D'une part, elles percutent l'aspiration de plus en plus partagée à pouvoir s'exprimer, s'organiser, peser sur son travail, son organisation et ses finalités. Sur ces terrains, c'est la mobilisation des salariés qui fait la différence entre régression ou avancée.

## **Nouveaux terrains, nouveaux visages**

En s'imposant jusque dans les petites entreprises, les élections au Cse font émerger de nouvelles énergies militantes. La vie continue et, avec elle, le syndicalisme, sous des formes traditionnelles mais réélaborées. Notre table ronde avec Caroline Blanchot, Jérémie Jaeger, Alexis Monnet animée, pour *Options*, par Martine Hassoun.

LAURENCE MOUTON/IMAXPPP



### SOMMAIRE

**CSE  
AU BONHEUR  
DES DIRECTIONS?**  
PAGES 17 À 19

**REPÈRES**  
PAGE 20

**POINT DE VUE  
ÉVOLUTION DE CARRIÈRE:  
ACCORDS ET DÉSACCORDS**  
PAGE 21

**SYNDICALISME  
LES LIBERTÉS À L'ÉTOUFFÉE...**  
PAGES 22-23

**TABLE RONDE**  
PAGES 24 À 27





# Cse : au bonheur des directions ?

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le comité social et économique (Cse) aura remplacé toutes les instances représentatives du personnel existant dans les entreprises d'au moins onze salariés. Au 31 mars 2019, 23 700 Cse avaient été officiellement installés, 65 % d'entre eux l'ayant été dans des entreprises de moins de 50 salariés. Si, à trois mois de l'échéance, plus de la moitié des entreprises concernées en sont encore dépourvues, c'est dans une étude financée par la Dares, à la demande du comité d'évaluation des ordonnances<sup>1</sup>, que l'on trouve les premiers éléments d'un bilan qualitatif. La fusion des instances s'accompagne d'une réduction des moyens, d'une perte de proximité, d'une intensification et d'une plus grande complexité du travail des élus, d'un risque d'« embolisation du Cse, c'est-à-dire une saturation en temps et en qualité des réunions »... Ce premier retour d'expériences valide les craintes exprimées, depuis 2017, par les organisations syndicales.

Chez Lcl, la mise en place des Cse s'est traduite, comme dans la plupart des entreprises, par une réduction des moyens, en nombre d'élus et en

heures : « Dans un contexte de climat social très dégradé, nous avons perdu environ trois quarts des moyens. L'accord est à minima, très proche des obligations du Code du travail », souligne Vincent Chaudat, coordinateur syndical national Cgt. Plusieurs problématiques émergent logiquement de cette nouvelle situation, en particulier celles de la proximité : comment garder le contact avec le terrain quand les instances sont concentrées et les moyens réduits ? « Les directions se placent dans une logique de rationalisation », souligne l'étude qualitative, en utilisant notamment la possibilité de revoir les périmètres de la représentation du personnel.

## Une logique de « rationalisation » des moyens

C'est le choix fait par le Crédit lyonnais avec 10 Cse, dont trois en Île-de-France, pour 1 700 implantations sur tout le territoire. « Le Cse "Ouest" s'étend de la Normandie à Montargis, dans le Loiret, en passant par Poitiers. Les élus sont là où ils peuvent. Le contact avec le terrain ne pourrait être assuré que par des représenta-

La fusion des instances s'accompagne d'une réduction des moyens, d'une perte de proximité, d'une intensification et d'une plus grande complexité du travail des élus.

1. « Appropriation et mise en œuvre des ordonnances du 22 septembre 2017 réformant le droit du travail », étude réalisée entre janvier et juillet 2019. À retrouver sur [www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)

## Cse : au bonheur des directions ?

... tions de proximité», souligne Vincent Chaudat. Or l'accord n'en prévoit pas. La Cgt, qui a perdu sa représentativité nationale lors des dernières élections, n'est plus présente partout. Au Cse central, qui totalise 25 élus, elle compte deux élus et un élu de la Cgt-Guadeloupe. Cette logique de «rationalisation» et de «concentration» entraîne de nouvelles charges pour les élus: «Ils ont pris la mesure que celles-ci, souvent, les dépassent», témoigne Vincent Chaudat. Qui alerte également sur la situation de ceux qui ont perdu leur mandat: ils sont une vingtaine, dont quinze posent problème. Deux accords de groupe ont été conclus en mars 2019, l'un sur l'accompagnement professionnel des salariés quittant leur mandat de représentant du personnel, l'autre relatif au parcours des représentants du personnel. «Mais leur application se heurte au peu d'empressement à valoriser et à reconnaître les compétences acquises au cours des mandats et au contexte général, très dégradé, du secteur bancaire: certains métiers ont disparu et les postes potentiellement ouverts au reclassement se raréfient.» Les modalités d'accompagnement des salariés quittant leur mandat sont ainsi un des motifs d'inquiétude pointés par l'étude qualitative qui qualifie de «timide» l'approche des ordonnances sur le sujet.

### Quand tout est négociable, les directions s'engouffrent dans les brèches

La situation est plus contrastée chez Edf Renouvelables, filiale d'Edf. Présente dans une vingtaine de pays, l'entreprise compte quelque 3500 salariés, dont 75 % de cadres. C'est à l'issue de quatorze réunions qu'un accord a été conclu

sur la mise en place du Cse; «insuffisant» pour la Cgt, non signataire, au motif notamment de la réduction des moyens alloués aux expertises. «Tout était négociable», souligne ainsi Laurent Smaghe, élu au comité d'entreprise européen d'Edf et représentant syndical Cgt au Cse d'Edf Renouvelables. Et dans un contexte de réorganisation permanente, la direction s'est engouffrée dans la brèche en portant notamment à trois ans, sauf en cas de rupture de la stratégie de l'entreprise, le rythme de l'expertise sur les orientations stratégiques auparavant annuelle. Mais il note un point positif: tout en étant une entreprise multi-établissements, elle possédait déjà, de manière dérogatoire, un seul comité d'entreprise. Cela a facilité l'installation du Cse à l'Unité économique et sociale qui compte davantage d'élus: 16 sièges (4 Etam et 12 cadres) au lieu de 7 pour le Ce; la Cgt en totalise 6, ce qui lui donne une majorité relative.

C'est en effet dans un contexte de forte progression de la Cgt aux élections qu'a été installé le Cse, dont la première séance s'est tenue en mars. Alors qu'en 2013, une seule candidate était élue Cgt au comité d'entreprise avec une représentativité de l'ordre de 11 %, cette représentativité atteint 29,9 % aux élections Ce-Dp de 2017, puis 33,4 % aux élections Cse de février 2019. La Cgt est alors en capacité de présenter, à ces élections, 20 candidats dont 13 cadres. «Une grande victoire», se félicite Laurent Smaghe.

Mais les premiers mois de fonctionnement du Cse mettent en évidence plusieurs difficultés corroborant les conclusions de l'étude qualitative. D'abord une charge accrue pour les élus, certes plus nombreux mais dotés de moins d'heures pour assurer leur triple mandat. Les suppléants qui, au sein du Ce, assistaient aux réunions et prenaient part aux discussions même en présence des titulaires, ne siègent plus. Deuxième problème: les réunions du Cse se transforment en grandes assemblées traitant une multitude de sujets, souvent survolés, renvoyés dans des commissions privées de moyens et de pouvoirs. «Ces réunions s'apparentent désormais à des grands-messes où se joue un simulacre d'information et de concertation.»

### On peut gagner des moyens supplémentaires, avec les salariés

Les commissions, justement. Leur fonctionnement pose aussi problème, en particulier celle concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail (Cscst): organisées par risque (risque sédentaire par exemple) et non plus par activité (off-shore, exploitation et maintenance...), elles sont structurées de manière à éloigner les salariés de leurs représentants. «C'est une bouteille à

Les réunions du Cse se transforment en grandes assemblées traitant une multitude de sujets, souvent survolés, renvoyés dans des commissions privées de moyens et de pouvoirs.



PHILIPPE TURPIN/MAXPPP





Avec les lois Rebsamen et El Khomri, puis les ordonnances Macron de 2017, les employeurs ont durci les conditions du dialogue social.

*l'encre, les salariés ne savent plus à qui s'adresser. Les Chsct, au sein desquels nous avons des outils pour agir, étaient la bête noire de la direction. Elle a trouvé là le moyen de paralyser l'action des élus en matière de santé-sécurité»,* souligne encore le représentant Cgt. Et si l'accord met en place une dizaine de représentants de proximité, ils sont « recentralisés » dans une seule commission baptisée Territoires. « Avec les lois Rebsamen et El Khomri, puis les ordonnances Macron de 2017, la direction s'est sentie pousser des ailes et a durci les conditions du dialogue social, explique Laurent

**LES SALARIÉS ONT DÉCIDÉ D'AGIR, OBLIGEANT LA DIRECTION À DIALOGUER ET, FINALEMENT, À ACCEPTER PLUSIEURS AVANCÉES, PARMI LESQUELLES LA PRÉSENCE DE SIX SUPPLÉANTS AUX RÉUNIONS, UN CRÉDIT D'HEURES DE DÉLÉGATION SUPÉRIEUR AU CONTINGENT PRÉVU PAR LA LOI OU LE FINANCEMENT À 100% DE LA PREMIÈRE EXPERTISE PAR LA DIRECTION.**

Smaghe. *Le Cse est une étape supplémentaire visant à accélérer l'affaiblissement du contre-pouvoir exercé par les syndicats mais heureusement les salariés ne sont pas tous dupes.»*

C'est le cas chez Montabert (métallurgie, 468 salariés), à Saint-Priest, dans le Rhône. Il a fallu une grève portant sur les modalités de mise en place du Cse pour que soit conclu, en juin, un accord cosigné par la Cgt, la Cfdt et la Cfe-Cgc. Après plusieurs mois de négociation en effet, la direction avait mis fin au dialogue, prétendant appliquer le minimum légal. « Par six fois, entre le 5 mars et le 15 avril, expliquent les représentants de l'intersyndicale, les syndicats l'ont sollicitée pour poursuivre les discussions et réintroduire le dialogue » dans l'intérêt de l'entreprise. En vain. Réunis en assemblée générale en avril, une centaine de salariés ont décidé d'agir, obligeant la direction à dialoguer et, finalement, à accepter plusieurs avancées, parmi lesquelles la présence de six suppléants aux réunions, un crédit d'heures de délégation supérieur au contingent prévu par la loi ou le financement à 100% de la première expertise par la direction. L'objectif a donc été doublement atteint, se félicite l'intersyndicale, à l'issue de quatre jours de conflit : une action inédite pour la mise en place d'un Cse. ◀

Christine LABBE

## Web

• Hervé Jégouzo et Fabrice Signoretto, « La centralisation du Cse au péril du dialogue social », 30 janvier 2019. À retrouver sur [www.cerclemauricecohen.org](http://www.cerclemauricecohen.org)

• Deux numéros de la *Revue pratique de droit social* sur les Cse à consulter sur <https://droits.nvo.fr/rpds>

• « Tout sur le Cse » : plateforme web participative du Comité régional Cgt Auvergne-Rhône-Alpes, à consulter sur <https://toutsurlecse.fr>

## Docs

• « Représentativités syndicales, représentativités patronales. Règles juridiques et pratiques sociales », *Travail Et emploi* n°131, juillet-septembre 2012, mise à jour en 2016.

• « Les premiers accords de regroupement d'instances de représentation du personnel suite à la loi du 17 août 2015 », Document d'étude, ministère du Travail, septembre 2018.

• « Représentation et négociation collectives à la lumière des ordonnances Macron », *Le Droit ouvrier*, juillet 2019.

## SYNDICALISME COTE DE CONFIANCE

Le taux de syndicalisation en France est l'un des plus bas en Europe, ce que confirme encore une enquête réalisée en juin 2018 par l'institut Bva auprès de 1500 salariés, qui établit que 15 % d'entre eux seulement adhèrent à une organisation syndicale. Rapporté à la réalité dans laquelle évoluent les salariés les moins protégés, ce chiffre est encore plus inquiétant. En effet, si 22 % se déclarent syndiqués dans le secteur public et 18 % dans les grandes entreprises, les proportions sont encore plus basses dans le privé en général (12 %) et dans les Tpe en particulier (4 %). À cela il faut ajouter la faible crédibilité des organisations syndicales auprès des Français. Selon le Cevipof, le centre de recherche politique de Sciences Po, elle

ne dépasse pas 27 %. À comparer tout de même avec la confiance, trois fois plus faible, que les Français placent dans les partis politiques. Et à ces autres données produites par l'enquête de Bva : lorsqu'on interroge les salariés, et non l'ensemble des Français, sur la capacité des organisations syndicales à défendre leurs intérêts, 49 % répondent par l'affirmative. Parmi eux, les femmes (53 %), les jeunes (59 %) et les employés (56 %) sont plus nombreux encore à le dire. Par ailleurs, toujours selon l'organisme de sondage, 78 % des salariés estiment que c'est aux syndicats que revient l'obtention des acquis sociaux.

Pour aller plus loin : « Le baromètre de la confiance politique », à retrouver sur [www.sciencespo.fr/cevipof](http://www.sciencespo.fr/cevipof)

## DISCRIMINATION UN RAPPORT DU DÉFENSEUR DES DROITS

Depuis plus de dix ans, le Défenseur des droits et l'Oit réalisent une enquête annuelle sur les discriminations dans l'emploi. Un travail qui, cette année, s'est concentré sur les discriminations en raison de l'activité syndicale au travail. Un millier de salariés représentatifs de la population active ont été sondés, dont un tiers étaient adhérents de la Cfdt, de la Cftc, de la Cfe-Cgc, de Cgt, de Fo, de l'Unsa, de la Fsu et de l'Union syndicale Solidaires. Parmi beaucoup d'autres résultats, celui-ci : le sentiment largement partagé que l'engagement syndical constitue un risque professionnel fort. Parmi les facteurs les plus cités, 35 % de la population active interrogée évoquent d'abord et avant tout la peur des représailles de la part de la direction. Une

proportion qui atteint 42 % parmi les adhérentes et adhérents d'une organisation syndicale. Vient ensuite l'impression de ne pas être entendu par la direction (31 % de la population active et 29 % des personnes syndiquées) ; le manque d'information sur les fonctions et l'utilité des représentants (respectivement 30 % et 23 %) ; l'isolement que crée l'individualisme, et le désintérêt des salariés pour le syndicalisme (respectivement 29 % et 35 %). Le sentiment que ceux-ci pensent pouvoir se passer de l'action des représentants syndicaux arrive en toute dernière position (13 %).

Pour aller plus loin : « Douzième baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi », 19 septembre 2019, à retrouver sur [www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)

## MANDAT LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ ARRIVENT

Pour pallier la disparition des délégués du personnel induite par la création des Cse, le législateur a créé le mandat de « représentant de proximité ». Une fonction dont il n'a fixé que le mode de désignation. Et encore, de manière assez vague puisque, dit-il simplement, « les représentants de proximité (Rp) sont membres du Cse et désignés par lui pour une durée qui prend fin avec le mandat des membres élus du comité ». Aucune précision sur leur nombre et leurs prérogatives. Encore moins sur leurs modalités de fonctionnement et le nombre d'heures de délégation dont ils peuvent bénéficier dans le cadre de leur mandat. Les revendications de la Cgt sont claires : nommer au moins

autant de représentants de proximité qu'il y avait précédemment de délégués du personnel, et privilégier leur nomination en dehors des effectifs des élus au Cse pour augmenter le nombre de représentants du personnel. Autre demande : que ces nouveaux mandatés puissent accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites ainsi que les salariés lors des entretiens, notamment disciplinaires. Et, également, qu'ils disposent d'un droit à la formation, à des réunions avec les élus du Cse ou entre eux...

Pour en savoir plus : *Négocier le Cse : revendications de la Cgt et exemples de clause*, Guide Cgt, novembre 2018, 32 pages, à retrouver sur [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)





ALEXANDRE MARCHI/MAXPPP

## point de vue

**JEAN-MICHEL DENIS**

PROFESSEUR DE SOCIOLOGIE  
À L'UNIVERSITÉ PARIS-EST  
MARNE-LA-VALLÉE ET CHERCHEUR  
AU LABORATOIRE TECHNIQUES,  
TERRITOIRES ET SOCIÉTÉS (LATTS)

Propos recueillis par Martine HASSOUN

# Évolution de carrière : accords et désaccords

Après le combat mené, dans les années 1990, par la Cgt de Peugeot-Sochaux pour en finir avec la discrimination syndicale, les lois de 2008 sur la représentativité syndicale, et de 2015 sur le dialogue social ont instauré l'obligation de négocier les moyens de concilier l'engagement syndical avec la vie professionnelle. Avec quelle ambition ? Quels résultats ? Interview de Jean-Michel Denis, coauteur de *La Fin des discriminations syndicales ? Luttés judiciaires et pratiques négociées*<sup>1</sup>.

De quelle manière les entreprises répondent-elles aux injonctions qui leur sont faites de concilier vie professionnelle et vie syndicale ? Avec Vincent-Arnaud Chappe, Cécile Guillaume et Sophie Pochic, tous trois également sociologues, nous avons réalisé, en 2014-2015, six monographies pour le savoir. À l'époque, les Cse n'existaient pas et le spectre d'une professionnalisation des élus était moins inquiétant qu'il ne l'est aujourd'hui. N'empêche, les interviews que nous avons pu faire auprès des responsables des ressources humaines et des acteurs syndicaux – aussi bien nationaux que de terrain – démontraient déjà ce que l'on peut craindre aujourd'hui : si les accords visant à combattre les discriminations syndicales protègent mieux les mandatés les plus investis, un dialogue social de bon aloi, ils aident peu les syndicalistes de proximité, surtout quand ils s'opposent aux restructurations ou dénoncent les conditions de travail. Dans les entreprises où nous avons mené nos travaux, que ce soit les quatre issues du secteur public – Grdf, la Sncf, la Dcns ou La Poste – ou celles relevant du secteur privé – Psa et Disneyland Paris –, c'est essentiellement à l'initiative des employeurs que des accords ont été négociés. Les directions y ont été poussées tant par les contentieux prud'homaux en discrimination que par le besoin de réviser les règles du dialogue social, alors que le contexte économique et social interne se modifiait... Qu'il en soit ainsi a bien sûr son importance. Là où les organisations syndicales auraient pu privilégier des règles collectives dans la lutte contre les discriminations, les directions ont fait un autre choix. Les accords que nous avons étudiés développent tous une

approche individuelle et individualisante fondée sur la définition de référentiels de compétences fortement inspirés par la culture managériale. À la Poste, qui a été mon terrain, en aucun cas les repères définis n'ont tenu compte de la capacité des militants à mener une grève ou à construire un rapport de force. Ceux qui ont été privilégiés ont été, par exemple, les compétences en communication ou celles à organiser le travail d'équipe. C'est, pour le moins, une vision socialement située des compétences syndicales qui favorise leur « managérialisation » et privilégie – c'est au moins aussi grave – la reconnaissance des mandats centraux plutôt que ceux de terrain. Dans beaucoup d'entreprises, il y a eu débat dans et entre les organisations syndicales sur la pertinence ou non de signer de tels accords. Sud et la Cgt ont été très critiques sur le contenu des accords proposés à la Poste, à la fois pour leur façon de considérer la discrimination syndicale au cas par cas, et pour la définition qu'ils faisaient des compétences syndicales. Mais aussi pour la légitimité que s'attribuait la direction de l'entreprise à les évaluer. Sud a refusé de signer l'accord proposé ; la Cgt l'a fait. Entre la nécessité de faire reconnaître les compétences syndicales et le risque de tomber dans le piège d'un syndicalisme formaté, satisfaisant les normes d'expression fixées par les employeurs, le sentier sur lequel avance le syndicalisme est escarpé. D'autant plus périlleux que, mieux que les autres, ses organisations savent que, sur les trois critères qui constituent les compétences – les savoirs, les savoir-faire et les savoir-être –, le troisième est problématique. Peut-on accepter que le consentement et la subordination – qui en est souvent l'indicateur premier – servent à organiser l'évolution de carrière de leurs militants ? Reste qu'on ne se construit pas en promettant « du sang et des larmes ». Le retour à des augmentations générales permettrait de résoudre bien des problèmes ; le refus de la professionnalisation aussi. Au-delà ? Le débat est ouvert. ◀

1. Avec Vincent-Arnaud Chappe, Cécile Guillaume et Sophie Pochic, Éditions du Croquant, septembre 2019.

# Les libertés à

Dans un contexte de montée d'un autoritarisme répressif, le syndicalisme voit se resserrer autour de lui un véritable filet législatif visant à sidérer ses capacités d'expression, de représentation et d'action.

La tension répressive qui balaie actuellement le champ social et politique en son entier n'exclut nullement la répression ou l'intimidation au quotidien dans l'entreprise. Mais son ambition va au-delà : elle s'élabore en ordre alternatif, en phase avec une vision politique du monde dont l'axe est la mise en concurrence de tous avec tous. Cette concurrence, régulée par le marché, aurait mécaniquement la vertu d'ajuster les projets personnels et les besoins du consommateur, les aspirations individuelles et les réalisations de la collectivité nationale. Cette théorie, d'essence néolibérale, est aujourd'hui incarnée par l'actuel président de la République, cette dernière étant ramenée à l'état d'entreprise ou plus précisément à l'état d'un acteur du marché parmi d'autres. La fameuse «start-up nation» d'Emmanuel Macron s'inscrit ainsi dans la longue réflexion entamée dans les années 1980, notamment avec la loi Séguin, en 1987, et poursuivie par la commission Attali dans les années 2000. Avec, à chaque fois, l'objectif d'accélérer le rythme des réformes structurelles et, plus encore, de les mettre en cohérence, afin de leur donner une dimension d'ensemble, globale. Et surtout, de rendre cette logique irréfutable, indiscutable<sup>1</sup>.

En phase avec le thatchérien «il n'y a pas d'alternative», cette vision est donc autoritaire, autant par nécessité que par vocation. Les réformes en question ne doivent pas être soumises au risque de la controverse, ni à celui de l'arbitrage d'institutions plus ou moins articulées à la représentation publique ou attachées à la notion d'intérêt général. D'où la conduite abrupte des réformes visant à modifier en profondeur – à dénaturer en fait – le Code du travail : réforme des retraites de 1995, contrat première embauche en 2006, train de réformes conduit par Nicolas Sarkozy et, évidemment, loi Travail de 2016, avec ses suites en 2017...

Un double fil rouge relie entre elles ces réformes, avortées ou non : flexibilisation du marché du travail et flexibilisation du droit du travail, les deux s'épaulant l'une l'autre. La première vise à augmenter la compétitivité en faisant pression, en tout temps et de toute manière, sur le «coût du travail», exacerbant ainsi de façon mécanique la dégradation du travail et une concurrence généralisée. La seconde vise, elle, à saper un droit social qui autorise qu'on puisse s'opposer à la première. On sait que le Code du travail est conçu comme asymétrique, afin de contrebalancer l'inégalité structurelle existant entre un employeur et un salarié. Cette asymétrie gêne : il s'agit de la mettre

à bas et, avec elle, les acteurs de défense des droits – organisations syndicales, juristes – en les enfermant dans un cadre légal appauvri au point qu'y recourir apparaîtra sans intérêt. Le récent plafonnement des indemnités prud'homales est la parfaite illustration de ce choix.

L'autoritarisme est donc de plus en plus appelé à la rescousse : oukases lancés aux «partenaires sociaux» afin d'imposer un rythme, une méthode et un objectif ; réforme du Code du travail par ordonnances ; refus total d'une quelconque prise en compte des mises en garde syndicales et des manifestations sociales, du moins jusqu'à la séquence dite des gilets jaunes, qui a contraint le gouvernement et le président à une posture de «débat» et à des concessions sociales.

Cette volonté de mise au pas se traduit par la marginalisation de la négociation collective et de ses acteurs, l'objectif étant de les délégitimer dans leurs fonctions de représentation et d'empêcher leur mise en mouvement revendicatif. Plus simplement dit : à placer les droits et libertés nécessaires à leur activité sous statut d'impuissance. C'est très exactement ce que vise la loi Travail avec la réforme des institutions représentatives du personnel.

## Mise à bas du collectif et de ses représentations

La loi Travail, acte I, pose un acte fondateur en décrétant que la loi se fera désormais au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de la branche, moins encore au Parlement. Autrement dit, la norme produite dans l'entreprise, de préférence négociée, est plus légitime que la norme issue des débats parlementaires. La proximité du terrain, le savoir-faire des acteurs deviennent autant de vertus exaltées comme gages d'un «bon sens» partagé entre employeurs et travailleurs, salariés ou autres.

Cette approche idyllique permet alors à l'État de se dégager de son rôle de garant de l'intérêt général, au bénéfice d'un contrat passé entre acteurs responsables, majeurs et pleinement responsables de leurs actes. C'est évidemment là que le bât blesse. Ainsi que le rappelle Josepha Dirringer «l'entreprise n'est jamais un lieu pacifique»<sup>2</sup>. Le rapport des forces y est marqué au fer d'une inégalité profonde, ce que l'actualité des plans sociaux et autres chantages salariaux vérifie, hélas, chaque jour. Seule la loi, une loi qui surplombe le contrat, peut être créatrice d'une norme sociale de qualité, protégeant et garantissant les droits sociaux fondamentaux protégés

1. À ce sujet, on lira avec intérêt Romaric Godin, *La Guerre sociale en France*, La Découverte, 2019.

2. Lire *Options*, octobre 2016.

3. Philippe Margairaz et Danièle Tartakowsky, *L'État détricoté. De la Résistance à la République en marche*, Éditions du détour, 2018.

4. Le terme, lancé par le Medef, est officialisé par Ernest-Antoine Seillière le 18 janvier 2000, lors de l'assemblée annuelle de l'organisation patronale.



# l'étouffée...



MAXPPP

par la constitution. En son acte II, sous couvert de simplification, la loi Travail bouleverse de fond en comble les structures du dialogue social dans l'entreprise.

Cette contre-révolution accompagne un changement radical du statut même de l'État<sup>3</sup>, comme de celui de l'entreprise, en concédant de fait à cette dernière des responsabilités « citoyennes » qui relèvent logiquement de l'intérêt public : détermination du « bien » en matière économique, politique de l'emploi, sauvegarde de l'environnement...

Cette « refondation sociale »<sup>4</sup>, dont la création du comité social et économique (Cse) est emblématique, se présente comme démocratique : elle en est l'antithèse liberticide. En substituant aux institutions représentatives du personnel un Cse, elle fait « fondre » littéralement le nombre de salariés en possession d'un mandat dégageant des moyens pour la défense des salariés, de leurs conditions de travail, pour l'écoute des souffrances individuelles aussi bien que des revendications collectives.

Au vu des estimations avancées il n'est pas exagéré d'évoquer, à ce sujet, un véritable « plan social ». Cette réduction drastique des moyens humains s'accompagne d'un rétrécissement considérable de leurs possibilités légales d'intervention. Notamment sur le champ de la négociation. Ainsi que le résume Judith Krivine, responsable de

LE DÉFI EST POSÉ,  
NÉ À LA FOIS  
DES LOGIQUES  
D'UN MARCHÉ  
MONDIALISÉ  
ET DE LA CULTURE  
NATIONALE  
D'UN PATRONAT  
NOSTALGIQUE  
DU DROIT DIVIN.  
RESTE QUE CETTE  
NOSTALGIE  
ENTRE EN CONFLIT  
AVEC L'ASPIRATION  
À POUVOIR  
PLUS LIBREMENT  
S'EXPRIMER,  
S'ORGANISER,  
PESER SUR SON  
TRAVAIL, SON  
ORGANISATION  
ET SA FINALITÉ.

la commission des affaires sociales du Syndicat des avocats de France: « Elle est mise en cause sur deux terrains essentiels. D'une part, le droit à l'information des instances et des négociateurs en général. D'autre part, les niveaux de négociation. Ces remises en cause s'épaulent d'ailleurs l'une l'autre. L'information des instances représentatives du personnel – et par voie de conséquence, celle des représentants syndicaux, conditionne leur capacité à savoir de quoi elles parlent réellement et donc, de ce qui est en jeu dans la négociation. C'est le principe même de loyauté dans la négociation, principe majeur consacré désormais par le Code civil qui est mis en cause. » Par ailleurs, les

modifications qui touchent les niveaux de négociation permettent à l'employeur de choisir à sa convenance entre une négociation d'entreprise, d'établissement, de groupe... « Il peut désormais négocier avec ou sans les délégués syndicaux, être à l'initiative d'un référendum dont il rédige les termes. Enfin, les ordonnances ont permis de créer les conditions d'une division et d'une opposition au sein du Cse entre ceux qui « font de l'économie » et ceux qui « font de l'hygiène et de la sécurité » avec, à la clé, des affrontements sur les budgets respectifs puisque le Cse devra prendre sur ses moyens les frais d'expertise, d'avocats... »

Cette offensive liberticide est d'autant plus assumée qu'elle s'articule à un projet politique visant à minorer ou à domestiquer l'acteur syndical, faute de pouvoir le supprimer. Le défi est posé, né à la fois des logiques d'un marché mondialisé et de la culture nationale d'un patronat resté, quoi qu'il prétende, nostalgique du droit divin. Reste que cette nostalgie entre en conflit avec l'aspiration à pouvoir plus librement s'exprimer, s'organiser, peser sur son travail, son organisation et sa finalité. Il s'agit là d'enjeux qui traversent l'entreprise et, au-delà, tout le corps social. Ils peuvent, pour peu qu'on en crée les conditions, modifier les termes du réel et se constituer comme des pistes pour des rencontres possibles autour de la défense du travail et des libertés. ◀

Louis SALLAY

# Ces élus qui surviennent

**En s'imposant jusque dans les petites entreprises, les élections au Cse font apparaître de nouveaux militants Cgt. Échange autour de leur parcours, de leurs attentes et de leurs besoins.**

## PARTICIPANTS :

– **CAROLINE BLANCHOT**,  
SECRÉTAIRE NATIONALE  
DE L'UGICT-CGT CHARGÉE  
DE LA VIE SYNDICALE

– **JÉRÉMIE JAEGER**,  
ÉLU AU CSE DE L'AGENCE  
PARISIENNE POUR LE CLIMAT

– **ALEXIS MONNET**,  
ÉLU CGT DANS UNE  
ENTREPRISE DE SERVICE  
NUMÉRIQUE LYONNAISE

– **MARTINE HASSOUN**,  
OPTIONS.

– **Options : Pouvez-vous d'abord nous dire pourquoi vous vous êtes présentés à des élections au Cse ?**

– **Jérémy Jaeger** : J'ai 25 ans. Je travaille dans une petite association d'une vingtaine de salariés qui, à l'échelle territoriale, accompagne la mise en œuvre de politiques pour le climat. Je suis représentant du personnel au Cse depuis un an. Si j'ai choisi de me présenter à ce mandat, c'est d'abord parce que la défense des conditions de travail m'importe et que je suis très attaché au respect du droit social. Dans une structure comme celle dans laquelle je suis employé, ce n'est pas toujours facile, tant les rapports sociaux sont mâtinés de paternalisme. Un contexte qui ne facilite pas la reconnaissance de l'existence de relations de pouvoir, encore moins du lien de subordination qui implique que l'employeur prenne ses responsabilités dans un tas de domaines liés aux conditions de travail. L'autre raison qui m'a poussé à me présenter est que, si je ne l'avais pas fait, personne ne serait présenté aux élections.

– **Vous vous êtes présentés sur une liste syndicale ?**

– **Jérémy Jaeger** : Non, à l'époque, je n'avais pas de contact avec la Cgt. Je me suis présenté en candidat libre avec un suppléant, puisque nous ne sommes pas assez nombreux pour avoir deux titulaires.

– **Alexis Monnet** : Pour ma part, j'ai 27 ans et je travaille dans le milieu informatique. Je me suis fait élire en novembre dernier dans une entreprise de consulting de 52 salariés, créée il y a quinze ans et qui a crû extrêmement vite mais qui, comme celle de Jérémy, a un mode de fonctionnement très paternaliste. L'ambiance ici se veut bienveillante. La porte, nous dit-on, est toujours ouverte pour discuter. Les choses sont peut-être un peu plus compliquées, on va le voir. Mais c'est dans ce contexte que je me suis présenté, considérant que cette candidature était pour moi la prolongation d'engagements que j'ai depuis longtemps dans le milieu associatif. Il n'y avait pas de délégués du personnel. On a donc demandé à la direction d'organiser ces élections, en lui expliquant que ce serait bien de ne pas en rester à un face-à-face salariés-direction. Mes collègues étaient partants. Personnellement, je voulais que cette aventure

s'organise dans un cadre syndical. J'avais des amis à la Cgt. J'ai beaucoup discuté avec des élus Cse d'une des entreprises clientes avec qui on travaillait. Ils étaient à la Cfdt, mais ils m'ont incité à me lancer. C'est comme ça que j'ai contacté l'Ugict.

– **Caroline Blanchot** : Je me souviens de votre demande ! Elle est arrivée sur notre site un vendredi après-midi... pour faire partie du protocole de négociation le mardi suivant. Franchement, c'était la panique. Je me suis demandé comment on allait faire. Ça n'a pas été facile. L'Ugict est une structure interprofessionnelle qui ne syndique pas directement. Je ne suis ni membre de la fédération dans laquelle tu es censé te syndiquer, ni présente sur le territoire dans lequel vous travaillez. Je disposais de peu de temps pour te répondre. J'ai quand même tenté. Et on a réussi ! Et ceci, c'est important de le dire, est à mettre au compte de la réactivité des structures, notamment des correspondants Ugict-Cgt en territoire et dans les professions.

– **Pourquoi ressentiez-vous la nécessité de vous syndiquer ?**

– **Jérémy Jaeger** : Parce que j'ai la conviction que c'est la meilleure façon pour les salariés de se défendre et la meilleure façon aussi de ne pas être seul. Isolé, un élu ne peut se faire entendre. Je le savais mais, en prenant mes fonctions, j'en ai vraiment pris la mesure. Très vite, j'ai compris que j'avais besoin d'un lieu collectif où disposer d'informations et échanger. Ça m'est désormais possible grâce au collectif jeunes de l'Ugict et à mes contacts avec la fédération Cgt des Sociétés d'études. Et puis, un syndicat Cgt s'est créé dans l'entreprise. On en est au tout début du processus. Mais hier, on a tenu une réunion syndicale. Nous étions cinq. Cinq sur une vingtaine de salariés, c'est bien, non ? ! Et on a espoir de se développer.

– **Et pourquoi avoir choisi la Cgt ?**

– **Jérémy Jaeger** : Parce que c'est une vision de la société à laquelle j'adhère. J'en ai beaucoup discuté avec mes collègues. On a hésité à adhérer à Sud-Asso, qui porte des revendications qui correspondent au secteur d'activité dans lequel nous sommes même si, officiellement, on relève de la convention collective des sociétés d'études,





ISOLÉ, UN ÉLU NE PEUT SE FAIRE ENTENDRE. JE LE SAVAIS MAIS, EN PRENANT MES FONCTIONS, J'EN AI VRAIMENT PRIS LA MESURE. TRÈS VITE, J'AI COMPRIS QUE J'AVAIS BESOIN D'UN LIEU COLLECTIF OÙ DISPOSER D'INFORMATIONS ET ÉCHANGER. ÇA M'EST DÉSORMAIS POSSIBLE GRÂCE AU COLLECTIF JEUNES DE L'UGICT ET À MES CONTACTS AVEC LA FÉDÉRATION CGT DES SOCIÉTÉS D'ÉTUDES.

Syntec. Mais on s'est rendu compte qu'on avait besoin d'un réseau militant capable de nous soutenir, que ne pouvait pas nous offrir Sud-Asso. Quand on a contacté la Cgt, on a eu un très bon accueil. Donc on a continué dans ce sens.

– **Alexis Monnet**: Pourquoi la Cgt? Parce que j'ai des amis qui me l'ont conseillée et que je trouve les autres syndicats trop consensuels. Plus largement, si j'ai voulu me syndiquer, c'est aussi parce que je voulais me protéger. Mes collègues ne m'ont pas suivi dans cette aventure, mais six d'entre eux ont accepté de se présenter sur une liste Cgt. L'Ul de Lyon-3<sup>e</sup>/6<sup>e</sup> et la Cd du Rhône m'ont beaucoup aidé pour y parvenir. Elles nous ont dépêché des militants qui sont venus nous voir pour nous expliquer, à moi et à mes collègues, ce qu'est le syndicalisme, l'importance d'une liste Cgt, la façon dont on peut agir dans le cadre d'un Cse. On a organisé deux soirées ensemble. Un syndicaliste d'une entreprise informatique est aussi venu nous rencontrer. C'était important. On avait besoin d'informations syndicales très pratiques sur les Cse, mais aussi d'informations sur la tenue de ce mandat dans une entreprise comme la nôtre où il y a très peu de syndiqués. Il nous les a données. Cet échange a été important pour rassurer mes collègues.

– **Comment peut-on concevoir ces mandats et leur exercice?**

– **Caroline Blanchot**: Il est intéressant de constater que, malgré l'esprit qui a guidé la création des Cse et la rapidité avec laquelle cette nouvelle Irp nous a été imposée, malgré les réelles difficultés que nous rencontrons notamment pour couvrir les listes des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> collèges, ce contexte nous offre une opportunité de renforcement. De nombreux jeunes manifestent le désir, non

seulement de se syndiquer à la Cgt, mais aussi de se présenter sur nos listes « encadrement ». Cette dynamique contredit ceux qui disent que les jeunes ingénieurs, cadres ou techniciens sont des salariés individualistes et carriéristes éloignés de l'activité syndicale.

– **Jérémie Jaeger**: Personnellement, j'attache beaucoup d'importance à relayer les attentes de mes collègues. Par principe et parce qu'étant le seul élu, c'est la seule manière, je crois, de me faire entendre auprès de la direction. Quand ma directrice s'emporte, je peux lui dire que je ne suis pas seul. Que les demandes que je porte ne sont pas les miennes mais celles de tout le personnel. Et ça change tout. Avant chaque réunion Cse, j'organise une réunion avec les salariés pour discuter des conditions de travail, expliquer ce qui s'est passé lors de la précédente réunion et rassembler les questions qu'ils veulent traiter lors de la réunion suivante. Cette manière de faire permet de légitimer ensuite ma parole.

– **Alexis Monnet**: Et vous êtes nombreux à ces réunions?

– **Jérémie Jaeger**: Il n'y a jamais tout le monde. Mais beaucoup de salariés sont là et, ce qui est très intéressant, c'est que la discussion permet que toutes les demandes soient assumées collectivement. Je porte rarement de demandes individuelles. Les heures enfants malades ou les heures supplémentaires sont des questions sur lesquelles, au fur et à mesure de la discussion, tout le monde se retrouve, car s'ils ne sont pas concernés directement aujourd'hui, ils comprennent que ce sont des droits qui pourraient les concerner demain.

– **Alexis Monnet**: À la suite des élections qui se sont tenues en novembre, nous avons tous été élus : trois titulaires, quatre suppléants. Nous

...

## Ces élus qui surviennent

LA DIRECTION A SANS DOUTE PENSÉ QUE LES ÉLECTIONS NE SE TIENDRAIENT PAS, QU'IL Y AURAIT CARENCE. OR ELLES SE SONT TENUES. LORS DE L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION ANNUEL QUI A SUIVI, MON PATRON M'A SPÉCIFIÉ QU'IL M'AIMAIT BIEN, QU'IL AIMAIT BIEN QUE J'APPORTE DES IDÉES, MAIS QUE L'ENTREPRISE N'ÉTAIT PAS LA MIENNE, QUE JE N'AVAIS PAS MIS D'ARGENT DEDANS. QU'IL FALLAIT QUE JE ME CALME.

... avons décidé de nous partager les heures afin que le temps de délégation soit réparti entre tous. Comment les choses se sont-elles organisées ? La situation est un peu particulière puisque je suis parti quelques semaines après les élections, et que les élus qui restent sont un peu perdus. J'assurais un cadre qui permettait de se retrouver, d'échanger et de travailler. Peu connaissent le fonctionnement des Cse. Ils auraient dû rappeler la Cgt. Ils n'ont pas osé. Ils devraient le faire : la liste sur laquelle ils ont été élus est une liste Cgt.

– **Caroline Blanchot** : Nous allons reprendre contact avec eux mais pourquoi êtes-vous parti ?

– **Alexis Monnet** : Lorsqu'en septembre, j'ai informé ma direction de mon intention de demander des élections Cse, je l'ai fait en expliquant clairement que je ne voulais pas que cette initiative soit perçue comme un affront mais plutôt comme une occasion de travailler ensemble. J'avais dans l'esprit de devenir ensuite responsable syndical pour négocier des accords. Je l'espérais pour améliorer les conditions de travail et ne pas laisser l'employeur penser que le Cse se limiterait à l'organisation d'activités sociales et culturelles. Je voulais construire quelque chose. Le problème, c'est qu'on n'a pas de Drh, on a juste une chargée de recrutement qui n'a pas de compétence sur les questions sociales. Sans doute la direction a-t-elle pensé que les élections ne se tiendraient pas, qu'il y aurait carence. Or elles se sont tenues. Lors de l'entretien d'évaluation annuel qui a suivi, mon patron m'a spécifié qu'il m'aimait bien, qu'il aimait bien que j'apporte des idées, mais qu'il fallait que je comprenne que l'entreprise n'était pas la mienne, que je n'avais pas mis d'argent dedans. Qu'il fallait que je me calme. J'étais un peu inquiet. Je me suis rapproché de la Cgt. J'ai permis l'organisation des élections. Mais lorsqu'en décembre, j'ai eu une opportunité d'aller ailleurs, dans un domaine plus éthique, je suis parti.

– **Caroline Blanchot** : C'est la pression dont vous avez fait l'objet qui vous a poussé au départ ?

– **Alexis Monnet** : C'est difficile pour un jeune d'envisager de faire carrière en militant. J'ai envie de faire mon métier un petit peu avant de m'engager davantage. Je le reconnais : ça m'a fait peur. En me présentant, mon objectif était d'être dans la coconstruction. On passe de nombreuses heures dans l'entreprise. Il faut apprendre à travailler ensemble.

– **Jérémie Jaeger** : Pour ma part, pour l'instant, je ne suis pas trop inquiet. Mais c'est vrai que je suis dans un secteur d'activité un peu particulier... On verra. En tout cas, l'expérience syndicale permet d'apprendre beaucoup de choses qui peuvent être utiles ailleurs.

– **Caroline Blanchot** : Les problèmes que vous



Jérémie Jaeger.

soulevez là ne sont malheureusement pas spécifiques à vos entreprises. Il y a un besoin de lutter au quotidien contre les discriminations syndicales, car elles sont contraires à la loi. C'est une technique des directions pour ne pas laisser la Cgt s'implanter, se renforcer ou investir les collègues de l'encadrement. Mais j'aimerais insister sur autre chose. Le refus de vos employeurs de considérer le rôle économique lié à votre mandat d'élus est inacceptable. Quand on dit à un salarié : « ce n'est pas ton entreprise », on conteste cette réalité qui veut que ce sont les salariés qui créent la richesse. Une richesse bien plus importante que celle amenée par le capital. Le patronat a toujours tenté de reléguer les élus, au mieux, au seul terrain des conditions de travail, au pire aux seules activités sociales et culturelles, oubliant ainsi que ceux-ci sont légitimes sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et le fonctionnement général de l'entreprise. Les moyens dont usent les entreprises pour produire sont aussi notre affaire. Elles sont au cœur de l'activité des Cse et de l'activité syndicale.

– **Jérémie Jaeger** : Une illustration du refus, parfois, des directions, de s'intéresser aux questions économiques : la réponse de ma directrice à laquelle je demandais des explications sur l'usage immodéré qui peut être fait des Cdd dans mon association. « *Cantonne-toi au droit du travail* » : voilà ce qu'elle m'a répondu. C'est là une négation à la fois du rôle économique du Cse et de la nécessité pour une association de respecter le droit du travail. Le problème, c'est qu'il est bien difficile ensuite de renverser le rapport de force.

– **Caroline Blanchot** : De là, toute l'importance de bien se former. La formation Cgt, notamment celle sur les Cse, aide nos élus à bien se positionner ; à mener leur mandat en lien avec le syndicat et les salariés, à construire le rapport de force. Ce qui n'est évidemment pas le cas des formations dispensées par l'employeur ou par des sous-traitants.



CE SONT  
LES SALARIÉS  
QUI CRÉENT  
LA RICHESSE.  
UNE RICHESSE BIEN  
PLUS IMPORTANTE  
QUE CELLE AMENÉE  
PAR LE CAPITAL.  
LE PATRONAT  
A TOUJOURS TENTÉ  
DE RELÉGUER  
LES ÉLUS, AU MIEUX  
AU SEUL TERRAIN  
DES CONDITIONS  
DE TRAVAIL,  
AU PIRE AUX SEULES  
ACTIVITÉS SOCIALES  
ET CULTURELLES,  
OUBLIANT AINSI  
QUE CEUX-CI  
SONT LÉGITIMES  
SUR LES QUESTIONS  
INTÉRESSANT  
L'ORGANISATION,  
LA GESTION ET LE  
FONCTIONNEMENT  
GÉNÉRAL  
DE L'ENTREPRISE.

– **Justement, de quels outils, de quels types de formation avez-vous besoin pour tenir votre mandat ?**

– **Alexis Monnet :** Mes anciens collègues, avec qui j'ai discuté avant de venir, me disent manquer d'informations sur des aspects très techniques comme l'analyse des comptes. Je leur ai demandé s'ils souffraient d'un manque de légitimité face à la direction. Ils m'ont dit ne pas avoir de problème à ce niveau. Mais il leur manque des outils pour maîtriser le cadre général d'activité de l'entreprise... Il leur manque comme, je dirais, il en manque à la direction pour développer les relations sociales dans l'entreprise et faire vivre un Cse. L'assistante de direction en charge de cela est totalement désemparée. Peut-être la Cgt devrait-elle organiser des formations pour les dirigeants !

– **Caroline Blanchot :** De nombreuses directions ont fait le choix de réduire les « ressources humaines », notamment de proximité. Pour elles, faire respecter les droits des salariés c'est contraignant et ça coûte cher. C'est notre rôle à la fois de dénoncer ces situations mais également de rappeler l'employeur à ses responsabilités. Il faut aussi organiser les salariés Rh pour obtenir de meilleures conditions de travail.

– **Alexis Monnet :** Je suis d'accord, mais il faut admettre que, dans les petites entreprises, les relations interpersonnelles influent fortement sur les conditions du dialogue social. Mon patron respectait la légalité et était bienveillant. Tous les trimestres, il réunissait le personnel pour boire un pot tous ensemble. Difficile, dans ce cadre, de convaincre les gens de s'engager...

– **Caroline Blanchot :** Soit. Mais tout ne se passe pas dans l'entreprise. La question sociale se pose aussi au niveau de la branche, au niveau inter-



Alexis Monnet.



Caroline Blanchot.

professionnel, au niveau national. Le dossier des retraites en est le meilleur exemple.

– **Alexis Monnet :** Mes anciens collègues m'ont demandé ce que j'aurais fait si j'étais resté dans l'entreprise. Je leur ai répondu la chose suivante : j'aurais réuni tout le monde et j'aurais expliqué toute l'importance du Cse et de ses commissions. Je leur aurais proposé de réfléchir aux questions qu'ils aimeraient aborder, les demandes qu'ils pourraient avoir sur le sujet. Je leur ai conseillé de faire appel à quelqu'un de la Cgt, par exemple, qui pourrait leur expliquer comment lire une fiche de paie. C'est un élément essentiel pour défendre ses droits et comprendre les luttes en cours.

– **Jérémie Jaeger :** L'échange que nous avons démontré très clairement, je crois, que nous avons besoin de formation. Personnellement, j'en ressens fortement le besoin. J'ai besoin de formation et de moyens pour m'aider à développer ce rapport de force sans lequel je peux réclamer cinq fois la même chose à ma direction qui, cinq fois de suite, me la refusera. Le fait de pouvoir rencontrer des camarades au sein de la fédération des Sociétés d'études ou du collectif Jeunes diplômés de l'Ugict-Cgt m'apporte beaucoup. Mais c'est vrai qu'être élu dans une petite entreprise, c'est être un peu seul et, sans outils, on est un peu désemparé.

– **Caroline Blanchot :** Est-ce que le site [www.tout-surlecse.fr](http://www.tout-surlecse.fr) dont je vous avais envoyé le lien peut répondre à votre demande ? Il a été construit par la Cgt de la région Auvergne-Rhône-Alpes justement pour répondre à toutes les questions que se posent les élus et les aider à se sentir moins isolés dans leur mandat. Les aider à construire ce rapport de force. Les grandes victoires sociales ne se sont pas gagnées autour d'une table mais par des mobilisations au sein desquelles les syndicats ont joué un rôle essentiel. C'est important de le rappeler en ces jours où les chefs d'entreprise aimeraient pouvoir les contourner ou les mettre au pas. ◀

# RETRAITES PIÈGES ET NON-DITS DE LA RÉFORME

QUOI QU'EN DISE  
LE GOUVERNEMENT,  
LES PENSIONS NE SERAIENT  
PLUS GARANTIES NI AVANT,  
NI APRÈS LEUR LIQUIDATION.  
L'UGICT-CGT POURSUIT  
SON TRAVAIL D'INFORMATION  
ET DE DÉCRYPTAGE  
DU PROJET PORTÉ  
PAR JEAN-PAUL DELEVOYE.

**C**omment comprendre le projet de réforme des retraites et la stratégie du gouvernement pour le mettre en œuvre ? À l'occasion d'une journée d'étude réunissant une soixantaine de militants, l'Ugict-Cgt s'est attachée, le 26 septembre, à décrypter ses pièges et ses non-dits, en mettant notamment en garde contre les éléments de communication contenus dans le rapport Delevoye. À quel âge pourra-t-on partir à la retraite et avec quel niveau de pension ? En réalité, le gouvernement refuse de répondre à cette question, préférant détourner l'attention vers l'universalité du nouveau système à points et sa supposée simplicité. Sophie Binet, cosecrétaire générale de l'Ugict-Cgt, dénonce une réforme « opaque » qu'il « faut mettre en échec grâce à un travail d'information et de déploiement » en agissant sur plusieurs leviers : l'articulation entre les impacts individuels, les grands principes et les enjeux collectifs ; un travail spécifique en direction des jeunes pour lesquels les effets de la réforme joueraient à plein ; la proposition d'une réforme alternative (voir encadré).

Premier élément de valorisation de la réforme : le maintien du système par répartition, au sein duquel les pensions versées aux retraités sont financées par les cotisations payées par les actifs au même moment. « Mais il y a plusieurs manières de faire de la répartition », prévient Sylvie Durand, secrétaire nationale de l'Ugict-Cgt : à prestations définies ou à cotisations définies. La première

s'attache à financer les prestations que les régimes de retraites veulent maintenir ou améliorer, comme cela a été le cas jusqu'au début des années 1990, via une augmentation des cotisations ; la seconde bloque les ressources une fois pour toutes. « Aujourd'hui, poursuit-elle, nous fonctionnons depuis plusieurs décennies à prestations et cotisations négociées, en fonction du rapport de force déterminant l'évolution des ressources et des pensions. » Or la réforme introduit un système fonctionnant totalement à cotisations définies ; ce serait donc aux prestations de s'ajuster. Ajoutons qu'elle fragilise la répartition en incitant à la capitalisation les 10 % de cadres qui ne seraient plus couverts sur la totalité de leur salaire (voir Options n°649).

## Pilotage automatique et « règle d'or »

C'est, en effet, en fin d'argumentaire du rapport Delevoye que l'on trouve la véritable ambition de la réforme, ainsi résumée dans une « règle d'or » : « Le système universel est conçu à enveloppe constante. Au moment de son entrée en vigueur, le poids des recettes sera maintenu constant, de même que celui des dépenses. » Pour y parvenir, un double verrouillage financier serait mis en place : le blocage de la part des richesses affectée au financement des retraites à 14 % du Pib, contre 13,8 % aujourd'hui ; un taux de cotisation définitivement fixé à 28,12 %. Compte tenu de l'augmentation du nombre de retri-

## Reforme-retraite.info

C'est le site dédié à la réforme des retraites mis en place par l'Ugict-Cgt. Il s'articule autour de plusieurs entrées : un calculateur de la baisse des pensions, s'appuyant sur les données du Conseil d'orientation des retraites ; un comparateur avant/après la réforme ; un décodage de ses grands principes ; un générateur d'affiches... Il présente également les éléments montrant qu'une réforme alternative est possible (rubriques « c'est chaud » ou « formation ») pour financer la revendication de la Cgt : un droit à la retraite à 60 ans avec un minimum de 75 % net de son salaire net de fin de carrière (réforme du financement, création d'une maison commune des régimes de retraites, prise en compte des années d'étude). « Un choix de retraites, c'est un choix de société », dit Agnès Buzyn, ministre des Solidarités et de la Santé, en introduction des préconisations rendues publiques en juillet... C'est ce que met en évidence ce site en montrant qu'il n'y a aucune fatalité, ni économique, ni démographique : on peut faire différemment de ce que veut le gouvernement. C. L

1. Le retraité perçoit alors 5,5 euros durant sa retraite pour 100 euros cotisés.





JOËL PHILIPPON/MAXPPP

tés – 6 millions de personnes à l’horizon 2042-2045 – et de leur espérance de vie, l’équilibre financier ne pourra être obtenu qu’en diminuant le montant des droits à retraite, déjà liquidés ou en cours d’acquisition. Conséquence : les salariés n’auraient plus aucune visibilité, contrairement à l’affirmation du gouvernement, sur le niveau de leur future pension. « *Le taux de remplacement, explique encore Sylvie Durand, cesserait d’être un objectif, ce qui constitue une rupture historique.* »

La pension deviendrait ainsi une variable d’ajustement de l’équilibre financier érigé en règle d’or. Dans ces conditions, tout le monde est perdant, explique en substance l’Ugict-Cgt qui met en garde contre le piège des simulations et des « cas types » produits par le gouvernement, visant à faire artificiellement émerger des profils « gagnants » de la réforme. En jouant, en outre, sur l’opposition entre les différentes catégories de salariés et les statuts, après le rappel des 42 régimes existants. D’où la valorisation d’une architecture des retraites, « *communes à tous* » avec, en particulier, la « *fermeture* » des régimes spéciaux, supposés « privilégiés ». Cette mise en opposition, la Cgt la refuse, comme l’a montré la pre-

mière mobilisation nationale interprofessionnelle du 14 septembre, où plus de 150 000 personnes ont manifesté dans 170 villes en France. Avec la nécessité, met en évidence la journée d’étude de l’Ugict-Cgt, de recentrer le débat sur les grands principes et les véritables objectifs du projet de réforme qui toucheront, en réalité, l’ensemble de la population.

### Quand la pension devient une rente viagère

Illustration avec la valorisation, toujours par le gouvernement, d’un « *système plus juste* » où « *1 euro cotisé vaudra les mêmes droits pour tous* ». Comment comprendre cette affirmation ? De quels droits s’agit-il ? Dire que 1 euro cotisé donne les mêmes droits pour tous implique que chacun récupère, au cours de sa retraite, la somme de ses cotisations de carrière. La pension est alors égale à cette somme divisée par l’espérance de vie à la retraite : c’est le calcul d’une rente viagère. Plus l’espérance de vie augmente, plus la rente est modeste, et inversement. Ou dit autrement : plus on reporte le moment de son départ à la retraite, plus la rente augmente ; plus on part tôt, plus elle diminue... « *Au mieux, nous ne pouvons récu-*

*pérer que la somme de nos cotisations* », souligne Sylvie Durand.

Le gouvernement a ainsi beau jeu de vanter un système flexible, une retraite à la carte permise par l’accumulation de points au cours de la carrière : « *Le système universel offrira la possibilité de choisir la date de son départ en fonction de son niveau de retraite* », affirme ainsi Jean-Paul Delevoye. Mais de quel libre choix parle-t-on ? Dans ses préconisations, le haut-commissaire propose que l’âge du taux plein soit fixé à 64 ans, âge qui permettrait de bénéficier d’un rendement de 5,5%<sup>1</sup> présenté comme « *optimal* ». Le problème est que, pour un même âge de liquidation, le rendement diminuerait au fur et à mesure de l’augmentation de l’espérance de vie ; l’âge du taux plein reculerait génération après génération en devenant un levier de pilotage du système de retraite. Avec une incertitude sur la valeur du point : « *règle d’or* » oblige, « *celle-ci sera déterminée uniquement au moment du départ en retraite, en fonction de la situation économique et démographique* », démontre l’Ugict-Cgt. Privant ainsi les actifs de toute visibilité sur le montant de leur future pension. ▶

Christine LABBE



# DÉPLOIEMENT PAS DE RECETTE, MAIS DES INGRÉDIENTS SIMPLES

COMMENT RELANCER UNE ACTIVITÉ SYNDICALE MISE À MAL PAR LA SITUATION TENDUE DU TRAVAIL, L'HOSTILITÉ DES DIRECTIONS D'ENTREPRISE, L'ABSENCE DE VISIBILITÉ ? TROIS EXPÉRIENCES, TROIS « PETITES SAGESSES » DU DÉPLOIEMENT EN ACTES.



DANIEL FOURAY/IMAXPPP

**L**es évidences méritent parfois d'être prises au sérieux. À commencer par celle-ci : « Face à l'isolement, les contacts ne font pas de mal. » La formule est de Romain Descottes, conseiller à la fédération Cgt des Sociétés d'études, bien placé pour en parler : dans certaines entreprises, jusqu'à 95 % des effectifs sont sur des sites clients et ne se rencontrent jamais. Comment faire ? « S'appuyer sur le réseau de la Cgt est une évidence ; nous le faisons pour les élections, par exemple, mais cela reste trop diffus. »

C'est donc une autre démarche qui a été choisie : « D'abord, identifier les sites utilisateurs de prestataires et les donneurs d'ordre. Nous avons déterminé plusieurs sites, dont celui de la Plaine-Saint-Denis, dans le 93, parce qu'il présente une énorme concentration d'entreprises "locales" grosses utilisatrices de prestataires. Ensuite, s'y manifester de façon régulière. Concrètement, nous sommes présents chaque premier jeudi du mois, avec un barnum, devant le métro, grâce à l'aide des copains cheminots, de Mines-Énergie, et bien évidemment de l'union locale Cgt, comme à Saint-Denis. Cette simple pré-

sence, le fait de s'adresser aussi bien aux salariés des entreprises "locales" qu'aux salariés prestataires contribue à faire bouger les lignes dans les entreprises. » Le pari, sur la durée, est de prolonger ces liens dans des collectifs locaux départementaux : « C'est là, en lien avec l'union locale qu'on réfléchit ensemble, qu'on s'organise, qu'on construit des solidarités. Cela reste à perfectionner, mais c'est déjà un début. »

## Analyser le travail des collègues pour qu'ils apprécient le nôtre

Deuxième conseil en déploiement : « Avancer pas à pas ». Cet avis nous vient de l'Essonne, un département marqué d'une forte empreinte « cadres », par des pôles importants de recherche et de développement, et où la Cgt a eu à subir de nombreux plans sociaux. Avec un groupe de syndiqués, Irène Huard a commencé à remédier au manque d'activité syndicale de proximité : « Nous avons décidé d'être réalistes et de commencer par des initiatives simples, avec des objectifs simples. Il s'agit d'être vus régulièrement, notamment autour de la garde Rer de Massy, qui est un pôle majeur. » Adossé

à l'union départementale Cgt et bénéficiant de l'aide des unions locales de Massy et des Uilis, ce travail s'inscrit dans la préparation du congrès de l'Ud prévu en mars prochain, avec à la clé, de sérieux enjeux de représentativité...

Troisième avis éclairé, en provenance de la Cgt de la Banque de France, et plus précisément de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (Acpr) : « Pour être entendu, il faut savoir se mettre à l'écoute. » Alexandre Prud'homme explique : « À quelques nouveaux syndiqués constitués en collectif informel, nous avons décidé de faire écho à un malaise sensible chez nos collègues. » Le malaise est dû à des offensives de la direction sur le temps de travail, une perte d'autonomie et de sens au travail, un forfait jours utilisé de façon illégale et arbitraire, mais aussi la dégradation des conditions matérielles de travail avec des open spaces toujours plus grand et des expérimentations sur le « flex office »... Expérience particulièrement fructueuse : « Nous nous sommes lancés dans deux études sur les fiches de paie de 150 et 70 agents, analysées au regard des horaires et ce, sur une année entière. »

Rendue publique, l'enquête passionnée et déconstruit nombre de pseudo-arguments de la direction. La première campagne a amené au paiement d'heures supplémentaires jusqu'ici refusées ; la seconde vise à clarifier l'utilisation du forfait jours. Il en va de même sur un projet de réforme des déroulements de carrière que la Cgt met en regard d'aspects particulièrement arbitraires de cette gestion. « Dans une entreprise où fleurissent les références managériales à l'esprit de la start-up nation, à l'innovation, au management "horizontal", cela remet nombre de pendules à l'heure de démontrer à quel point les procédés de la direction sont verticaux, autoritaires et vieillots. » Un tel travail implique l'échec des mises en opposition des cadres avec les autres salariés. Au point que les élections voient 38 % des électeurs du collège cadre accorder leur voix à la Cgt (47 % tous collèges confondus). La Cgt continue à tenir de façon régulière des points d'information, massivement suivis : « Les collègues veulent être informés. En le faisant avec sérieux, la Cgt se construit en interlocuteur de référence. »

Louis SALLAY





## NOTRE-DAME UN SILENCE DE PLOMB

LA MOBILISATION SYNDICALE ET ASSOCIATIVE  
A IMPOSÉ UNE PRISE EN COMPTE, ENCORE INSUFFISANTE,  
DU DÉSASTRE SANITAIRE. BILAN PROVISOIRE.

**C'**est grâce à la mobilisation associative et syndicale, et sous pression médiatique, que les pouvoirs publics ont divulgué quelques informations, fermé provisoirement le chantier et entrepris un nettoyage superficiel des trottoirs autour de Notre-Dame. En minimisant l'information sur cette pollution majeure au plomb et sur ses risques, les pouvoirs publics ont créé un sentiment d'angoisse permanent chez les travailleurs, les riverains et les parents des enfants scolarisés dans le périmètre le plus touché.»

C'est en ces termes qu'Annie Thébaud-Mony, sociologue de la santé et présidente de l'Association Henri Pézérat (du nom du premier lanceur d'alerte sur l'amiante), a rappelé les circonstances de la réunion publique du 30 septembre à la bourse du travail de Paris. Des dizaines de personnes avaient répondu à l'invitation du collectif créé après l'incendie de Notre-Dame, le 15 avril, dont les membres les plus mobilisés sont également la Cgt pari-

sienne, la Fsu et l'Association des familles victimes du saturnisme. Il y avait là des groupes de parents d'enfants ayant pour certains déjà effectué des « plombémies » (dépistage dans le sang) avec des résultats inquiétants, des personnels de la petite enfance, des pompiers, des salariés de la voirie, du nettoyage, de la construction, des cheminots de la station de Rer Saint-Michel, des riverains.

### Déficit de transparence, de protection, de suivi médical

Au moins 400 tonnes de plomb ont fondu et se sont en partie disséminées dans le nuage de fumée emporté par le vent – c'est quatre fois la quantité émise chaque année en France de ce métal dangereux même à faible taux. Des analyses témoignent que les poussières de plomb sont toujours présentes dans la zone polluée, au sud-ouest de Notre-Dame et jusque dans les Yvelines, déplacées par les piétons et les voitures, faute de nettoyage sérieux et récurrent. Le

collectif s'en est alarmé dès le printemps et a été partiellement entendu après l'action du 5 août sur le parvis de la cathédrale. Le chantier a alors été fermé quelques jours et le nettoyage de certaines écoles entrepris. Mais rien n'a été décidé sur le long terme par les pouvoirs publics, la mairie de Paris ou les employeurs du secteur pour protéger les salariés et les riverains de l'île de la Cité et du Quartier latin.

Le déni persiste, comme en ont témoigné les intéressés, constatant, trois jours après l'incendie de l'usine Lubrizol de Rouen, que les discours rassurants étaient là encore le seul outil de gestion de crise utilisé par les responsables de la santé publique : l'Ars a estimé que les évaluations alarmantes – on mesure jusqu'à 20 fois les taux habituels – n'étaient pas forcément en lien direct avec l'incendie, et le rectorat de Paris a assuré aux familles et aux enseignants que tout allait bien!

«Ceux qui ont travaillé ou travaillent dans la zone – parmi lesquels des intérimaires ou des prestataires de services encore plus précaires – ne font l'objet d'aucune protection prenant en compte le nouveau contexte dans lequel ils interviennent, en infraction avec le Code du travail», souligne Benoît Martin, secrétaire général de l'Ud Cgt de Paris. Les cheminots de la gare Rer de Saint-Michel ont lancé un droit d'alerte et obtenu la fermeture d'un des accès aux quais; les personnels de la petite enfance ont été invités à utiliser des surchaussures mais ont obtenu la tenue d'un Chs exceptionnel le 16 octobre. Et les seuls qui bénéficient d'un suivi médical le doivent à leur propre initiative...

Le temps suffira-t-il à dissiper la poussière, les inquiétudes et la défiance des personnes contaminées et toujours exposées? Le plomb peut certes ne révéler ses effets qu'au bout de trente ans. Le collectif n'en exige pas moins des pouvoirs publics qu'ils prennent enfin leurs responsabilités. Que des relevés des taux de pollution soient faits régulièrement et rendus publics, que le chantier de Notre-Dame soit confiné et non ouvert à tous les vents, et que les travailleurs et riverains exposés à ces risques cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques soient protégés. Qu'un protocole de suivi médical soit instauré.

Le collectif bénéficie du soutien de chercheurs et de médecins de l'hôpital Mount Sinai de New York, qui a mis en place ce dispositif après les attentats du World Trade Center. Il demande la création officielle d'un centre gratuit de dépistage et de suivi à l'Hôtel-Dieu, où une équipe essaie déjà de centraliser les données. ◀

Valérie GÉRAUD

## UGICT-CGT

### Calendrier

#### • Séminaire

Coordonné par Eurocadres, un séminaire européen consacré aux lanceurs d'alerte sur les lieux de travail se tiendra les 6 et 7 novembre à la bourse de travail de Paris, 29, boulevard du Temple. Quatre réunions de ce type sont programmées en Europe, et c'est l'Ugict-Cgt qui est chargée de l'organisation de celle de Paris.

La première journée a pour objectif de permettre aux syndicalistes de mieux connaître, notamment, le contenu de la directive européenne sur les lanceurs d'alerte et de savoir comment les accompagner. Le lendemain, elle sera suivie d'un meeting ouvert à tous, de 14 heures à 17 heures, sur inscription. En fin de journée sera projeté *Meeting Snowden*, en présence de la réalisatrice du film, Flore Vasseur. En savoir plus sur [www.ugict.cgt.fr](http://www.ugict.cgt.fr)

#### • Ugict-Cgt

La prochaine commission exécutive de l'Ugict-Cgt se réunira le jeudi 14 novembre.

#### • Travail

«Dé-libérer le travail» est le thème d'un colloque interdisciplinaire et international qui se tiendra du 20 au 22 novembre à la Maison des sciences de l'homme Paris-Nord. Il est organisé par le Groupe d'études sur le travail et la santé au travail (Gestes).

#### • Santé

L'Institut syndical européen (Etui) organise une conférence sur l'avenir de la santé et de la sécurité en Europe, les 3 et 4 décembre, à Bruxelles. En savoir plus [www.etui.org](http://www.etui.org)

#### • Biennale

«L'entreprise rend-elle compétent?» est le thème de la prochaine biennale du Centre d'étude et de recherche sur l'emploi et les qualifications (Céreq) qui aura lieu le 19 mars à Paris. En savoir plus sur [www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)

### Formation

#### • Stage

Au cours du second semestre 2019, l'Ugict-Cgt organise plusieurs stages ou journées de formation. Ils ont pour thème :

– «Retraites : conséquences des réformes adoptées depuis 1993 et perspectives», du 4 au 8 novembre, au centre de formation Benoît-Frachon.

– «Comprendre la financiarisation de l'entreprise et ses incidences pour restaurer le rôle contributif de l'encadrement», du 25 au 29 novembre, à l'Institut du travail de Strasbourg.

– «Prévention des violences sexistes et sexuelles : quels moyens d'action pour les représentants du personnel et l'encadrement?», le jeudi 28 novembre au siège confédéral de la Cgt, à Montreuil.

– «Être responsable Ugict-Cgt», du 2 au 6 décembre, au centre de formation Benoît-Frachon.

Pour s'informer sur l'ensemble des formations proposées par l'Ugict-Cgt en 2019, s'inscrire à une session et connaître le programme complet des stages, se connecter à l'adresse suivante : [www.ugict.cgt.fr/ugict/formation](http://www.ugict.cgt.fr/ugict/formation)

Contact : [formation.syndicale@ugict.cgt.fr](mailto:formation.syndicale@ugict.cgt.fr)

## la revue des revues

**Formation** Dans une récente édition de *Bref*, le Centre d'étude et de recherche sur l'emploi et les qualifications (Céreq) s'intéresse à l'accès à la formation des salariés et aux moyens de l'améliorer. Il s'appuie, pour cela, sur les données issues du Dispositif d'enquête sur les formations et les itinéraires des salariés (Defis) mis en place en 2015, en étudiant les différents canaux d'information : hiérarchie et responsables de la formation ou des ressources humaines, collègues, représentants du personnel... Pour être mieux informé, mieux vaut, en effet, travailler dans une entreprise où il y a des délégués syndicaux. Tous informés... tous formés?

→ *Céreq Bref* n°378, juin 2019

**Numérique** Publiée par les éditions du Seuil, la revue *Pouvoirs* consacre son dernier numéro à l'intelligence artificielle (Ia), dont «*il est aujourd'hui difficile de prédire la profondeur et la vitesse des bouleversements*» qu'elle va engendrer. De nombreux auteurs, juristes, économistes ou scientifiques, envisagent ainsi l'Ia dans de multiples domaines : le droit, l'économie, la vie privée, l'éducation... À lire notamment : les articles sur l'éthique des robots ou sur l'Ia et l'emploi, qui en soulignent les limites technologiques et sociales.

→ *Pouvoirs* n°170, septembre 2019

**International** Alors que la Chine développe son projet de nouvelles routes de la soie, la *Revue internationale et stratégique* analyse la réalité et les ressorts de la puissance chinoise. De quoi parle-t-on exactement ? Comment caractériser son ascension internationale ? Comment utilise-t-elle la recherche et développement comme outil de puissance ? En résumé : doit-on craindre la Chine ? s'interroger les différents contributeurs, qui dressent un état des lieux des forces et faiblesses de la deuxième – première ? – puissance mondiale.

→ *Revue internationale et stratégique* n°115, automne 2019

**Sociologie** Selon l'Insee, le sentiment de vivre moins bien que la génération antérieure concernerait un Français sur quatre. Quelle est la réalité de ce ressenti ? Dans la revue *Futuribles*, le sociologue Julien Damon propose une analyse des classes moyennes à l'échelle mondiale. En s'appuyant sur des travaux récents de l'Ocde, il montre qu'elles ne recouvrent pas les mêmes réalités économiques partout. Pour autant, les classes moyennes tendent bien à se rétracter dans les pays développés, «*dans le contexte d'une polarisation accrue de l'emploi et d'une augmentation du coût de la vie*».

→ *Futuribles* n°432, septembre-octobre 2019





## PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES AU SINGULIER PLURIEL

CES MÉTIERS ET FONCTIONS AUX CONTENUS ET CONTOURS MULTIPLES, ÉVOLUTIFS, PARTAGENT DES VÉCUS POTENTIELLEMENT FÉDÉRATEURS. RÉFLEXION ET ORGANISATION.

**E**n 1969, l'Ugic ajoute un t à son acronyme, affichant son ambition d'organiser un groupe émergent et croissant dans la population active, jeune, qualifié et indispensable au développement des entreprises et des services publics : les techniciens. Un demi-siècle plus tard, ils sont désormais statistiquement rattachés à une catégorie définie comme « intermédiaire », rassemblant un éventail élargi, hétérogène et évolutif de métiers, fonctions, identités et qualifications, qui représente 5,5 millions de personnes, dont 1,5 million dans la Fonction publique, soit un quart du salariat.

La prise en compte de ces « catégories intermédiaires », malgré sa complexité, s'impose donc toujours dans les débats, comme ce fut le cas lors du dernier congrès de l'Ugict – à Perpignan au printemps 2018. Depuis, l'Ugict travaille à constituer un collectif pour reconstruire un cadre qui permette à ces salariés aux identités multiples de s'exprimer en valorisant, à la fois, la spécificité de chacun et ce qui les rassemble. C'est dans cette dynamique que s'inscrivait la journée d'étude du 9 octobre : « Si ces catégories

*sont au cœur des transformations technologiques, organisationnelles et socio-économiques, des tensions autour des transformations du travail, le risque existe de voir se développer des luttes catégorielles, corporatistes, voire pire, l'absence de revendications communes », a souligné en introduction Valérie Gonçalvès, membre du bureau de l'Ugict, et une des animatrices du collectif. Si les échanges n'ont pas démenti la réalité d'identités professionnelles diverses, ils témoignent de vécus et de préoccupations similaires, susceptibles de faire l'objet de réflexions, de revendications et de mobilisations communes, comme en avait déjà témoigné le baromètre annuel Viavoice-Sécafi au printemps (lire Options d'avril 2019).*

### Fiction statistique ou réalités partagées ?

Deux chercheurs ont apporté leur éclairage sur le périmètre et la définition de cette catégorie socioprofessionnelle. Christophe Guitton, du Céreq, rappelant qu'elles n'ont pas souvent fait l'objet de travaux, du fait qu'elles ne sont pas perçues comme un objet d'étude identifiable

d'emblée. Des analyses, combinant les statistiques du secteur privé de 2013 à 2017 à d'autres datant de vingt-cinq ans, permettent cependant de décrire une population de plus en plus qualifiée, qui s'est féminisée et a rajeuni, passant de 19% à 24% de la population active. « C'est la plus nombreuse et la plus dynamique sur la période, avec les ingénieurs et cadres. On parle parfois à son égard de fiction statistique, car elle recouvre des secteurs et professions qui semblent artificiellement associés : administratif et commercial, santé et social, techniciens, agents de maîtrise. » Le chercheur témoigne pourtant que les métiers concernés évoluent tous vers l'intégration de dimensions à la fois managériales, techniques, commerciales et administratives, avec des dominantes variables. Même si la technicité reste centrale pour 41 des 65 métiers étudiés par le Céreq, la spécialisation recule au bénéfice de la polyvalence : « Elle est parfois perçue comme facteur de développement des compétences et d'enrichissement du travail, mais souvent imposée, génératrice d'intensification du travail, et au final souvent ingérable et non reconnue. »

... Les entreprises misent sur ces salariés, en termes de recrutement et de formation, mais embauchent pour ces postes des candidats surqualifiés, capables de conjuguer compétences techniques, gestion des équipes, évaluations et reporting. « Ces salariés subissent des injonctions fortes à être mobilisés dans leur travail et à engager celui des autres, sans disposer des moyens et des explicitations de ce qu'ils doivent faire, et en se sentant dépossédés en partie de leur identité professionnelle. On standardise, on protocolise, on ne définit plus le contenu réel du travail. Résultat : on souffre. C'est frappant dans le secteur de la santé par exemple. » Charles Gadéa, professeur de sociologie à l'université de Nanterre, rappelle pour sa part que les professions intermédiaires, cœur de ce qu'on appelle les « classes moyennes », sont avant tout porteuses de capital culturel, ne se situant ni du côté des plus dominés, ni de celui des dominants, mais à la charnière des relations de coordination et de subordination, et donc au cœur des tensions sociales. « Elles témoignent souvent d'un attachement vertical à des identités professionnelles de métiers, en aspirant éventuellement à une promotion sociale dans un secteur professionnel donné, mais adhèrent moins souvent à des formes de solidarités horizontales : personne ne se définit comme appartenant à la catégorie intermédiaire ! »

## Les qualifications et les responsabilités, mais...

La salle confirme ce portait de groupe, en particulier concernant l'élévation des niveaux de qualification à l'embauche, ou la diversité des tâches en poste. « Intermédiaire », cela signifie parfois lié à une fonction et à une identité passagère. Mais dans des métiers où l'identité professionnelle reste très forte, on peut toujours la conserver tout en évoluant vers davantage de responsabilités, du management, voire un changement de statut. Deux Drh, invités à s'exprimer sur l'évolution de ces fonctions dans leur entreprise, notamment au regard de la révolution numérique, confirment. Dominique Olivier (Bosch) reconnaît que cette population diminue en interne et se trouve moins souvent occupée à des tâches strictement techniques, même dans les secteurs industriels recouvrant les activités de son groupe. « À peu près 20% de nos effectifs en France sont des techniciens et conservent ce titre, même en cas de parcours professionnel ascendant, et je ne vois pas pourquoi il en serait autrement. » Anne Harlé, Drh de l'Institut national de l'information



géographique et forestière (ex-Ign), qui a vu évoluer ses missions et un certain nombre de ses métiers, tout en conservant toujours plus de la moitié de ses effectifs dans la catégorie B de la fonction publique, explique que l'identification de ces catégories intermédiaires est plus complexe. Le schéma « conception » en catégorie A, « application » en B et « production » en C ne correspond plus à la réalité des qualifications, des fonctions et des organisations : « Les approches et les représentations, tous métiers confondus, sont désormais plus transversales, l'ensemble des métiers devenant plus polyvalents, plus collaboratifs. »

Les participants assurent que l'appétence pour la technicité persiste chez de nombreux salariés de ces catégories, malgré le constat, partout, d'une dépossession de cette technicité, voire de pertes de compétences. L'introduction des technologies du numérique semble y avoir contribué, avec pour corollaire un sentiment de déqualification et de déclassement, en particulier dans les métiers qui se féminisent ou ceux où les femmes sont nombreuses. Le manque de reconnaissance et de perspectives est un sentiment partagé... sauf à passer cadre. D'où une remise en cause de la crédibilité des discours des directions sur la valorisation des professions techniciennes et intermédiaires.

Pour valoriser ces métiers et leurs spécificités, l'Ugict s'appuie sur des décennies d'échanges et de revendications. Elle a fait le point sur ce qui les rassemble dans un document qui garde sa pertinence<sup>1</sup> mais demande à être réactualisé par le collectif en formation. « Nous avons rencontré de nombreuses fédérations de la Cgt, explique Jocelyn Portalier, membre du bureau de l'Ugict et coanimateur du collectif, nous

avons constaté leur grande diversité d'approches et de vocabulaire, en fonction des secteurs, des métiers et de l'histoire, ce qui se traduit par des grilles, des statuts, des carrières tout aussi variables. Mais aussi par une difficulté à prendre en compte collectivement le vécu et les besoins de ces salariés. »

Mêmes questions pourtant : la place dans les lignes hiérarchiques, les responsabilités, le temps de travail, l'identité professionnelle et la reconnaissance du travail. « Il nous faut partir des métiers et de la réalité du travail pour organiser ces salariés, fédérer les revendications et les actions. Cela implique que les syndicats existants prennent mieux en compte la diversité et les demandes qui s'expriment, mais ce n'est pas toujours ce qu'ils souhaitent ou ce qu'ils sont en mesure de mettre en place, même si la mise en place des Cse rend d'autant plus urgente leur visibilité. » Comme le rappelle un participant, le floutage du périmètre technicien-intermédiaire est voulu par les entreprises, qui imposent leurs normes et affaiblissent les garanties collectives en s'appuyant sur la perte de repères de ces métiers. « Il faut le prendre comme un encouragement pour le syndicalisme, à proposer à ces professionnels qui ont une identité forte, de créer des lieux où ils ont la possibilité et le plaisir de parler de leur métier, de s'engager et de donner un sens à cet engagement. »

C'est possible, dans de nombreux secteurs, d'organiser des collectifs professionnels se retrouvant ensuite sur des thématiques communes et des solidarités revendicatives. « S'unir dans le respect de la diversité, c'est bien l'objectif de l'Ugict et de la Cgt », conclut Vincent Gautheron, secrétaire national de l'Ugict, qui appelle les volontaires à rejoindre le collectif pour enrichir le cahier revendicatif et à participer à la campagne de déploiement en cours. ▶

1. La plateforme revendicative réalisée à l'issue du congrès de Dijon de l'Ugict (2014) est disponible auprès du syndicat.



# Obligations de l'employeur

## «Adapter le travail à l'homme»

# droits

Cette obligation juridique trouve sa source dans le droit européen. La directive n° 89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs, en considérant que «*l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique*», prévoit plusieurs dispositions importantes, notamment les suivantes :

– «*L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.*» (article 5 §1) ;  
– «*Obligations générales des employeurs*» (article 6)

1. Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

2. L'employeur met en œuvre les mesures prévues au paragraphe 1 premier alinéa sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les rela-

Une décision de justice vient enfin de se référer explicitement à une exigence essentielle : «*adapter le travail à l'homme*». Ce principe juridique, d'une portée potentiellement considérable, peut être mobilisé pour arrêter ou pour éviter la mise en œuvre d'organisations du travail pathogènes.

Michel CHAPUIS

tions sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail ;

h) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle ;

i) donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Ces obligations générales patronales, notamment les «*principes généraux de prévention*» (article 6 §2), sont transposées dans le Code du travail aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2.

La jurisprudence insiste, depuis les arrêts de la Cour de cassation, chambre sociale, du 25 novembre 2015 et surtout du 1<sup>er</sup> juin 2016, sur l'obligation *légal*e de sécurité de l'employeur en matière de prévention.

Ainsi la jurisprudence s'inscrit dans «*une logique de prévention*», plutôt que de réparation. Dans cette perspective, le juge insiste sur la nécessité pour l'employeur de mettre en œuvre l'ensemble des «*principes généraux de prévention*» de façon articulée. Le juge se situe dans le cadre de la «*prévention primaire*» : il s'agit d'agir en amont pour prévenir de façon efficace toute dégradation de la santé. Seule cette exigence peut permettre au salarié de bénéficier effectivement de son droit à la santé, à la sauvegarde de sa santé et à l'absence de dégradation par les conditions du travail.

Pour cela, un des principes généraux de prévention s'avère essentiel : «*Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne [...] le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production [...]*». Il s'agit de l'obligation pour l'employeur de choisir et de mettre en œuvre des méthodes de travail et une organisation du travail qui répondent aux

attentes de l'homme, de l'être humain, aux besoins des travailleurs salariés dans leur diversité, notamment pour préserver la santé.

Dans cette affaire, le juge se fonde explicitement sur l'obligation d'adapter le travail à l'homme pour reconnaître la responsabilité de l'employeur dans la dégradation de la santé d'une salariée et pour lui accorder la réparation des préjudices causés (cour d'appel de Douai, 30 novembre 2018, n° 2199/18, Mme C. c/ société Pro impec). Selon l'arrêt, «*la société [...] non seulement, ne justifie pas avoir mis en œuvre les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail et notamment celles permettant d'adapter le travail à l'homme en particulier en ce qui concerne les méthodes de travail et de production, mais encore, alors qu'elle était informée de l'existence de faits susceptibles de porter atteinte à la santé de la salariée, n'a pris aucune mesure immédiate propre à les faire cesser.*»

*Les méthodes de gestion mises en place au sein de la société [...] ont ainsi imposé à Mme C. une surcharge de travail par l'accomplissement d'heures supplémentaires ou l'obligation de travailler en dehors de ses heures de travail. Ces méthodes de gestion [...], alors même que l'employeur avait été alerté sur l'état de fatigue physique et morale de Mme C., ont eu pour effet une dégradation de ses conditions de travail entraînant une altération de sa santé.*»

Ainsi, en cas de dégradation de la santé, le juge, quand il est saisi, doit vérifier si l'employeur a respecté cette obligation : «*adapter le travail à l'homme*». Ce principe fondamental revêt une portée potentiellement considérable sur les méthodes de travail. Des arrêts avaient déjà implicitement mobilisé ce principe (voir notamment Cassation sociale 5 mars 2008, Sté Snecma c/ Cgt ; cour d'appel de Lyon, 21 février 2014, Caisse d'Épargne Rhône-Alpes) mais c'est la première fois qu'il est mobilisé explicitement dans une décision judiciaire. ◀

### Bibliographie

Michel Miné, *Droit du travail en pratique*, Octobre 2019 (30<sup>e</sup> édition), Éditions Eyrolles (collection Le grand livre), 822 p., 39 euros.

## Loi du 6 août 2019

# La fonction publique défigurée

### UNE ATTEINTE DÉLIBÉRÉE AU DROIT DE GRÈVE

L'article 56 de la loi du 6 août 2019 a introduit un article 7-2 dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Celui vise à encadrer le droit de grève dans certains services publics de proximité organisés et gérés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Sont concernés les services suivants :

- collecte et traitement des déchets des ménages ;
- transport public de personnes ;
- aide aux personnes âgées et handicapées ;
- accueil des enfants de moins de 3 ans ;
- accueil périscolaire ;
- restauration collective et scolaire.

On notera qu'il ne s'agit pas d'activités régaliennes gérées par ces collectivités et leurs établissements – services des élections, de l'état civil, police municipale, sapeurs-pompiers –, mais de services pouvant être externalisés, notamment vers le secteur privé, par délégations de service public (Dsp).

Pourtant le législateur les qualifie de services « dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services ».

Le droit de grève est garanti par la Constitution, y compris aux agents publics, qui l'exercent « dans le cadre des lois qui le réglementent » (article 10 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires).

Le nouvel article 7-2, introduit dans la loi de 1984, qui est d'application immédiate, prévoit que les autorités des collectivités territoriales et des établissements publics locaux – maires, présidents de conseils départementaux, régionaux, d'établissements publics de coopération intercommunale (Epci)... – et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite « de transformation de la fonction publique » constitue une véritable entreprise de défiguration du statut de la fonction publique, notamment au niveau des collectivités territoriales décentralisées.

Edoardo MARQUÈS

siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires – comités techniques, commissions administratives paritaires, comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail... – peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics précités (petite enfance, transports publics de personnes,...).

Cet accord est censé déterminer, afin de garantir la continuité du service public, les fonctions et le nombre d'agents indispensables, ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés.

Cet accord, s'il est signé par les parties, doit ensuite être approuvé par l'assemblée délibérante.

À défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de l'organe concerné.

### Les obligations des agents grévistes des services encadrés

Dans le cas où un préavis de grève a été déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2512-2 du Code du travail (le préavis doit être déposé par une organisation syndicale représentative cinq jours francs avant le début de la grève) et en vue de l'organisation du service public et de l'information des usagers, les agents des services mentionnés ci-dessus **doivent informer, au plus tard 48 heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré, l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, de leur intention d'y participer.**

Par ailleurs, l'agent qui aurait déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y prendre part doit en informer l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant l'heure prévue de sa participation afin que celle-ci puisse l'affecter.

En outre, l'agent qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service doit en informer l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant l'heure de sa reprise afin que l'autorité puisse également l'affecter.

Toutefois, l'obligation d'information précitée n'est pas requise lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la reprise de service est consécutive à la fin de la grève.

Lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service peut entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, **l'autorité territoriale peut imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme. Cette disposition signifie que les grèves d'une demi-journée ou de quelques heures sur un temps de service sont désormais interdites dans ces secteurs, et que la règle du 1/30° indivisible va être imposée dans la fonction publique territoriale.**

Enfin, la loi prévoit qu'est passible d'une sanction disciplinaire l'agent qui n'a pas informé son employeur de son intention



de participer à la grève ou qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service, dans les conditions prévues ci-dessus. Cette sanction disciplinaire peut également être prise à l'encontre de l'agent qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service.

### Validation par le Conseil constitutionnel de l'encadrement du droit de grève

Saisi par des parlementaires d'opposition, le Conseil constitutionnel, dans sa décision n° 2019-790 Dc du 1<sup>er</sup> août 2019, a jugé que le législateur avait suffisamment délimité le champ des services publics soumis à ce nouveau régime.

Il a en outre relevé que l'obligation de déclaration préalable de participation à la grève, qui ne saurait être étendue à l'ensemble des agents, n'est opposable qu'aux seuls agents participant directement à l'exécution des services publics et qualifiés d'« indispensables » à la continuité du service public dans l'accord prévu par l'article 7-2 précité ou dans la délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement public local.

Le Conseil constitutionnel a précisé que la restriction apportée aux conditions d'exercice du droit de grève, à raison de la possibilité donnée à l'autorité territoriale d'imposer aux agents en cause d'exercer leur droit de grève dès leur prise de service et jusqu'au terme de ce dernier, n'oblige pas l'agent qui souhaite cesser son travail à le faire dès sa première prise de service postérieure au déclenchement de la grève. Enfin, les sanctions disciplinaires prévues par les dispositions contestées sont, selon le Conseil constitutionnel uniquement destinées à réprimer l'inobservation des obligations de déclaration préalable et d'exercice du droit de grève dès la prise de service, dont la méconnaissance ne confère pas à l'exercice du droit de grève un caractère « illicite » (sic).

### DÉTACHEMENT D'OFFICE DES FONCTIONNAIRES EN CAS D'EXTERNALISATION D'UN SERVICE PUBLIC

L'article 76 de la loi du 6 août 2019, précitée, crée un nouvel article 15 dans la loi du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires (s'appliquant aux agents des trois versants). Celui-ci prévoit que « lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit

privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être **détachés d'office**, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil ».

**On ne peut s'empêcher de faire le lien entre les secteurs où le droit de grève est encadré et ceux qui, au niveau des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent être externalisés, et ainsi voir les fonctionnaires qui y accomplissent leurs missions devenir des salariés de droit privé malgré leur refus.**

### DISPOSITIFS D'INCITATION DES FONCTIONNAIRES À QUITTER LA FONCTION PUBLIQUE

Outre le détachement d'office, d'autres dispositifs prévus par la loi du 6 août 2019 visent à inciter les fonctionnaires ou les contractuels en Cdi à quitter définitivement la fonction publique au nom d'un encouragement à la « mobilité » professionnelle.

#### La rupture conventionnelle

L'article 72 de la loi du 6 août 2019, précitée, prévoit que les administrations de l'État, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers et leurs fonctionnaires « peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire ».

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur à un montant fixé par décret (non encore publié). Ce dispositif sera expérimenté du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025.

#### L'extension du bénéfice de l'assurance chômage aux agents publics volontairement privés d'emploi

C'est également ce que prévoit l'article 72, précité. Sont concernés :

- les agents publics **démissionnaires**, lorsque leur démission intervient dans le cadre d'une **restructuration** et donne lieu au versement d'une **indemnité de départ volontaire** ;
- les agents publics ayant bénéficié d'une **rupture conventionnelle**.

### La disparition programmée des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi (Fmpe)

L'article 78 de la loi du 6 août, modifiant l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, précitée, prévoit :

– le renforcement du mécanisme de dégressivité de la rémunération du Fmpe (10 % à partir de la 2<sup>e</sup> année contre 5 % actuellement à partir de la 3<sup>e</sup> année et suppression de la rémunération plancher de 50 %). Ainsi, à terme, le fonctionnaire en cause qui ne retrouve pas un emploi est licencié ;

– le renforcement du dispositif d'accompagnement du Fmpe dès sa prise en charge par le centre de gestion ou par le Cnfpt, en ouvrant à ces agents les mêmes garanties qu'aux agents de l'État et hospitaliers s'agissant du financement d'actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un « nouveau métier » (sic) dans la fonction publique ou le secteur privé.

En outre, l'article 79 de la loi du 6 août 2019, modifiant l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, précitée, prévoit que le fonctionnaire pris en charge par le Cnfpt ou par un centre de gestion qui remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein est mis à la retraite d'office.

### L'incitation à la mobilité des fonctionnaires territoriaux détachés sur un emploi fonctionnel de direction

L'article 77 de la loi du 6 août 2019, qui modifie l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, prévoit que « pendant le délai de six mois qui suit notamment l'arrivée d'un nouvel exécutif territorial (maire, président de département...), l'autorité territoriale permet à l'agent concerné de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement. Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires en vigueur, cette période de transition. Ce protocole prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel. Il porte notamment sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité ».

ANTIBES/RÉTROSPECTIVE

# LE BRONZE FAIT CHAIR DE GERMAINE RICHIER



FRANÇOIS FERNANDEZ

**La Feuille (1955).**  
Bronze, 145 x 32 x 27 cm.  
Musée Picasso, Antibes.

Le musée Picasso d'Antibes présente une exposition intitulée « Germaine Richier, la magicienne ». C'est affirmer d'emblée une juste révérence à l'égard d'une artiste qui a porté la sculpture à une puissance stupéfiante. Germaine Richier (1902-1959) n'a rien à envier à ses pairs : Laurens, Giacometti, Brancusi... Hommage lui est donc rendu sur le lieu même où se tint, à l'été 1959, sa dernière exposition personnelle. Cette fois, on entend donner une nouvelle lecture de sa création, en mettant aussi en lumière son œuvre gravé et dessiné. Depuis la rétrospective de 1996 à la Fondation Maeght, aucune

autre en France ne lui a été consacrée. Au printemps 1992, à la galerie Odermatt-Cazeau, avec une trentaine de pièces, justice lui était soudain rendue. César, qui fut son élève, l'honora en ces termes imagés : « *Quand on regarde une de ses sculptures, ça éclate et ça craque de partout, comme une grenade. C'est comme si tu coupais une langouste en deux. Il se passe beaucoup de choses dedans...* » L'art de Richier – son second mari, le poète René de Solier, exigeait qu'on la nommât ainsi – n'a que faire avec je ne sais quel ouvrage de dame. Rien d'aimable dans ses représentations humanoïdes ou animalières brutes, dont la peau de bronze apparaît à dessein écaillée, perforée, lacérée. Son univers plastique procède d'une secousse initiale, d'une angoisse, d'un ébranlement panique (du nom de Pan, ce dieu qui passait pour effrayer les esprits). Elle avait été bouleversée par la découverte des cadavres pétrifiés de Pompéi.

« *Mes statues, affirmait-elle, doivent donner à la fois l'impression qu'elles sont immobiles et qu'elles vont remuer.* » Une admiration réciproque la liait à Picasso.

STÉPHANE HARCOURT

• JUSQU'AU 26 JANVIER AU MUSÉE PICASSO, CHÂTEAU GRIMALDI, ANTIBES (06).  
WWW.ANTIBES-JUANLESPINS.COM

## MONTREUIL/FESTIVAL DU THÉÂTRE ET DE LA MUSIQUE EN MESURE

Mathieu Bauer, qui dirige le Nouveau Théâtre de Montreuil, ouvrira, les 14 et 16 novembre, la 7<sup>e</sup> édition du Festival théâtre et musique (sur le thème « Mesure pour mesure ») avec Buster, une création à partir d'un film de « *l'homme qui ne rit jamais* », Buster Keaton. Six autres spectacles suivront. En novembre, il y aura *Hannah*, une « *immersion hypnotique qui fait oublier le temps* », due au collectif Verdensteatret venu d'Oslo, puis *Chewing-gum silence*, éloge de la mélodie pour les enfants à partir de 6 ans, par le musicien Antonin Tri Hoang, mis en scène par Samuel Achache. Viendra ensuite *Landscape Orchestra*, par le collectif Kevin or Harry, avec une performance musicale sur le thème documentaire de l'immigration. En décembre : *Volia Panic*, d'Alexis Forestier, *Narcisse et Écho*, par David Marton et *Black Village*, par L'Instant Donné et Frédéric Sonntag.

• JUSQU'AU 19 DÉCEMBRE, 10, PLACE JEAN-JAURÈS, MONTREUIL (93). WWW.NOUVEAU-THEATRE-MONTREUIL.COM

## SORTIES FILMS

### Alice et le maire

NICOLAS PARISER (FRANCE)  
Maire de Lyon, Paul Théraneau, trente ans de vie politique, n'a plus aucune idée. La jeune philosophe qu'on lui adjoint doit remédier à sa panne. Savoureux échanges entre l'impayable Fabrice Luchini et Anaïs Demoustiers.

### Le regard de Charles

MARC DI DOMENICO (FRANCE)  
Édith Piaf, en 1948, offrait à Charles Aznavour sa première caméra. Jusqu'en 1982, l'illustre comédien et compositeur-interprète tiendra son journal en images. Ce film en divulgue des extraits choisis avec amour.

### Chambord

LAURENT CHARBONNIER (FRANCE)  
C'est un documentaire sur les cinq cents ans qui nous séparent de la construction, décidée par le roi François I<sup>er</sup>, d'un « *bel et somptueux édifice* ». Un film instructif, comme on ne dit plus, dont le commentaire est spirituellement distillé par la comédienne Cécile de France.



# GRENOBLE/EXPOSITION PABLO PICASSO EN PLEIN ÉTAT DE GUERRE

Le musée de Grenoble, en partenariat avec le Musée national Picasso-Paris, et bénéficiant d'un prêt exceptionnel du Centre Pompidou, a organisé l'exposition « Picasso au cœur des ténèbres (1939-1945) », qui rassemble une centaine d'œuvres (peintures, sculptures, dessins, gravures...) exécutées par l'artiste pendant la guerre.

Antoine SARRAZIN

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



*Nature morte au crâne de taureau* (1942).  
Huile sur toile, 130 x 197 cm.



*Chat saisissant un oiseau* (1939).  
Huile sur toile,  
81 x 100 cm.



COLLECTION JEAN-YVES MARTEL

Rosine Cahen, *Hôpital Rollin, salle Magenta* (1918).

## PARIS/DESSINS LES BLESSÉS DE ROSINE

Rosine Cahen (1857-1933), née en Moselle, arrivée à Paris après que sa famille juive a opté pour la nationalité française, quand les Allemands ont annexé les territoires de l'Est en 1871, enseigna le dessin. Entre 1916 et 1919, dans les hôpitaux militaires, elle exécuta, au pastel et au fusain, des portraits de blessés. Ses « Dessins de la grande guerre » sont actuellement montrés au Musée d'art et d'histoire du Judaïsme.

• JUSQU'AU 23 FÉVRIER, 71 RUE DU TEMPLE, PARIS 3<sup>e</sup>. WWW.MAHJ.ORG

## AUBERVILLIERS/DANSE SUR ISADORA DUNCAN

L'œuvre du danseur et chorégraphe Jérôme Bel (né en 1964), a, du 16 au 18 octobre, fait l'objet d'une rétrospective par le truchement d'un film portant justement ce titre. Il présentera *Isadora Duncan*, un solo qu'il a conçu pour Élisabeth Schwartz (69 ans), qui est en même temps danseuse, pédagogue et spécialiste de la « danse libre ». Celle-ci fut initiée par la danseuse américaine Isadora Duncan (1877-1927), qui innova avec un retour aux figures grecques archaïques. Elle connut une mort tragique, étranglée par son foulard pris dans une roue de voiture. Jérôme Bel dit notamment d'Isadora Duncan que « grâce à son héritage, l'histoire de la danse se poursuit, avec son jeu de transmission et sa nécessaire réinvention ».

• DU 28 AU 30 NOVEMBRE AU THÉÂTRE DE LA COMMUNE, 2 RUE ÉDOUARD-POISSON, AUBERVILLIERS (93). HTTP://LACOMMUNE-AUBERVILLIERS.FR

## CALAIS/CONCERT CHARLÉLIE COUTURE

Incontestable icône de la chanson rock à vocation poétique et littéraire, Charlélie Couture ne se répand pas à tort et à travers. Raison de plus de savourer les apparitions, ça et là, de ce grand bonhomme discret à l'inspiration profonde et à l'élégance si singulière. Il ne cesse de trimbaler, par monts et par vaux, un blues qui ne ressemble qu'à lui-même, dans lequel toujours la mélancolie se colore d'humour. Il est également un peintre et un écrivain original. Il sera prochainement en concert au Channel, à Calais. Qu'on se le dise!

• LE 16 NOVEMBRE À 19H30 AU CHANNEL, 173, BOULEVARD GAMBETTA, CALAIS (59). HTTP://LECHANNEL.FR

WALTER KLEIN, DÜSSELDORF © SUCCESSION PICASSO 2019 / VG BILD-KUNST, BONN 2019

RMN-GRAND PALAIS / MATHIEU RABEAU © SUCCESSION PICASSO 2019

PARIS/EXPOSITION

# L'UNIVERS ENCHANTEUR DES PEINTRES DITS NAÏFS

AU MUSÉE MAILLOL, CES «PRIMITIFS MODERNES» SORTENT DE L'OMBRE EN GROUPE, RÉVÉLANT UN PAN MÉCONNU D'UN ART À LA FOIS SPONTANÉ ET SINGULIER, DONT ON SAISIT ENFIN TOUTE L'IMPORTANCE.



Séraphine Louis, *Pommes aux feuilles* (1928-1930). Huile sur toile, 116 × 90 cm.

Passé le relatif temps mort muséal de l'été, Paris recommence à offrir des manifestations d'envergure, ne serait-ce que celle intitulée « Bacon en toutes lettres », au Centre Pompidou, dont nous rendrons compte ultérieurement. Pour l'heure, il va s'agir de l'exposition au musée Maillol intitulée « Du Douanier Rousseau à Séraphine » – riche d'une centaine d'œuvres – qui porte en sous-titre « Les grands maîtres naïfs ». L'un de leurs plus ardents défenseurs, le collectionneur et critique d'art allemand Wilhelm Uhde (1874-1947) préférait les définir comme « primitifs modernes ».

C'est à leur manière, à l'écart des avant-gardes et des académismes, que ces artistes ont renouvelé la peinture. Pour la première fois réunis à Paris, ils témoignent en toute singularité d'un épisode quasi négligé de l'histoire de l'art de l'Entre-deux-guerres. En dehors d'Henri Rousseau et de Séraphine Louis, précitées, est donc illustrée une constellation d'artistes composée d'André Bauchant, Camille Bombois, Ferdinand Desnos, Jean Ève, René Rimbert, Dominique Peyronnet et Louis Vivin. Autodidactes comme le Douanier Rousseau, leur aîné (1844-1910), ils sont entrés en peinture tardivement, parfois en secret, sous l'effet d'une vocation contrariée, d'une dictée spirituelle (l'employée de maison Séraphine entendait des voix) ou de l'Histoire. Ils ont



ARCHIVES DE L'HÔTEL DES VENTES DE MONTE-CARLO

dû concilier leur pratique artistique avec divers emplois modestes. Bauchant, par exemple, était pépiniériste ; Peyronnet, ouvrier imprimeur ; Bombois a exercé plusieurs métiers ; Ferdinand Desnos fut électricien ; Rimbert fonctionnaire des Postes ; Jean Ève, d'abord spahi puis métreur-dessinateur dans le bâtiment, finit à l'octroi de Paris ; de même qu'Henri Rousseau, dit le Douanier...

## D'autres sont soutenus par des personnages influents

Ces gens ne se connaissent pas. Ce sont des solitaires. Certains exposent dans les salons, d'autres sont soutenus par des personnages influents, tels Picasso, Kandinsky, Le Corbusier, André Breton, Henri-Pierre Roché (auteur du roman *Jules et Jim*, dont François Truffaut tira un film mémorable), l'historien d'art Maximilien Gauthier, la galeriste Jeanne Bucher ou Dina Vierny, fondatrice du musée Maillol. De ce grand sculpteur, on sait qu'elle fut le modèle, ainsi que l'un de ceux de Matisse. Résistante dès le début de la guerre, Née dans une famille juive de Bessarabie, émigrée en France en 1920, Dina Vierny (1919-2009) découvre sous l'Occupation la peinture d'André Bauchant chez Jeanne Bucher, qui l'encourage à ouvrir sa propre galerie, ce qu'elle fait en 1947. En 1995, elle crée la Fondation Dina Vierny-musée Maillol, où





Les uns et les autres, dotés d'une personnalité unique, ont restitué un monde de « l'inquiétant familier », qui parlera si fort aux surréalistes.

Henri Rousseau dit le Douanier Rousseau, *Deux lions à l'affût dans la jungle* (1909-1910). Huile sur toile, 84,5 × 119,8 cm.

André Bauchant, *Le Styx* (1939). Huile sur toile, 97 × 142 cm.

elle présente, à côté des statues du maître, les artistes qu'elle apprécie—entre autres Kandinsky, Serge Poliakoff et Bauchant, justement.

Après la guerre, Anne-Marie Uhde cède à Dina Vierny la collection de Wilhelm, son frère défunt, qui avait rassemblé pour la première fois (en 1928, avec l'exposition dite « Les Peintres du Sacré-Cœur » puis en 1932, avec celle des « Primitifs modernes ») ces artistes qui s'ignoraient. Dina Vierny, à l'instar du collectionneur Anatole Jakovsky (1907-1983) – dont la donation sera à l'origine du Musée international d'art naïf, à Nice –, poursuit le travail de révélation en organisant, en 1974, l'exposition « Le Monde merveilleux des naïfs ». Ainsi, quelque cinquante ans plus tard, le musée Maillol rend hommage à ces artistes comme à ceux qui les ont découverts et défendus. Des prêts exceptionnels, de musées français et étrangers, ont permis qu'ait lieu cette reconnaissance à grande échelle.

Divisée en sept sections (« Un bouquet pour Dina », « Portraits-paysages », « Les tables magnétiques », « La mer toujours recommencée », « Le plaisir des jours », « Les bêtes sauvages des Galeries Lafayette » et « Le jardin de la Vierge »), la visite procède d'un didactisme subtil qui met en lumière l'imaginaire visuel d'artistes qui, sans avoir fréquenté écoles et ateliers de maîtres, ont pu s'inspirer des



PHILIP BERNARD © ADAGR, PARIS, 2019

images offertes par la reproduction mécanique de leur temps : presse, ouvrages illustrés, cartes postales et catalogues. Infiniment libres dans l'inspiration, en dehors de tout pré-supposé théorique, les uns et les autres, dotés d'une personnalité unique, ont restitué un monde de « l'inquiétant familier » qui parlera si fort aux surréalistes. Il n'est que de contempler, pour s'en convaincre, *Le Styx* d'André Bauchant (1939), vaste paysage fantastique, rocheux, raviné, qu'on dirait

proche de Max Ernst, avec tout en bas, une minuscule femme nue les pieds dans l'eau. Séraphine Louis, femme de ménage au destin douloureux et grandiose, a peint de somptueux bouquets de fleurs, certaines littéralement inventées comme autant de bijoux précieux. N'avait-elle pas entendu la Sainte Vierge lui souffler à l'oreille : « Quittez le couvent et peignez des fleurs, des fleurs pour Jésus ! » D'entrée de jeu, on est séduit par un tableau de René Rimbart, *Le Douanier Rousseau montant* ...



... vers la gloire en entrant dans la postérité (1926), véritable apothéose où le sujet, entre ciel et terre, rejoint au ciel Ingres, Delacroix, Courbet, Cézanne et Renoir. En bas, à droite, Rimbert s'est figuré, jouant de la flûte derrière une fenêtre.

Henri Rousseau, le grand ancêtre, père de neuf enfants d'un premier mariage, pas douanier pour un sou, simple employé d'octroi, copiste autorisé au Louvre, remarqué par Signac et par Vallotton, encouragé par Apollinaire qui lui forge une légende, Picasso possédant *Portrait de l'artiste à la lampe* (1902-1903) et *Portrait de la seconde femme de l'artiste* (1903). De Rousseau, Robert Delaunay offrit à sa mère, en 1907, *La Charmeuse de serpents*, désormais mythique. Henri Rousseau fut l'explorateur de forêts vierges où il ne mit jamais le pied – voir ses *Deux lions à l'affût dans la jungle* (1909-1910) peints sans doute après une balade au Jardin des plantes.

**Formidable d'audace voyeuriste et de belle santé**

La diversité est grisante. Voyons Camille Bombois, ancien lutteur de foire au large visage rasé de près sur son *Autoportrait* (1936), et tempérament sanguin sans conteste. Ses nus de femme robustes en témoignent sans ambages : c'est formidable d'audace voyeuriste et de belle santé. *La Grosse Fermière sur son échelle* (1935) est en ce sens un chef-d'œuvre, tout



ADAGP, PARIS, 2019

Camille Bombois, *Nu de face* (1935). Huile sur toile, 60,5 x 73,5 cm.

**Paul Gauguin a dit : « Vous trouverez toujours le lait nourricier dans les arts primitifs. »**



Louis Vivin, *Paris, Basilique du Sacré-Cœur de Montmartre* (1930). Huile sur toile, 46,5 x 56 cm.

comme son *Nu de face* (1935). Sa *Fillette à la poupée* (1925), qui sert d'affiche à la manifestation, n'est-elle pas une parfaite allégorie de la nubilité et un adieu à l'enfance? En haut à droite, une statue de Vénus. En bas à gauche, une tache de sang. Ferdinand Desnos, cousin du poète mort du typhus en déportation, réalise en 1953 le *Portrait de Paul Léautaud et ses chats*, criant d'une vérité ingénue. Dominique Peyronnet peint les vagues de la mer avec un soin jaloux (entre autres dans *La Falaise*, non daté), ouvrant ainsi, sans le savoir, une page de modernité froide d'un hyperréalisme inconscient. Jean Ève et Louis Vivin, à partir de cartes postales, ont respectivement réinventé de façon poétique *Henri IV, le Pont Neuf et l'Île de la cité* (non daté) et *Paris, Basilique du Sacré-Cœur de Montmartre* (1930). Paul Gauguin a dit : « Vous trouverez toujours le lait nourricier dans les arts primitifs. » Il n'est pas besoin, ces jours-ci, de se rendre à Tahiti. Nos « primitifs » des quais de la Seine peuvent amplement suffire, avec leurs scènes de chasse inspirées de Courbet – *Le Cerf et les Loups*, de Louis Vivin (vers 1926) –, leur exotisme fantasmé – *Tigres, Éléphants et Singes*, de Vivin encore (non daté) – ou leurs natures mortes si bien léchées. En un mot comme en cent, ces grands maîtres naïfs ouvrent aujourd'hui, de concert, un espace neuf à notre regard.

Jean-Pierre LÉONARDINI



## LILLIAN GORDIS

### Métier à tisser

Pourquoi Lillian Gordis? D'abord, parce que pour son premier disque, elle n'a pas choisi n'importe quel auteur. Lillian Gordis fréquente Domenico Scarlatti (né en 1685, comme Bach et Hændel) et ses sonates depuis de nombreuses années. Et ça s'entend. Sa vision et son rapport à l'œuvre, très affirmés, la préservent de tout excès de virtuosité ou d'éloquence. Ce qui étonne encore chez l'ancienne élève de Pierre Hantaï, c'est cette manière de tisser le fil du temps, laissant aux sons et aux silences la liberté de s'exprimer. La musique de Scarlatti est émaillée de chausse-trappes. Sa ponctuation imprévisible, les changements de rythmes, de tonalités, de timbres, de styles, de couleurs. Jamais, pourtant, la jeune claveciniste ne semble se perdre dans ces tours et détours. Au contraire, elle paraît même s'en amuser parfois. Son interprétation de la sonate K25 ne ressemble à aucune autre, la K208 conserve, sous ses doigts agiles, tous ses mystères, et on se laisse volontiers porter par les méditations de la K474.

• LILLIAN GORDIS, ZONES. SONATES DE DOMENICO SCARLATTI, 1 CD PARATY, 2019, 19 EUROS.

## JEAN-PAUL FOUCHÉCOURT

### L'art des demi-teintes

Jean-Paul Fouchécourt connaît aussi très bien la scène baroque. Il en a été une figure majeure durant plusieurs années au sein des Arts florissants, des Musiciens du Louvre ou encore des Talens lyriques, excellent au pupitre de haute-contre. Ténor à la française, il manie les résonances de tête et de poitrine avec une égale maîtrise. Son timbre pourrait passer pour de l'élégance un brin maniérée. Mais, à l'écouter attentivement, il n'en est rien. Dans *Les Nuits d'été*, cycle de mélodies de Berlioz sur des poèmes de Théophile Gautier, dont il donne une version inédite pour voix et quatuor à cordes, il fait étalage d'un art consommé des demi-teintes, mêlant malice primesautière et voies de l'étrange. Une belle idée de cadeau en ce 150<sup>e</sup> anniversaire de la mort de Berlioz, que complètent des mélodies de Gabriel Fauré – qui ne font pas oublier Régine Crespin, mais qui n'ont pas non plus à rougir de la comparaison – et le *Quatuor en mi mineur op. 121*.

• JEAN-PAUL FOUCHÉCOURT ET LE QUATUOR MANFRED, CLAIRS DE LUNE. BERLIOZ ET FAURÉ, 1 CD PARATY, 2019, 16 EUROS.

## ANNA GOURARI

### Miss... tyque

Anna Gourari est une artiste singulière. Son jeu rappelle, par certains aspects, Martha Argerich et Vladimir Horowitz. À la différence près que son intensité se confond parfois avec une intériorité quasi mystique. Le programme qu'elle a choisi pour cet album est tout aussi peu conformiste. Un saut de quatre siècles, de Bach – qu'elle porte aux nues – à Wolfgang Rihm, en passant par Alfred Schnittke, Giya Kancheli et Rodion Chitchedrine, représentants de la musique russe d'après-guerre (entre néoromantisme et musique sérielle), et Arvo Pärt. Des airs presque enfantins de Kancheli aux traits de peinture plus abstraits des superbes *Five Aphorisms*, de Schnittke, Anna Gourari captive par son pouvoir de suggestion.

• ANNA GOURARI (PIANO), ELUSIVE AFFINITY, 1 CD ECM, 2019, 17 EUROS.

## Vendanges

### Chaud devant!

Les conséquences du réchauffement climatique se confirment. Les diverses intempéries – gel, grêle, canicule – ont impacté pratiquement toutes les appellations, avec une baisse des volumes récoltés de l'ordre de 10 à 15 % par rapport à 2018. Concentration et degré alcoolique allant de pair, les plus optimistes commencent sérieusement à s'interroger et à rechercher des solutions.

Laurent Daheuille, vigneron à Saumur, modifie ses techniques de greffage en utilisant des porte-greffe à la maturité plus longue et en y greffant des plants plus tardifs... ceux que ses parents utilisaient. On en revient, dit-il, aux méthodes d'autrefois. «*On a voulu faire de nos vignes des chevaux de course, et maintenant on cherche à retarder le mûrissement en utilisant des vieilles vignes plantées en 1900, ce qui évite de faire monter le degré en alcool. Aujourd'hui, on atteint les 14 à 15 degrés. Si on ne fait rien, on va arriver à 18!*»

Même constat dans le muscadet où un ami me confiait récemment avoir vendangé des parcelles à 15 degrés!

Des chercheurs espagnols de l'université de Tarragone travaillent à réduire le degré alcoolique des moûts en y ajoutant des jus issus de vendanges en vert. Les premiers résultats sont prometteurs: la réduction du degré est possible tout en conservant en partie les propriétés liées à la couleur et à la structure des vins.

Mais en d'autres lieux, le réchauffement est plutôt apprécié. Après la Bretagne et l'Angleterre, les pays nordiques entendent bien tirer profit de la hausse des températures pour augmenter leur production de vin, aujourd'hui anecdotique. En Suède, sur des cépages durs au froid et adaptés à des périodes courtes de maturation, un peu plus de chaleur favorise l'augmentation des rendements et l'amélioration de la qualité sur les 100 hectares du vignoble, à la satisfaction de nos amis vikings... qui ne boivent pas que de la bière!

Georges SULIAC

## LUCERNAIRE

Catherine Anne (Cie A brûle-pourpoint) a écrit et signe la mise en scène de *Trois femmes (l'échappée)*. C'est présenté comme «*une comédie acide où s'affrontent trois générations*». La distribution compte Catherine Hiegel, Clotilde Mollet et Milena Csergo. Ce sera du 27 novembre au 5 janvier au Lucernaire, 53 rue Notre-Dame-des-Champs, Paris 6<sup>e</sup>. [www.lucernaire.fr](http://www.lucernaire.fr)

## SÉNART

Du 12 au 16 novembre, il y aura, avant une belle tournée en France, au Théâtre-Sénart (scène nationale), la création de *L'Enfant océan*, d'après le roman de Jean-Claude Mourlevat, adaptation et mise en scène de Frédéric Sonntag (Cie AsaNisiMAsa). Il s'agit, est-il annoncé, de «*donner à voir comment l'imaginaire de l'enfance permet de transcender le réel pour mieux l'appréhender*». Théâtre-Sénart, 8-10, allée de la Mixité, Carré Sénart, Lieusaint (77). [www.theatre-senart.com](http://www.theatre-senart.com)

## BOUFFES DU NORD

Du 8 au 29 novembre, Clément Hervieu-Léger présentera, au théâtre des Bouffes-du-Nord, sa mise en scène de la pièce de Carlo Goldoni (1707-1793), *Une des dernières soirées de carnaval*, qui réunit pas moins de quinze interprètes. Théâtre des Bouffes du Nord, 37 bis, boulevard de la Chapelle, Paris 10<sup>e</sup>. [www.bouffesdunord.com](http://www.bouffesdunord.com)

# ENGRENAGES

## Fanatiques et meurtriers

MICHÈLE PEDINIELLI  
NOUS EMMÈNE  
DANS LA VALLÉE  
DE LA ROYA, OÙ ON  
AIDE LES MIGRANTS  
COMME ON AIDAIT  
LES JUIFS EN 1943.  
SYLVIE GRANOTIER,  
ELLE, OBSERVE  
LA DÉRIVE D'UNE  
JEUNE FILLE QUI  
VOIT SE REFERMER  
SUR ELLE LE PIÈGE  
DJHADISTE.



**Au début de l'été (Options n° 648), j'ai évoqué brièvement *Après les chiens*, deuxième roman de Michèle Pedinielli.** Il met de nouveau en scène la privée niçoise Diou Boccanera, femme de caractère, libre et rebelle. Sa grande résolution du moment étant de prendre (un peu) soin d'elle, la voilà partie pour un footing très matinal sur le mont Boron. Au bas d'un raidillon, un cadavre, qui s'avérera être celui d'un jeune migrant érythréen, battu à mort. Mais pour Diou, en parallèle, les affaires continuent. En l'occurrence, la recherche d'une ado disparue. Ses investigations la conduisent à des milieux extrémistes, où des fanatiques traquent l'étranger illicite à coups de battes de base-ball. Un lien avec sa macabre découverte ?

*Boccanera*, premier titre de l'auteure, était une réussite prometteuse. L'étape délicate du deuxième livre est ici franchie avec panache. D'abord, il y a Diou, dont la figure pugnace et sensible s'impose désormais dans le paysage du polar français. On est happé par son univers chaleureux, ravis de retrouver de vieilles connaissances – son colocataire, son ex (par ailleurs officier de police), son amie patronne de restaurant... – comme de croiser de nouveaux seconds rôles joliment campés. Tout ce petit monde évolue au cœur du vieux Nice, versant décors insolites, ville plus que jamais hissée au rang de personnage principal.

Ensuite, il y a l'intrigue, plus aboutie et maîtrisée que la précédente. Le style aussi a gagné en aisance. Dès les premières pages, la vivacité de la langue nous emporte. L'humour, omniprésent, contrecarre juste ce qu'il faut la noirceur du propos. La question des migrants est au cœur de l'histoire imaginée par Michèle Pedinielli. Son héroïne nous entraîne dans la vallée de la Roya, dont des habitants bravent quotidiennement la loi en aidant au séjour irrégulier de réfugiés venus d'Italie par les Alpes. Le livre est dense et d'autres thématiques brûlantes – tels le trafic et la maltraitance d'animaux – sont abordées en contrepoint.

Mais le plus remarquable est la construction adoptée par l'écrivaine. Entre les chapitres narrants l'enquête, elle nous transporte en 1943. Par bribes, nous découvrons l'âpre récit d'un jeune garçon qui, dans cette même vallée de la Roya, faisait passer, de la France occupée à l'Italie, des Juifs ou opposants politiques pourchassés par Vichy. Cette histoire parallèle, particulièrement forte et pre-

nante, nous tend évidemment un miroir : quelques décennies plus tôt, ce sont des Français qui étaient des migrants, en quête d'humanité et de solidarité, juste pour avoir le droit de vivre un peu plus longtemps... Bel appel à la prise de conscience que les combats d'hier sont toujours ceux d'aujourd'hui, quels que soient les peuples.

Ce message salutaire, la romancière nous l'adresse avec une remarquable intelligence, faisant se rejoindre les deux intrigues en une chute inattendue. Et c'est la gorge nouée que, dans les toutes dernières pages, nous sommes au côté de Diou dans un cimetière niçois, entre un rosier rouge, un pot de réséda et une immortelle, la tête chavirée par des vers d'Aragon. Tout simplement superbe...

Sylvie Granotier a signé une quinzaine de romans à suspense psychologiques remarquables pour leur rigueur et la finesse de description des protagonistes. Après cinq années d'un trop long silence, elle publie *Un monde idéal*, troisième titre où apparaît l'avocate pénaliste Catherine Monsigny. Une jeune femme intégralement voilée, Émilie, lui demande de défendre son compagnon, Slimane, accusé d'une agression à l'arme blanche. Rapidement, Catherine découvre que le frère d'Émilie a rejoint Daech. Quand deux de ses proches perdent brutalement la vie, elle comprend qu'un piège est en train de se refermer sur elle...

Sylvie Granotier s'est emparé du délicat sujet de la radicalisation. Elle décrit minutieusement les mécanismes du basculement sans retour, avec d'autant plus de force que la victime est une personne cultivée, issue d'une famille aisée. On est loin du cliché du jeune de banlieue en déshérence. Engrenage terrifiant qui nous plonge dans les préparatifs d'un attentat, le livre impressionne par les deux beaux portraits de femmes qu'il dessine, ainsi que par sa violence, sourde et feutrée. Espérons n'avoir pas à attendre cinq autres années pour retrouver Catherine Monsigny, qui ne sort pas indemne d'un monde idéal qui n'existe pas.

Serge BRETON

### BIBLIOGRAPHIE

- MICHÈLE PEDINIELLI, *APRÈS LES CHIENS*, L'AUBE, 2019, 247 PAGES, 17,90 EUROS.
- SYLVIE GRANOTIER, *UN MONDE IDÉAL*, ALBIN MICHEL, 2019, 371 PAGES, 21,90 EUROS.



FRONTS RENVERSÉS  
Les Incas en Europe

GRAND AMATEUR D'HISTOIRE, LAURENT BINET, LAISSE ALLER SA FANTASIE DANS UNE UCHRONIE QUI INTERROGE FONDAMENTALEMENT : ET SI L'EUROPE N'AVAIT PAS DOMINÉ LE MONDE, QUE SERAIT-IL ADVENU ?

**Laurent Binet a une passion, l'Histoire, mais peut-être pas l'Histoire pour l'Histoire**, car, dit-il, « pour que quoi que ce soit pénètre dans la mémoire, il faut d'abord le transformer en littérature ».

Dans son premier roman, *HHhH* (prix Goncourt 2010), il redonne vie à deux jeunes résistants tchécoslovaques qui, le 27 mai 1942, à Prague, assassinèrent le général SS Heydrich. Le pacte avec le lecteur est limpide : tout est vérifié, les sources sont fiables, précises, sans aucune psychologisation. Au-delà de l'Histoire, c'est l'exemple de la résistance, de l'élan, du courage décrit si brillamment par Laurent Binet.

Dans *La Septième Fonction du langage* (prix Interallié 2015), il imagine que Roland Barthes n'est pas mort d'un accident de la circulation, mais qu'il a été assassiné. Il se sert de ce que l'on nomme l'effet papillon pour développer un polar déjanté et jubilatoire, moqueur et touffu comme le fut l'époque, dans le milieu intellectuel parisien, avec Foucault, Derrida, Deleuze, Lacan, Hélène Cixous, Bhl, Kristeva, Althusser, Sollers, Umberto Ecco... Là aussi, le pacte avec le lecteur est clair : à partir d'un fait réel, l'auteur se promène dans le flot des mots d'une époque, qui narre que « le langage, c'est le pouvoir ».

*Civilizations*, son dernier roman, est une uchronie – une « reconstruction fictive de l'histoire, relatant les faits tels qu'ils auraient pu se produire », d'après le Larousse. *Civilization* est aussi un jeu vidéo de stratégie où le but est de développer son empire, en compétition avec d'autres civilisations. Laurent Binet avoue y avoir beaucoup joué, même si, faute de temps, il a dorénavant choisi d'écrire. Reste l'esprit du jeu.

Dans la première partie de *Civilizations*, Laurent Binet imagine que les Vikings sont allés au-delà de Terre-Neuve, jusqu'au Mexique, à Cuba et au Pérou. Leur petite troupe est commandée par Freydis Eriksdottir, la seule fille d'Erik le rouge, plantureuse, colérique, osant déchirer sa chemise et se frapper les seins du plat de l'épée. Elle les mène valeureusement et parfois cruellement au combat contre les peuples indigènes. Mais elle sait négocier, échanger, voire aimer, côtoyer, coudoyer et voisiner avec les autochtones. Les Vikings apportent donc à ces populations le fer, le cheval, mais aussi les anticorps (contre la grippe et la rougeole). À cette pseudo-saga islandaise succèdent des fragments d'un pseudo-journal de

Christophe Colomb, relatant un voyage qui ne se déroule pas comme dans les manuels d'histoire : les Indiens savent monter à cheval, se servir des armes, et résistent aux maladies !

La troisième partie laisse place aux chroniques d'Atahualpa, prince inca qui a perdu la course pour le trône de Quito. Avec ce qui lui reste de troupes fidèles, il part à l'aventure, s'installe un temps à Cuba, puis repart sur des navires abandonnés là quelques années auparavant (ne sont-ce pas la *Pinta*, la *Niña* et la *Santa-Maria*?). Ainsi navigue-t-il jusqu'à... Lisbonne. Commence alors la conquête de cette Europe déchirée, au temps de la naissance du capitalisme – Tolède, Salamanque, Grenade, Cadix, Séville, Valence, Palerme, Tunis, Gand, Bruxelles, l'Allemagne... – et la rencontre avec les seigneurs de l'époque : Charles Quint, François I<sup>er</sup>, Soliman, Henry VIII, Isabelle et Luis du Portugal...

Et si Pizzaro et Cortes n'avaient pas conquis l'Amérique ? Si, au contraire, Atahualpa avait conquis et civilisé l'Europe ? Binet reprend les ruses, les tactiques et les stratégies employées par les conquistadors, au détail près, et les met au service des Incas, donnant une seconde vie à ce peuple du soleil, sans thèse, sans forfaiture, sans tromper le lecteur : une sacrée uchronie, une histoire contre-factuelle.

Subsiste la question épineuse et primordiale des idées, de la culture, des représentations du monde. Quelle frontière établit le roi Atahualpa entre sa culture inca et celle qu'il découvre ? Quel mélange, fusion, quel assemblage, quelle assimilation, quelles absorptions ? Laurent Binet anime ce débat avec les lettrés de l'époque, d'Érasme à Montaigne, en passant par Machiavel et Cervantes.

Est-ce pensable ? Cela aurait-il pu se produire ? Que serait alors l'Europe ? Aurions-nous ce capitalisme fou ? Comment se serait développée notre culture sans son ethnocentrisme ? Peut-on imaginer une mondialisation inversée ? *Civilizations* est une fresque éblouissante et épique, une ode haute en couleur, une voie oblique de l'histoire, une utopie euphorisante... ◀

Jean-Marie OZANNE

## BIBLIOGRAPHIE

- LAURENT BINET, *HHhH*, LE LIVRE DE POCHÉ, 2011, 448 PAGES, 8,20 EUROS.
- LA SEPTIÈME FONCTION DU LANGAGE, LE LIVRE DE POCHÉ, 2015, 480 PAGES, 8,40 EUROS.
- CIVILIZATIONS, GRASSET, 2019, 384 PAGES, 22 EUROS.

# HUMANITÉ XXI<sup>e</sup> siècle, travail monde



CENTENAIRE OBLIGE! CELUI DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL EST LE PRÉTEXTE À UNE SOMME PASSIONNANTE SUR L'ACTUALITÉ BRUISSANTE DU TRAVAIL DANS SA DIVERSITÉ MONDIALE ET SES DEVENIRS. L'OUVRAGE PLAIDE POUR UN « RÉGIME RÉELLEMENT HUMAIN DU TRAVAIL ». MIEUX : IL EN ÉCLAIRE LES PISTES.

Une conviction, une conviction puissante traverse cet ouvrage et lui confère, du début à la fin, souffle et passion : le travail – dans son essence et non dans ses formes salariées ou serviles –, est fondateur de l'espèce humaine. Il *est et fait* l'être humain. À l'appui de cette conviction, l'ouvrage convoque l'anthropologue André Leroi-Gourhan pour nous rappeler que « *l'humanité change un peu d'espèce à chaque fois qu'elle change à la fois d'outils et d'institutions* », et la sociologue Simone Weil pour qui « *c'est par le travail que la raison saisit le monde même, et s'empare de l'imagination folle* ». En peu de mots, l'essentiel est posé : l'humanité est une, mais ne se comprend que dans sa diversité, ses évolutions consécutives aux sauts technologiques, lesquels bouleversent les institutions qui en assument la représentation et l'expansion. Ce passage de l'imaginé au réel, à un concret mis en mouvement, ne peut s'opérer que par le travail, seul à pouvoir donner corps à nos images mentales. Pour Alain Supiot, la « *fin du travail* » serait donc, purement et simplement, la fin de l'humanité en tant qu'« *espèce créatrice de nouveaux objets et de nouveaux symboles* ». Une telle vision ramène à leurs justes mesures les vieilles prophéties mille fois

ressassées sur la fin du travail, ou sur son extinction du fait de l'expansion sans limites, hier de la machine, aujourd'hui du tsunami numérique – cette dernière rupture technologique mondialisée portant en elle la fatalité d'une dissolution du travail dans ses formes juridiques anciennes, au profit de nouveaux modes d'exploitation populairement identifiées par le terme « ubérisation ».

## L'économie de l'apesanteur est largement une illusion

L'ouvrage développe une tout autre hypothèse : loin de signifier une quelconque fin, « *la révolution numérique annonce la fin des catégories de pensée que la révolution industrielle a projetées sur l'agir humain*. » Cela exclut toute fatalité et tout déterminisme, au profit d'une analyse politique des processus qui caractérisent l'organisation du travail, et des problèmes majeurs qui en découlent. L'auteur identifie trois processus majeurs, transversaux à l'humanité tout entière, et indissociables : technologique, écologique et institutionnel.

La « fin du travail » serait purement et simplement la fin de l'humanité en tant qu'espèce créatrice. C'est à cette « *communauté des problèmes* » que se consacre la première partie du livre, en ouvrant la réflexion, modernité oblige, par la révolution numérique. Stéphane

Mallat y invite à prendre en considération la possibilité d'un remplacement progressif du travail tel qu'on le conçoit actuellement, et qui devra être pensé autrement, sachant qu'un tel remplacement aurait des conséquences multiples – dont certaines potentiellement porteuses de progrès – mais globalement bouleversantes pour la société. D'où l'urgence à réguler et à repenser le droit du travail, à refonder également les termes de la concentration des richesses et de la cristallisation des pouvoirs d'influence, tels que les incarnent aujourd'hui des sociétés privées, notamment les Gafam. Bernard Stiegler fait écho à cette vision en plaidant pour une nouvelle libération du travail, grâce à une économie de la contribution basée sur la revalorisation des savoirs et sur la possibilité donnée à chacun de créer de la richesse au niveau de ses capacités. Cette possibilité d'une économie de contribution surgit comme une opposition à la prolétarianisation et aux comportements mimétiques nés de l'industrialisation. À cette fin, l'auteur plaide pour une cybernétique critique et une restructuration des architectures de données, en phase avec l'objectif d'accorder une liberté d'action individuelle et collective. Pour Nicolas Countouris, cette perspective est aux antipodes d'un discours alternatif au travail tel qu'incarné par la société Uber et sa





**La révolution numérique annonce la fin des catégories de pensée que la révolution industrielle a projetées sur l'agir humain. Cela exclut toute fatalité et tout déterminisme, au profit d'une analyse politique des processus qui caractérisent l'organisation du travail, et des problèmes majeurs qui en découlent.**

gouvernance du travail par algorithmes, mais elle appelle une extension positive du champ d'application du droit du travail. Si le défi est d'ampleur, l'auteur rappelle qu'il n'est pas nouveau, en citant l'article 35 de la Constitution italienne de... 1948, qui prend soin de préciser : « *La République protège le travail sous toutes ses formes et applications.* »

Délaisser la partie consacrée au défi écologique serait se priver d'un recul et d'un angle de vision précieux. Les contributions qui en traitent permettent en effet de raisonner sur la relation entre l'état des lieux et l'économie réelle, ses problèmes et les issues possibles, sans complaisance pour de quelconques illusions scientifiques. À cet égard, Éloi Laurent rappelle que « *l'"économie de l'apesanteur" est largement une illusion : le commerce de la terre et la transition numérique masquent un travail de la terre qui n'a jamais été aussi intensif. Nous sommes plus que jamais dans une économie de la pesanteur qui menace le bien-être en détruisant son habitat : la biosphère.* »

Cette mise en garde est largement documentée par plusieurs approches des

conditions du travail agricole ainsi que des enjeux alimentaires suspendus à son organisation, présente et future. On touche là au troisième défi, celui des institutions, singulièrement de celles qui organisent les conditions de la production et de l'échange au plan mondial. Y a-t-il un ordre international, y en a-t-il plusieurs ? Quelle place la jungle du droit international fait-elle

et pourrait-elle faire aux outils existants qui permettent de protéger le travail, les travailleurs ? Dans cette complexité croissante, note Jean-Marc Sorel, « *le problème est que ce glissement de l'utilisation du droit subit les interférences intermédiaires d'un "ordre transnational" qui, à vocation professionnelle dans le domaine économique, ne définit que des valeurs qui lui sont propres en termes d'efficacité économique et, dans ce cadre, les normes sociales sont envisagées a minima.* »

Autant dire que, s'agissant des conditions de la production, de son rapport aux individus, à la biosphère ou à un ordre international, on reste loin de la déclaration de Philadelphie adoptée le 10 mai 1944 lors de la conférence générale chargée de définir l'ambition de l'Oit, déclaration qui donne pour objectif aux « *différentes nations du monde* » que les travailleurs soient employés « *à des occupations où ils aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun.* » Cette formule, qui conjugue la question du sens du travail, du « pourquoi travailler ? » (pour contribuer le

...

... mieux au bien-être commun) et du « comment travailler? » (en ayant la satisfaction de donner la mesure de son habileté et de ses connaissances).

C'est cette distance qu'explore la dernière partie de l'ouvrage, à travers un croisement de regards sur les expériences vécues en Inde, en Russie, aux États-Unis et en Chine, ainsi que dans les « vieux » pays industriels d'Europe. Loin de servir de simple illustration, ce voyage en diversité s'impose comme le passeport même d'une perspective de mondialisation. Il permet de prendre la mesure de l'interdépendance objective qui relève de la communauté des défis écologiques, techniques et institutionnels avec la diversité des milieux et des cultures nationales et régionales.

### Pas de paix durable sans justice sociale

Dans ce foisonnement passionnant, dont la richesse même exclut toute synthèse, on retiendra pourtant la contribution d'Emmanuel Dockès sur la nécessaire adaptation du droit du travail et de ces deux notions clé que sont le « travail » et la « subordination », contribution assortie d'une mise en garde bienvenue sur l'effritement des idéaux démocratiques menacés par la brutalité d'un monde des affaires qui entend seul, penser et conduire le travail-monde. En quoi il rejoint la mise en garde souvent répétée d'Alain Supiot: « *Trop d'injustices engendrent nécessairement, selon les termes de la Constitution de l'Oit adoptée il y a exactement un siècle, "un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger". L'accroissement vertigineux des inégalités, l'abandon des classes populaires à la précarité et au déclassement, les migrations de masse de populations chassées par la misère ou la dévastation de la planète suscitent des colères et des violences protéiformes, qui nourrissent le retour de l'ethnonationalisme et de la xénophobie. Sévissant aujourd'hui dans la plupart des pays, à commencer par ceux qui furent les champions du néolibéralisme, la rage sourde engendrée par l'injustice sociale fait ressurgir partout le césarisme politique – fût-il de facture technocratique – et la dichotomie "ami-ennemi". Se vérifie ainsi, à nouveau, le bien-fondé des dispositions du préambule de la Constitution de l'Oit et de la Déclaration de Philadelphie qui, tirant les leçons de la Première, puis de la Seconde Guerre mondiale, ont affirmé qu'"une paix durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale".* » Un constat plus que jamais d'actualité. ◀

LOUIS SALLAY

# Du commun et des singuliers

LES 21 CONTRIBUTIONS DE L'OUVRAGE S'ORGANISENT EN DEUX GRANDES PARTIES, LA SECONDE VENANT ÉCLAIRER LA PREMIÈRE À PARTIR DE SITUATIONS LOCALES.



XU CONGIUN/MAXPPP

« *La communauté des problèmes* » s'organise autour de trois grands défis posés à l'organisation du travail dans le monde : les défis technologiques, écologique et institutionnel. La révolution informatique ajoute en effet au paradigme de la *subordination des travailleurs* celui de leur *programmation*. Or, ce nouveau paradigme ne tient compte ni de l'expérience singulière et subjective du travail, ni des progrès techniques liés à l'intelligence artificielle. D'où de nouveaux risques et de nouvelles aspirations. Le défi écologique, lui, est de nature anthropologique : c'est par son travail que l'espèce humaine s'inscrit dans son environnement et le transforme. Impossible, donc, de penser l'organisation du travail sans son empreinte écologique. Le défi institutionnel, enfin, touche au droit et à ses contradictions, alors que le commerce et la finance internationale traitent le travail, les médicaments, les cultures ou les ressources naturelles comme de purs biens économiques en compétition sur un marché sans frontières, sans tenir compte des normes que la sphère sociale et environnementale proclame nécessaire et universelle.

La seconde partie de l'ouvrage, à partir d'une série de coups de projecteurs sur de vieux pays industriels et des pays émergents, remet en cause l'idée d'une philosophie de l'histoire et, singulièrement, de l'histoire industrielle, qui est celle de la *globalisation*, conçue comme un processus d'uniformisation attisé par la mise en concurrence des systèmes sociaux. D'où un gigantesque refoulement de la diversité des cultures du travail, qui réapparaît sous des formes pathologiques. Une perspective authentique de *mondialisation* supposerait au contraire de tenir compte à la fois de l'*interdépendance objective* créée par la communauté des défis écologiques, techniques et institutionnels, et de la *diversité des cultures* nationales et régionales. Cette diversité est indispensable pour parvenir à un « régime réellement humain du travail ». L.S. ▶



## INÉGALITÉS À HAUTEUR D'ENFANT



Naissons-nous égaux? Des plus matérielles aux plus culturelles, les inégalités sociales sont régulièrement mesurées et commentées, parfois dénoncées. Mais les discours, qu'ils soient savants ou politiques, restent souvent trop abstraits. Ce livre relève le défi de regarder les distances sociales à hauteur d'enfant, afin de rendre visibles les contrastes saisissants dans leurs conditions concrètes d'existence. Son ambition est de faire sentir, en même temps que de faire comprendre, une réalité incontournable: les enfants vivent au même moment

dans la même société, mais pas dans le même monde. Rendre raison des inégalités présentes dans l'enfance permet dès lors de retracer l'enfance des inégalités, autrement dit leur genèse et leur influence sur le destin social des individus. En donnant à voir ce qui est accessible aux uns et inaccessible aux autres, ce qui est évident pour certains et impensable pour d'autres dans des domaines aussi différents que ceux du logement, de l'école, du langage, des loisirs, du sport, de l'alimentation ou de la santé, cet ouvrage met sous les yeux du lecteur l'écart entre des vies augmentées et des vies diminuées.

Il éclaire les mécanismes profonds de la reproduction des inégalités dans la société française contemporaine, et apporte ainsi des connaissances utiles à la mise en œuvre de véritables politiques démocratiques.

**Bernard Lahire (dir.), ENFANCES DE CLASSE. DE L'INÉGALITÉ PARMIL LES ENFANTS**, SEUIL, 2019, 1 232 PAGES, 27 EUROS.

## RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES À MISSIONS?



Le livre part d'un constat désormais imparable: la puissance créatrice de l'entreprise transforme le monde qui l'accueille. Cette puissance est à la fois indispensable pour répondre aux défis contemporains, et potentiellement dangereuse. D'autant que, pour les auteurs, les mécanismes de responsabilité de l'entreprise ont atteint leurs limites: l'État ne peut canaliser les capacités d'innovation des entreprises, ni innover à leur place; et les initiatives volontaires de responsabilité sociale et environnementale (Rse) montrent leurs limites. D'où la proposition d'une nouvelle approche

visant à proposer de nouveaux schémas de responsabilité de l'entreprise.

En revenant sur la conception originelle de la « bonne gestion », sur la théorie de l'entreprise et sur l'histoire du droit des sociétés, l'ouvrage s'attache donc à montrer que la formulation d'une « mission » librement définie par l'entreprise et inscrite dans ses statuts, favorise, dans et hors de l'entreprise, un engagement collectif et une réelle solidarité dans la construction de futurs inconnus et désirables. Issu des travaux des chercheurs de Mines ParisTech et du Collège des Bernardins, qui ont notamment inspiré la récente loi sur l'objet social de l'entreprise et le mouvement des « entreprises à mission », ce livre a reçu le prix du livre Ressources humaines attribué par *Le Monde*, Sciences Po et Syntech Recrutement.

**Blanche Segrestin, Kevin Levillain, LA MISSION DE L'ENTREPRISE RESPONSABLE. PRINCIPES ET NORMES DE GESTION**, TRANSVALOR/PRESSES DES MINES, 2018, 177 PAGES, 29 EUROS.

## ENSEMBLE AU-DELÀ DE L'ÉTAT?

Dans le monde entier, la tendance à créer des associations n'a jamais été aussi forte que dans les dernières décennies. Pour la France, les chiffres sont révélateurs. Les associations étaient 700 000 en 1990, avec 8 millions de bénévoles; elles sont 1,5 million aujourd'hui pour 22 millions de bénévoles, auxquels s'ajoutent 1,8 million de salariés. Le phénomène associatif, malgré ce renouveau, reste sous-estimé. Certains critiquent la précarité du travail en son sein.

D'autres prétendent le moderniser sur le modèle de l'entreprise. Quant aux gouvernements, ils le rabattent trop souvent sur sa fonction réparatrice. Pourtant, il inclut une dimension transformatrice qui renvoie à un principe démocratique fondamental: l'associationnisme. Dès le XIX<sup>e</sup> siècle, ce principe a été mis en œuvre, prouvant que la démocratie excède la représentation, que l'économie ne se réduit pas au marché et que la solidarité déborde l'intervention de l'État.

Tout en analysant les indéniables ambiguïtés de ce mouvement, le livre montre l'existence d'un regain de l'associationnisme qui peut permettre d'analyser les crises actuelles et d'inventer d'autres actions pour les surmonter.

**Jean-Louis Laville, postface de Michèle Riot-Sarcey, RÉINVENTER L'ASSOCIATION. CONTRE LA SOCIÉTÉ DU MÉPRIS**, DESCLÉE DE BROUWER, 2019, 240 PAGES, 16 EUROS.

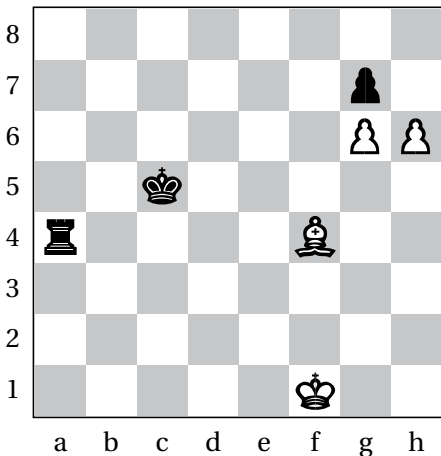
## CHÔMAGE FACE À FACE

Harcèlement moral, organisationnel et managérial... Pôle emploi, un nouveau France Télécom? Dix ans après la fusion de l'Assedic et de l'Anpe, un grand nombre d'agents du service public de l'emploi n'ont toujours pas trouvé leurs repères. Les journalistes Margaux Duguet, Catherine Fournier et Valentine Pasquesoone ont poursuivi leur travail d'investigation auprès de ces agents en souffrance. Diagnostic sans équivoque des syndicats, témoignages de personnalités politiques, rapports confidentiels préoccupants... l'enquête lève le voile sur la machine à broyer qu'est devenue Pôle emploi.

**Margaux Duguet, Valentine Pasquesoone, Catherine Fournier Francis Wolff, PÔLE EMPLOI: LA FACE CACHÉE. ENQUÊTE SUR LA SOUFFRANCE DES AGENTS**, L'ATELIER, 2019, 209 PAGES, 18 EUROS.

### Tactique

Étude de A. Guljajev, 1956. Les blancs jouent et gagnent.



### Le sens du détail

«Les détails conduisent à la vertu et au bonheur. Les généralités sont, au point de vue intellectuel, des maux inévitables.»  
Aldous Huxley (*Le Meilleur des mondes*)

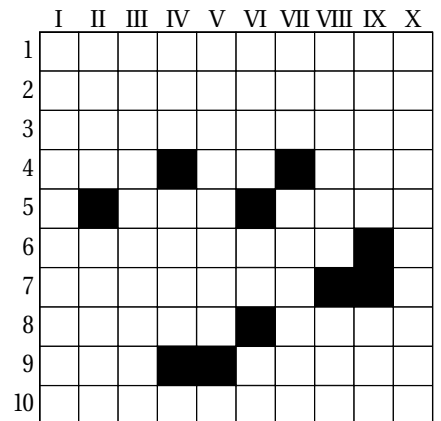
C'est grâce à des prix remportés dans des tournois d'échecs que Stanley Kubrick a acheté son premier appareil photo. Il n'a rien fichu à l'école, mais il était extrêmement débrouillard. Le magazine *Look* l'embauche alors qu'il n'a pas encore 18 ans. Quatre années plus tard, alors qu'il est l'un des plus célèbres photographes des États-Unis, il prend sa retraite et devient réalisateur pour le cinéma. Dans plusieurs de ses films, le lien avec

le jeu d'échecs est visible. «Al», l'ordinateur de bord du vaisseau spatial de *2001 : l'odyssée de l'espace*, joue aux échecs avec le personnage principal. Dans son 3<sup>e</sup> film, *L'Ultime Razzia* (*The Killing* en V.O.), une scène se déroule dans un club d'échecs. Il a adapté *Lolita*, le roman de Vladimir Nabokov, lui aussi un joueur d'échecs, auteur de *La Défense Loujine*. Point commun avec de nombreux champions d'échecs, Kubrick était un maniaque du détail et de la préparation. Ses collaborateurs ont attesté que son obsession du détail était incroyable : «Il a visionné des centaines de films documentaires et il a consulté des milliers de photos pour restituer l'atmosphère de la guerre du Vietnam dans *Full Metal Jacket*» explique Michel Ciment, biographe de Kubrick. Jeune photographe pour *Look*, il avait appris à espionner pour saisir le moment sensible d'une scène de la vie quotidienne. Il portait un appareil photo en bandoulière et, dans sa poche, un déclencheur relié à un fil caché dans sa manche. Georges C. Scott, dans un article de *Chess*, raconte : «Lorsque Stanley Kubrick dirigeait son film *Docteur Folamour*, il jouait souvent aux échecs avec moi. Des années après, lors du tournage de *Shining*, j'avais un contrat pour jouer aux échecs avec lui, et personne ne devait le déranger lorsque nous étions en train de nous affronter. Si quelqu'un le faisait, il piquait une colère terrible... Avec des bouquins achetés dans une boutique d'échecs à Londres, Stanley Kubrick préparait ses ouvertures.»

Le Grand Maître Mikhaïl Krasenkow va exploiter à merveille les moindres détails pour l'emporter dans une position apparemment égale.

### Krasenkow M. (2660)-Agrest E. (2541) Elseneur, Danemark, 2007. Position après le 29<sup>e</sup> coup des blancs, issue de la partie

(Le pion a est passé et le fou est plus fort que le cavalier. Ces deux avantages sont probablement insuffisants pour gagner. Mais il faut jouer !) **29...Re7 30.a6 Cd5 31.Tcc1 Rd6 32.Ff1 h5!** (pour suivre par ...h4 et échanger des pions.) **33.h4! g6 34.Tab1** (sur : 34.Rg2 Tb2 les noirs ont trop de jeu.) **34...Tb4?! 35.Rg2! Ta4 36.Tc8!** (menace 37.Tb7) **36...Tb4 37.Txb4 Cxb4 38.Fb5! Txa6! 39.Tc4! Tb6 40.Txb4 Rc5 41.Tf4!** (pour gagner le pion f7 et affaiblir g6.) **41...Rxb5? 42.Txf7 Rc5 43.Rf3! e5 44.Re4 Te6 45.Td7!** (coupe le roi) **45...Rc6 46.Td5 Tf6 47.Txe5 Rd6 48.f4 Te6! 49.Rd4! Tf6 50.Re3! Tf8 51.Tg5 Tf6 52.f5! gxf5 53.Rf4 Th6 54.Rxf5 Re7 55.Tg6 Th7 56.Tg8 Rf7 57.Ta8 Th6 58.Ta7+ Rg8 59.Rg5! Tb6 60.Rxh5 Tb5+ 61.Rg4 Tb4+ 62.Rh3 Tb3** (il faut encore s'appliquer pour remporter cette finale.) **63.h5 Rh8 64.Rh4 Tb5 65.g4 Tb6 66.Ta4! Tb1 67.Ta8+ Rh7 68.Ta7+ Rh8 69.h6 Tb5 70.g5 Tb6 71.Tf7! Rg8 72.Tf5 Tb8 73.g6 Ta8 74.Rg5 Rf8 75.g7+! Rh7 76.Tf8 Txf8 77.gxf8F** (77.gxf8C+ gagne aussi : 77...Rg8 78.Rf6 Rh8 79.Rg6 Rg8 80.Cd7 Rh8 81.Ce5 Rg8 82.h7+-) **77...Rg8 78.Fd6 Rh7 79.Rh5 Rg8 80.Rg6 Rh8 81.Fe5+ Rg8 82.h7+- 1-0**



### HORIZONTALEMENT

**1.** Ainsi bernés éthique. – **2.** Respecteraient l'ordre. – **3.** Créer de nouveaux lexèmes. – **4.** Compléments de la femme. Saint normand. Un enfant de Nouvel. – **5.** La «Mère du monde» en Chine. Enroba de chapelure (inv.). – **6.** Donnera une teinte cuivrée. – **7.** Refit le pot cassé. – **8.** Divine, mais sans tête. Quelle puissance! – **9.** Retour vers le passé. Mis à jour. – **10.** Mongol fier (deux mots).

### VERTICALEMENT

**I.** Contrôle de santé. – **II.** Le premier assassiné. Imaginée. – **III.** Situation d'un satellite qui paraît fixe à un observateur terrestre. – **IV.** Accord au Nord. Petit tétu. – **V.** S'occupe rarement de lanternes. – **VI.** «Honnête», mais machiavélique. Arme orale. La voiture du Général. – **VII.** Cinquante-deux romain. Amérindien des Antilles. – **VIII.** Se comporta comme un rat. Cité belge. – **IX.** Poire à oreille. Tarification à l'Aphp. – **X.** Maroquin dévalué.

### SOLUTION DU PROBLÈME DE MOTS CROISÉS

Horizontallement : 1. Magouilles. – 2. Obélisque. – 3. Néologisme. – 4. Ils. 16. lma. – 5. Tao. – 6. Oranger. – 7. Retourpa. – 8. Amap (para). – 9. Néo. Datal. – 10. Genghis Khan. Verticallement : 1. Montomng. – 2. Abel. Révé. – 3. Géostation. – 4. Oil. Anon. – 5. Urologue. – 6. Arwak. – 7. Lésina. – 8. Lésina. – 9. Enéma. Taa. – 10. Srapontin.

### SOLUTION DU PROBLÈME D'ÉCHECS

1.Fc3+! (gagne un tempo sur le Roi. Si les Blancs prennent le pion : 1.h7? Txf4+ 2.Re2 Tf4+ 3.Rf3 Jg8+. Et après : 1.h7? Txf4+ 2.Re2 Tf4+ 1...Rd5 2.h7 Tf4 (sur le naturel : 2...Ta8 3.Fh6!! Rg6 ((3...gxf6 4.g7+-)) 4.Fxg7 Rf5 5.Ff8! Txb8 6.g7+-) 3.Fg5 Th1+ 4.Rg2 Th5 5.Ff6!! Rg6 (après la prise du Fou : 5...gxf6 6.g7+-) 6.Fxg7 Rf5 7.Fh6! Txb6 (prendre avec le Roi ne marche pas non plus : 7...Rxf6 8.h8D+-) 8.g7+- 1-0



# La neige comme vous l'aimez.

CET HIVER, PROFITEZ DE LA MONTAGNE À VOTRE RYTHME DANS NOS VILLAGES VACANCES.



*«Touristra Vacances, c'est aussi 12 villages vacances en bord de mer, 7 clubs à l'étranger, et des dizaines de circuits dans le monde.»*

Plus d'infos : [www.touristravacances.com](http://www.touristravacances.com)

## DES EXEMPLES ?

- Noël à La Plagne : 458€ la semaine en pension complète, réveillon inclus
- En janvier à Morzine\* : 50€ la nuit par personne avec petit déjeuner
- En janvier à Chamonix\* : 70€ la nuit par personne avec petit déjeuner et remontées mécaniques (\* Minimum 2 nuits en mid-week)

Et aussi Risoul, Les Sept-Laux, le Mont-Dore

## Renseignements et réservation

0 890 567 567 Service 0,25 € / min + prix appel

Avec votre code lecteur **989334**

**ancavsc**  
Vacances - Sport - Culture

**TourisTra**  
V A C A N C E S

Exemples d'offres promotionnelles soumises à conditions, aux dates indiquées dans nos promotions et selon disponibilités, dans nos Villages vacances « La Lauzière » à La Plagne, « Le Chablais » à Morzine, « La Forêt des Tines » à Chamonix, avec animations en journée et en soirée. Descriptifs complets, suppléments et réductions, conditions particulières actuelles de vente : nous consulter.  
Crédits photos : Shutterstock et Touristra Vacances. Service Communication Touristra Vacances 11.10.1

Militants - Adhérents

— entre —

**VOUS**

— et —

**NOUS**

*un lien*

**indissociable**



[partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



Essentiel pour moi

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