

au cœur du social

# OPTIONS

**TÉLÉTRAVAIL**  
**PARTIR, REVENIR...**  
**OÙ TU VEUX,**  
**QUAND TU VEUX ?**

Pages 46 à 48

SIGRID OLSSON / MAXPPP

## **FATALISME CLIMATIQUE ?**

**Les salariés  
en contre-pouvoir**

Page 28-29

## **RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE**

# **TERRAINS MINÉS**

Au cœur d'une injonction contradictoire, la responsabilité se décline dans tous les champs : poids des décisions opérationnelles, rôles des technologies dites intelligentes, prescriptions, incitations. Comment, alors, reprendre la main sur sa vie professionnelle ? **Pages 16 à 27**



**Défendre les droits  
des salariés,  
c'est aussi protéger  
la planète.**

# **L'UGICT LANCE SON MANIFESTE POUR LA RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE**



► Retrouvez le manifeste  
sur notre page dédiée :

[ugictcgt.fr/environnement](http://ugictcgt.fr/environnement)







**MENSUEL  
DE L'UGICT-CGT**

263, rue de Paris  
Case 431,  
93516 Montreuil Cedex  
Tél. : 01 55 82 83 60  
Fax: 01 55 82 83 33  
Courriel:  
<options@ugict.cgt.fr>

**DIRECTRICE  
DE LA PUBLICATION**  
Marie-José Kotlicki

**RÉDACTEUR EN CHEF**  
Pierre Tartakowsky

**RÉDACTRICE GRAPHISTE**  
Anne Dambrin  
**SECRÉTAIRE DE RÉDACTION**  
Guillaume Lenormant

**RÉDACTION**  
Valérie Géraud  
Martine Hassoun  
Christine Labbe  
Gilbert Martin  
Louis Sallay

**ADMINISTRATRICE**  
Cécile Marchand

**PUBLICITÉ**  
Cécile Marchand  
Tél. : 01 55 82 83 35

**PHOTOGRAVURE**  
Anne Dambrin

**IMPRESSION**  
Siep - Rue des Peupliers  
77590 Bois-le-Roi

**CONCEPTION GRAPHIQUE**  
Ligne neuf

**Commission paritaire:**  
0122 S 08090  
du 24/11/2016  
ISSN: 1154 - 5658

Dépôt légal:  
1<sup>er</sup> trimestre 2021



« Imprimé sur du papier  
provenant d'Autriche »  
« Eutrophisation:  
Ptot 0,007kg/Tonne »

# éditorial

## L'avenir en chantier

### Nouveaux variants, pénurie de vaccins et choix calamiteux d'un président-monarque qui décide de tout, tout seul.

Contre tout bon sens, le gouvernement continue d'accorder des aides publiques aux entreprises privées sans exiger la moindre contrepartie, maintient une réforme hospitalière scélérate et persiste à décourager les vocations de soignants en leur refusant la reconnaissance salariale de leur qualification et de leur haut niveau d'implication.

Appréhender la situation sous l'angle d'un arbitrage entre crise sanitaire et crise économique est une faute politique aux conséquences prévisibles: augmentation de la mortalité, dégradation de l'emploi et des conditions de travail, augmentation de la précarité et de la souffrance psychique.

Cet aveuglement contraste avec la lucidité de la nation. En témoignent le succès du 8 mars et des appels sectoriels à la grève, en particulier dans la santé et l'action sociale. En témoigne l'occupation, par les professionnels du spectacle, d'une quarantaine de lieux culturels pour dénoncer à la fois l'absence de plan de relance et la réforme de l'assurance chômage.

Le gouvernement s'apprête pourtant à promulguer un décret aggravant la réforme de 2019, quitte à attiser les réactions populistes. Les cadres, stigmatisés, devraient accepter de voir leur indemnisation amputée de moitié, au nom d'une prétendue « justice sociale » qui ne sait qu'exonérer les actionnaires pour ponctionner les salariés.

Les cotisations des cadres « rapportent » pourtant beaucoup plus à l'Unédic qu'elles ne « coûtent ». Alors, quel est le sens de la mesure? Les contraindre à souscrire des assurances privées pour inciter ensuite les non-cadres à faire de même? En finir avec la notion de protection sociale en faisant payer aux chômeurs la casse de leur emploi?

Les contre-propositions de l'Ugict-Cgt restent d'actualité, en particulier le déplafonnement de l'assiette des cotisations pour les hauts cadres. À elle seule, la mesure augmenterait les ressources de l'Unédic de 800 000 euros par an, en garantissant les mêmes droits à toutes et tous les salarié-es. Soutenue par l'ensemble des partenaires sociaux, cette proposition a été ignorée par le gouvernement.

Qu'importe! L'avenir est en chantier et l'Ugict y prend sa part: propositions et actions à l'attention des managers de proximité, campagnes sur le télétravail et la prévention des risques organisationnels, réflexions sur l'ingénierie et la recherche, réalisation d'outils syndicaux pour mesurer l'impact des entreprises sur l'environnement... autant d'initiatives qui seront au cœur de notre congrès en novembre. À l'heure où nous célébrons les 150 ans de la Commune de Paris, s'il est un enseignement à retenir de l'insurrection du 18 mars 1871, c'est qu'il ne faut rien céder à l'arrogance d'un pouvoir autocratique: les utopies d'hier sont les réalités d'aujourd'hui! Réglementation du travail de nuit, Code du travail, gratuité de l'école laïque, organisation de l'enseignement professionnel, interdiction des retenues sur salaires et premiers combats féministes s'enracinent dans la volonté de ceux qui ont refusé de capituler!



DR

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

## 6 À propos Au fil de l'actualité

mouvement

## 7 Égalité

Un 8 mars pour une sortie de crise

## 8 Jeunesse

Des solutions d'urgence

## Fonction publique

La complémentaire malmenée

## 9 Climat

Y a pas le feu ?

## Birmanie

Appel à la solidarité

## Travail dissimulé

7,1 milliards de manque à gagner

## 10 Culture

Coups de théâtre



PASCAL BONNIÈRE/MAXPPP

## 12 Unédic

Le spectacle tient la scène

Entretien avec Denis Gravouil

## 14 Santé

Chacun ses urgences

## 15 Europe

Le modèle de demain

## Grande-Bretagne

Le lock-out comme méthode

## Italie

60 000 livreurs requalifiés

## ENCARTS CENTRAUX

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

RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE  
Terrains minés

LAURENT THEVENOT/MAXPPP

**Pages 16-27** Il s'agit d'une injonction contradictoire, de celles qui font perdre la tête. Le «soyez responsables» se développe dans un contexte conflictuel : pas de réelles marges de manœuvre, pas de mot à dire sur les fameux objectifs, moins encore sur le sens du travail.

Cette situation, douloureuse à vivre, stérilisatrice d'énergie et de créativité, renvoie au fond au statut de l'entreprise et à sa gouvernance, singulièrement au rôle joué par les actionnaires. Lesquels ont su dégager leur exercice du pouvoir de toute «responsabilité»...

Alors, comment échapper aux injonctions contradictoires, dépasser cette tension logée au cœur du travail quotidien de la plupart des salariés qualifiés et ouvrir les chemins d'une responsabilité authentique ?

## 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: &lt;options@ugict.cgt.fr&gt;

NOM .....

PRÉNOM .....

BRANCHE PROFESSIONNELLE .....

ADRESSE .....

CODE POSTAL ..... VILLE .....

COURRIEL .....

## terrains



VINCENT ISORE/MAXPPP

### 28 Fatalisme climatique?

Les salariés en contre-pouvoir

#### 29 Ugict

Responsabilité et vigie environnementale

#### 30 Nokia

À l'ombre des suppressions de postes

#### 31 Travail

Chez Novartis, c'est comme on veut



#### 32 Bloc-notes

Ugict : agenda et rendez-vous

## terrains

### 33 Psychologie du travail

Covid, une nouvelle martingale?

#### 34 Médecine du travail

En toute transparence?

## droits

#### 35 Fonction publique

Protection sociale complémentaire

#### 36 Élections professionnelles

Répartition équilibrée femmes-hommes

## hors champs

### 38 Paris

Marionnettes

Pour combien de temps encore cette incertitude?

### 39 Aix/Rencontres

Quand le neuvième art contamine la ville sans remède

### 40 Anniversaire

Vingt bougies pour le musée des arts modestes



DR

## platines

#### 43 Fazil Say

Seul et en quintette

Frank Martin Deux personnalités fortes

## bouteilles

#### 43 Domaine Daridan

Cour-cheverny

## lire

#### 44 Les polars

Rééditions : restaurées et réévaluées

#### 45 Les romans

Amitiés : vitales et désordonnées

## hors champs

### 46 TÉLÉTRAVAIL

Partir, revenir...



JEAN-MARC QUINET/MAXPPP

#### 48 Cartographie des tiers-lieux

## sélection

#### 49 Les livres du mois

## grilles

#### 50 Échecs et mots croisés



# à propos

## Vous pouvez le faire ? Il peut le faire !

On s'était promis – promis juré – qu'en cette rubrique, on se tiendrait à l'écart du pouvoir contaminant, virulent et hégémonique de la Covid, qu'on éviterait son actualité aux allures de montagnes russes : masques, vaccins, couvre-feux et confinements rythmés par la succession vertigineuse des palinodies gouvernementales. À quoi bon commenter ce qui occupe, sature et obscurcit vingt-quatre heures sur vingt-quatre l'espace médiatique ? On pensait par ailleurs, un peu naïvement, pouvoir continuer à s'attacher à des sujets légers et mineurs : la culture mise à poil et la nudité de la femme, stigmatisée ; le travail mis à mal et l'emploi renvoyé à la maison ; l'islamo-gauchisme et la frénésie dénonciatrice mise en œuvre par des élus en mal de boucs émissaires ; des pigeons voyageurs chinois qui gardent le cap et des journalistes britanniques qui perdent le nord, affolés par les confidences savamment jaugées (elles aussi, Covid oblige), du couple ex-royal de Meghan et Harry ; des forêts ariégeoises violées à la tronçonneuse par des cambrioleurs un petit peu trop entreprenants. Bref, traiter de ces choses qui, en l'absence de cinémas, de théâtres, de concerts, font office de dérivatifs bienvenus. Surtout lorsque le contexte est rythmé de macroneries législatives qui préparent un avenir où parler, montrer, photographier, partager sur un réseau seront des activités à risque.

Oh, qu'on ne s'inquiète pas, il sera toujours possible de commenter les aventures et mésaventures de Meghan et Harry, parce que les gens ont quand même le droit de savoir. Pure arrogance, on a cru, un moment, avoir relevé le challenge. Jusqu'à ce que, *fatalitas*, Jean Castex prenne la parole. Il n'a fallu que quelques phrases pour réduire les hautes murailles de notre résolution en pous-

Quoi 135 €  
PARLE QU'ON N'EST PAS  
CONFINÉS DEHORS ?!



sière. Impossible, en effet, de faire comme s'il ne s'était rien passé. Non qu'il se soit passé quelque chose, notez bien. Mais il faut rendre hommage à un gouvernement qui tente de se hausser à la hauteur de David Copperfield, dont on sait qu'il faisait, d'un claquement de doigts, disparaître un train. Hélas, malgré de laborieux efforts, le président – qui est joueur – et son Premier ministre – qui n'en a pas l'air – évoquent davantage le Sâr Rabindranath Duval et son génial : « *Vous pouvez le faire ? Il peut le faire !* » Interprété par Pierre Dac et Francis Blanche, c'était désopilant. Réécrit par Macron-Castex, ça ne fait rire personne.

## Vous avez compris ? C'est qu'on vous l'a mal expliqué

S'il y a une chose contre laquelle les Français sont massivement vaccinés, c'est la langue de bois. Or, le couple dirigeant de l'exécutif la pratique à grande échelle, piégé par ses rodomontades. Résumons, pour celles et ceux qui y auraient perdu leur vaccin : fin janvier, le président de la République fait le pari (le garçon s'avoue joueur) de ne pas reconfiner le pays et de juguler la pandémie. « Vous pouvez le faire ? » Deux mois plus tard, il n'a pas pu. Jean Castex se retrouve alors chargé de la mission délicate d'annoncer que le fameux pari présidentiel est perdu, sans pouvoir – loyauté ministérielle oblige – désavouer publiquement le Sâr. D'autant que la grogne et le désordre menacent ; comment, pour ne pas ajouter de l'huile sur le feu, dire la vérité en la rendant présentable ?

Le Premier ministre avait le choix entre plusieurs répertoires, en s'inspirant de phrases célèbres dues à ses prédécesseurs. Il pouvait, par exemple, essayer une raffarinance (« Ce n'est pas la Covid qui gouverne ») ; miser sur la sympathie de l'aveu désespéré jospinien (« Contre la Covid, l'État ne peut pas tout ») ; voire utiliser le quasi-surréalisme balladurien (« Je ne fais pas de promesses, mais je les tiens »). Mais – c'est tout à son honneur – l'homme n'a pas voulu rejoindre la cohorte des plagiaires et a tenu à se montrer créatif, dans les limites imparties par l'Élysée.



OLIVIER CORSAN / MAXPPP

Il s'est donc inspiré du canonique « *Ceci n'est pas une pipe* » de René Magritte pour déclarer, avec ce ton plein de bon sens que le monde entier nous envie : « Ceci n'est pas un confinement ». Mais, « pensée complexe Macron » oblige, il a immédiatement introduit de la complexité dans le propos : il s'agit bien d'un confinement, mais il s'agit de le « *relativiser* » en prenant ce qu'il n'est pas pour ce qu'il est, à savoir de simples « *mesures de freinage supplémentaires* ».

À ce stade, on pouvait espérer qu'un membre du cabinet particulièrement sensible prévienne Police-secours, alerte la cellule sanitaire de Matignon, bref, appelle au secours afin qu'une main charitable lance une bouée au malheureux en train de se débattre dans les eaux sombres d'une communication en plein naufrage. Il n'en fut rien. On n'entendit qu'un brame, un seul – « il peut le faire, il va le faire » – ridicule au point d'en être désolant.

### Ça ne vous fait pas rire ? Préparez-vous à pleurer

Les esprits critiques et malicieux qui peuplent le pays se sont évidemment gaussés des efforts sémantiques pourtant méritoires du Premier ministre. Les chicanes l'ont interpellé : pourquoi n'avait-on pas écouté les médecins, les scientifiques, infectiologues, statisticiens de la santé et autres *ignorantus* qui réclamaient ce confinement depuis belle lurette et à grands cris ? Répondre « parce que le garçon est joueur » était évidemment impossible. Il a donc fallu mobiliser une gamme d'approximations, de semi-vérités et de propos sentant bon le Café du commerce pour établir une vérité dont l'essence se résume en deux phrases. Prendre une décision de confinement trois mois plus tôt aurait été brutal. Trois mois et une saturation globale de la capacité hospitalière plus tard, elle devient habile.

Non seulement ce postulat autoritaire n'a pas désarmé les critiques du corps médical, mais il est venu alimenter un double diagnostic. D'une part, celui d'un gigantesque n'importe-quoi-n'importe-comment injuste et aveugle aux inégalités qui écumant le pays au rythme même du taux de contagion. D'autre part, le constat que sous les dehors ineptes et quasi clownesques de ses décisions politiques, sous l'empilement surréaliste de reconfinements locaux, nationaux, couvre-feux, attestations kilométriquement calibrées, interdits et autres humiliations collectives, s'agit un projet autoritaire qui, déjà, n'hésite plus à montrer les dents. Lorsqu'on veut éviter que l'essentiel devienne un sujet de discussion collective, on truque d'abord le débat en pipant le sens des mots. On habille ensuite ses contradicteurs en islamo-adversaires et on les dénonce à la vindicte publique. Il ne reste plus qu'à lâcher les chiens – le pays n'en manque pas – et à laisser jouer les effets de meute. « Vous pouvez le faire ? Ils sont en train de le faire. »

Pierre TARTAKOWSKY

## ÉGALITÉ UN 8 MARS POUR UNE SORTIE DE CRISE

POUR LA JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES, L'UGICT-CGT APPELAIT À LA DÉCONNEXION À 15 H 40.



DAVID ROSSI/MAXPPP

En ce 8 mars 2021, si l'Ugict-Cgt appelait à la déconnexion à 15 h 40, c'est parce que c'est l'heure à laquelle les femmes arrêtent d'être payées chaque jour, sur la base d'une journée standard. Plus diplômées que les hommes, les femmes sont en effet toujours payées, en moyenne, 26 % de moins. Si les causes de cette inégalité sont multifactorielles (surreprésentation des temps partiels, concentration dans des métiers souvent dévalorisés, absence de déroulement de carrière...), c'est entre les hommes et les femmes cadres que ces écarts sont les plus élevés, essentiellement du fait qu'elles touchent moins de primes et d'heures supplémentaires. « Ces inégalités ne peuvent plus durer », insiste l'Ugict-Cgt, qui fait plusieurs propositions pour l'égalité. Parmi elles : sanctionner les entreprises qui discriminent ; reconnaître les qualifications et revaloriser les métiers à prédominance féminine ; généraliser la prévention des violences sexistes et sexuelles...

Mais ce 8 mars 2021 avait aussi une signification particulière à l'aune de la crise sanitaire dont l'impact est direct sur les femmes, partout dans le monde, comme le montrent les travaux de l'Organisation internationale du travail. C'est le sens d'un communiqué intersyndical (Cgt, Cfdt, Fo, Cfe-Cgc, Fsu, Unsa et Solidaires) qui a lancé, en cette journée internationale de lutte, une nouvelle alerte en direction du gouvernement et du patronat : « Sans politique économique, sociale et relance de la démocratie sociale prenant réellement en compte les droits des femmes, expliquent ces organisations, la crise risque de se traduire par une augmentation des inégalités et un recul de la situation des femmes. »

Si elles font ainsi référence à l'augmentation de la précarité ou à la suppression du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle, un « signe très négatif », elles s'inquiètent également de l'ajournement, au motif de la crise, des négociations et des plans d'action visant à l'amélioration de la situation des femmes (suppression des écarts de salaires, lutte contre les violences...). Pour ces sept organisations, l'égalité entre les femmes et les hommes est en effet « un des leviers de sortie de crise indispensable ». C. L.



## JEUNESSE DES SOLUTIONS D'URGENCE



PHILIPPE DE POULPIQUET/MAXPPP

Le mardi 16 mars, quatorze syndicats et mouvements de jeunes appelaient à se mobiliser autour notamment d'une « *demande immédiate* », un plan d'urgence de 1,5 milliard d'euros pour lutter contre la précarité. Un plan qui pourrait ainsi se décliner : une augmentation des bourses et des aides personnalisées au logement (Apl), l'ouverture du Rsa aux moins de 25 ans en insertion et la suppression des contrats précaires. Dans un communiqué, la Cgt, Fo, la Fsu et Solidaires apportent « *un soutien indéfectible à la jeunesse ainsi mobilisée pour son avenir* » dans un contexte où la crise sanitaire ne fait qu'aggraver sa précarité financière comme sa détresse psychologique.

Mise en place d'un chèque santé pour consulter un psychologue, aide de 150 euros versés aux étudiants boursiers en fin d'année... si des aides en direction des jeunes ont d'ores et déjà été débloquées, celles-ci semblent en effet bien dérisoires au regard de la situation. En janvier, ce sont ainsi plus de 9 000 étudiants qui ont reçu une aide du Crous attribuée en cas d'urgence ou de détresse avérée, a montré une étude de la Drees, le service statistique du ministère des Solidarités et de la Santé. C'est une augmentation de 39 % par rapport à janvier 2020, pour une moyenne de 400 euros par bénéficiaire. Dans ce contexte, le fait que le nombre d'étudiants bénéficiant du repas à 1 euro est en baisse, particulièrement en novembre 2020, n'est pas une bonne nouvelle : elle est essentiellement la conséquence du confinement et de la généralisation des enseignements à distance.

Si des solutions d'urgence doivent être trouvées, notamment financières, pour permettre des conditions d'étude et de logement à la hauteur des enjeux, la Cgt, Fo, la Fsu et Solidaires insistent, toujours dans un communiqué, sur la nécessité de réfléchir également sur le long terme : « *Au-delà de la situation d'urgence à laquelle le gouvernement se doit de répondre, la première condition pour l'emploi des jeunes est une formation initiale de haut niveau, un service public d'éducation et d'orientation accessible pour tous, sans discrimination de genre, d'origine qu'elle soit sociale ou géographique.* » C. L.

## FONCTION PUBLIQUE LA COMPLÉMENTAIRE MALMENÉE

C'est un cri d'alarme que la Fédération des mutuelles de France lance sur le sort promis à la protection sociale complémentaire des agents publics. Une ordonnance en date du 17 février va, de fait, sérieusement malmenier la protection sociale de 5,56 millions d'agents publics, titulaires ou contractuels, ainsi que celle de leurs ayants droit et des retraités. Comme pour la complémentaire santé des salariés du privé, on s'oriente vers une réduction de la protection des agents, une fragmentation croissante de la population couverte et une concurrence accrue entre les mutuelles, ouvrant ainsi la porte aux comportements très intéressés des assurances et des courtiers. Sur la base d'un train de propositions (à retrouver sur [Mutuelles-de-france.fr](https://www.mutuelles-de-france.fr)) la Fédération nationale de la mutualité française plaide pour des réponses communes afin d'éviter que ne se creusent les inégalités, et de préserver une Sécurité sociale de haut niveau pour les agents publics comme pour tous les assurés sociaux.



AURÉLIE AUDUREAU/MAXPPP

**2000**

### PRIME MACRON : À VOTRE BON CŒUR...

euros, c'est désormais le montant maximum de la « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » (défiscalisée et exempte de cotisations sociales) instaurée pour la première fois fin 2018 pendant le mouvement des gilets jaunes, et remise sur le tapis depuis le début de la pandémie. Elle peut être versée aux salariés (caissiers, éboueurs, aides à domicile, etc.) qui assurent la continuité de la vie économique du pays dans les entreprises et les branches qui auront, d'ici fin 2021, soit conclu un accord d'intéressement, soit ouvert une négociation sur la valorisation des « métiers de la deuxième ligne ». Pour les syndicats, cette prime ne répond pas à la nécessaire reconnaissance et revalorisation de ces métiers, d'autant qu'elle est laissée au bon vouloir des entreprises.



## Y A PAS LE FEU?



THOMAS PADILLA/MAXPPP

Le 19 mars, la commission spéciale de l'Assemblée nationale a adopté le projet de loi « climat et résilience » [sic], un texte jugé très en dessous des ambitions et engagements de la France dans la lutte contre le changement climatique. Le gouvernement avait engagé l'ensemble de la société en demandant à 150 citoyens tirés au sort de mener une réflexion collective pendant un an pour proposer des mesures consensuelles, qui fassent réellement entrer la France dans un modèle de développement plus vertueux. Les 150 de la Convention citoyenne pour le climat n'ont pas caché leur sentiment d'avoir été trahis. Seulement une partie de leurs 149 propositions ont été retenues « sans filtre » malgré les promesses du président de la République, et aucune rupture réelle n'est engagée. Tous les acteurs institutionnels (Cese, Haut Conseil pour le climat) ont également estimé que le projet n'était pas à la hauteur. La Cgt a exprimé sa colère face à l'inaction, rappelant aussi que l'État poursuit l'affaiblissement des services publics, y compris au ministère de l'Écologie ou à l'Office national des forêts, ou encore qu'il continue d'autoriser certains pesticides aux effets écologiques avérés tels que les néonicotinoïdes.

Le 17 mars – donc en soixante-dix-sept jours seulement –, la France a passé, pour l'année 2021, la limite d'émission de gaz à effets de serre qu'elle s'est engagée à ne pas dépasser chaque année à partir de 2050 pour atteindre la « neutralité carbone ». Le 19 et le 20 mars, les jeunes du monde entier ont à nouveau manifesté à l'appel de Youth for Climate pour rappeler que le compte n'y est pas du tout. Le 28 mars, « l'Affaire du siècle » (avec près de 300 organisations et associations) appelait l'ensemble des citoyens à une grande marche pour une vraie loi climat. Face à l'irresponsabilité des décideurs, l'heure n'est ni à la résilience ni à la résignation, mais aux actes. V. G.

BIRMANIE  
APPEL À LA SOLIDARITÉ

Face à la répression d'une extrême violence qu'exerce la junte birmane depuis le coup d'État du 1<sup>er</sup> février, la Cgt proteste avec la Confédération européenne des syndicats (Ces) et la Confédération syndicale internationale (Csi). Elle le fait pour apporter son soutien au mouvement de défense de la démocratie qui ne désarme pas, mais également pour relayer les espoirs du mouvement syndical qui, à la fin de février, a lancé un appel à la grève générale pour obtenir un retour immédiat des militaires dans leurs casernes. Dès les premiers jours du mouvement, la Confederation of Trade Unions in Myanmar (Ctum), et l'Industrial Workers' Federation of Myanmar (Iwfm) ont demandé à leurs homologues du monde entier de se joindre à elles pour faire pression sur les multinationales opérant dans leur pays et exiger qu'elles respectent leurs engagements en matière de responsabilité sociale. L'espace confédéral international s'est joint à cette demande en publiant, le 3 mars, une note aux organisations, listant les plus importantes des entreprises françaises opérant en Birmanie. Parmi elles: Schneider Electric, Total, « principal soutien financier de l'armée du Myanmar », Novotel, Razel, Bred, Bolloré, Mercure, Ibis, Sofitel ou encore Carrefour, Peugeot, Avis et le Coq sportif. M. H.



AURÉLIEN MORISSARD/MAXPPP

TRAVAIL DISSIMULÉ  
7,1 MILLIARDS DE MANQUE  
À GAGNER

Si la fraude aux prestations sociales défraye régulièrement la chronique, certains réclamant toujours plus de sanctions à l'égard des allocataires, la fraude aux cotisations s'effectue sans que les organismes de recouvrement voient leurs moyens renforcés. Le mois dernier, l'Observatoire de l'impact du travail dissimulé a rendu public un rapport qui éclaire pourtant l'importance du phénomène. Pour l'année 2020, en ne déclarant pas la totalité du travail réalisé ou en masquant le nombre réel des salariés employés, les entreprises ont subtilisé entre 5,2 et 6,5 milliards d'euros au financement de la protection sociale. Si l'on ajoute à cette somme les contributions non versées au régime d'assurance chômage, le manque à gagner total pour les organismes de sécurité sociale se situe entre 5,7 et 7,1 milliards d'euros. La fraude concernerait 23,6 % des sociétés de transports routiers, et 21,3 % des cafés-restaurants, avec des taux de salariés « dissimulés » évalués respectivement à 9 % et 6,7 %. Ce sont les secteurs les plus touchés, mais pas les seuls. Désormais c'est aussi du côté des plateformes numériques que l'organisme veut enquêter. M. H.

# COUPS DE THÉÂTRE

Le mouvement d'occupation des lieux culturels, inauguré le 4 mars au théâtre de l'Odéon, à Paris, a rapidement pris de l'ampleur. Un peu partout en France, de nouveaux théâtres, opéras et scènes musicales sont entrés en scène.

## OCCUPER LES LIEUX POUR LES FAIRE (RE)VIVRE

Lille, Lyon, Limoges, Rennes, Strasbourg, Saint-Étienne, Villeurbanne...

Le moins qu'on puisse dire, c'est que l'appel lancé par la Cgt-Spectacle « Occupons ! Occupons ! Occupons ! », est entendu et mis en œuvre puisqu'il touche une trentaine de lieux de spectacle. C'est que la mobilisation exprime la volonté partagée par l'ensemble des professionnels des arts vivants de ne pas laisser la culture être asphyxiée, ses lieux condamnés, ses œuvres arrachées au regard des publics.

C'est pourquoi ils réclament des pouvoirs publics des engagements de réouverture des lieux culturels et de vie sociale, ainsi que la prolongation de l'année blanche pour tous les intermittents du spectacle, et son élargissement à toutes les travailleuses et travailleurs précaires.





## LES ÉTUDIANTS, PARTIE PRENANTE DE LEUR AVENIR

Cette dynamique revendicative s'épanouit autant sur un ras-le-bol que sur la volonté de faire prévaloir la joie, la bonne humeur, la culture sur les rapports marchands. Cela s'exprime dans tous les métiers et toutes les générations. À Paris, les étudiants d'art dramatique du Conservatoire national supérieur d'art dramatique (Cnsad), de l'École supérieure d'art dramatique (Esad) et de l'École du studio-théâtre d'Asnières se sont invités dans ce mouvement qui touche à leur avenir, ce que résume leur mot d'ordre « ouverture essentielle ». En Alsace, les élèves en scénographie-costumes, jeu, mise en scène, dramaturgie et régie-crédation, ont décidé de s'installer dans les locaux du Théâtre national de Strasbourg en exigeant une réponse concrète de l'État.

## LES BONNES INTENTIONS OU LE SOURIRE QUI MORD...

La ministre de la Culture, Roselyne Bachelot, après s'être rendue à l'Odéon pour affirmer bonnes intentions et bons sentiments, a rapidement durci le ton, en qualifiant les occupations d'« *inutiles et dangereuses* » car menaçant « *des lieux patrimoniaux fragiles* ». Confronté à l'exigence des acteurs du spectacle et de la culture d'un travail et d'une protection sociale pour toutes et tous, à leur revendication d'annulation d'une réforme de l'assurance chômage pensée au détriment des intérimaires, saisonniers, guides-conférenciers, extras de l'hôtellerie-restauration, agents de la sécurité, le gouvernement ne donne, là comme ailleurs, que le morne spectacle de son entêtement.



NICOLAS MARQUES/KR IMAGES PRESSE

# UNÉDIC LE SPECTACLE TIENT LA SCÈNE

Rares sont les mobilisations qui conjuguent la revendication du droit au travail et celle d'un accès garanti à la protection sociale.

Le mouvement d'occupation des lieux culturels qui s'est développé tout au long du mois de mars y parvient. Décryptage.

## ENTRETIEN

### AVEC DENIS GRAVOUIL

REPRÉSENTANT DE LA CGT  
AU BUREAU DE L'UNÉDIC  
ET SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE LA CGT-SPECTACLE.

**«Le projet n'est pas celui d'un régime assurantiel qui assure des droits à tous ses cotisants. Il s'agit d'assistance, d'offrir un tout petit filet de sécurité aux demandeurs d'emploi, non pour leur assurer des conditions de vie décentes mais pour mieux accompagner la précarité.»**

– **Options :** *Pourquoi le rejet de la réforme de l'assurance chômage tient-il tant de place dans le mouvement actuel des professionnels du spectacle ?*

– **Denis Gravouil :** D'abord parce que cette affaire nous concerne. À l'heure actuelle, déjà, 6 chômeurs sur 10 ne sont pas indemnisés. Avec cette réforme, le gouvernement entend enterrer définitivement les droits des privés d'emploi, tout particulièrement des travailleuses et travailleurs précaires qu'ils soient intérimaires, saisonniers, « extras » dans l'hôtellerie, guides-conférenciers ou intermittents employés dans d'autres secteurs que les nôtres. Les professionnels du spectacle ne vivent pas sans les autres salariés. Les agents de sécurité, comme les personnels d'accueil ou les attachés de presse, sont indispensables à notre travail. Même si la réforme ne nous concerne pas directement, nous ne nous en sortirons pas seuls. Le régime spécifique des intermittents ne survivra pas sur les ruines du régime d'assurance chômage. Si pour essayer d'entamer notre mobilisation, le gouvernement espère jouer la division en dissociant la question des droits au chômage des intermittents de ceux des autres salariés, il va déchanter. Ça ne marchera pas.

– **Quels sont les principaux points que prévoit cette réforme ?**

– Quatre mesures qui, chacune à leur façon, entament le droit à disposer de conditions dignes d'existence en cas de perte d'emploi. Pour commencer, la transformation du mode de calcul des allocations. Cette mesure va s'imposer dès le 1<sup>er</sup> juillet 2021. Selon les évaluations faites par les services de l'Unédic, elle devrait entraîner une baisse moyenne de 20 %

de l'indemnisation versée à quelque 840 000 personnes, soit 38 % des allocataires du régime d'assurance chômage, dont les plus fragiles. Les jeunes, tout particulièrement. La deuxième mesure prévue consiste en un durcissement des critères d'accès à l'ouverture des droits en faisant passer le seuil d'éligibilité de quatre à six mois travaillés sur les vingt-quatre derniers mois. Cette disposition va être déflagrante. Face à l'opposition unanime des syndicats, le gouvernement a été obligé de lâcher du lest : d'en repousser la mise en œuvre à un « retour à meilleure fortune » comme il l'a fait pour la troisième mesure annoncée : l'introduction annoncée d'une dégressivité de 30 % des allocations versées aux personnes de moins de 55 ans dont le salaire de référence est supérieur à 4 500 euros brut par mois.

– **Que revêt cette notion tout à fait nouvelle dans les règles d'attribution des allocations-chômage d'un « retour à meilleure fortune » ?**

– Une amélioration de la situation sur le marché de l'emploi, que le gouvernement pense pouvoir déclarer à la rentrée 2021. Pour l'instant, aucun critère n'en définit les conditions. Mais une chose est sûre : cette notion tourne le dos à une conception de la protection sociale fondée sur le droit à des moyens d'existence en tout temps et à tous les salariés qui ont cotisé et participé à la solidarité interprofessionnelle.

– **Une dérive qui concerne aussi l'introduction prochaine d'une dégressivité des allocations versées aux cadres, ne pensez-vous pas ?**

– Absolument. Qui plus est, ne nous y trompons pas, cette disposition préfigure



le rétablissement d'une dégressivité qui s'imposera plus tard à tout le monde, alors même que toutes les enquêtes faites à ce sujet le démontrent : cette mesure, imposée de 1996 à 2001, était aussi injuste qu'inefficace. Non seulement, elle n'accélére pas la reprise d'emploi des plus qualifiés, mais elle engendre des difficultés supplémentaires pour les chômeurs les moins qualifiés, ceux-ci se retrouvant en concurrence sur les mêmes postes avec des personnes mieux formées.

**– Comment expliquer cet acharnement à réformer contre ceux qui, d'une certaine façon, ont le plus besoin de la protection du régime ?**

– Deux obsessions : d'abord, l'idée selon laquelle les chômeurs ne veulent pas travailler, qu'il leur suffirait de « traverser la rue » pour trouver un emploi. Les études récurrentes sur la fraude aux prestations l'alimentent. Certains voudraient en faire un épouvantail plus inquiétant que la fraude fiscale, alors que Pôle emploi évalue cette fraude-là à 0,4 % du montant des prestations versées, alors que rien n'est jamais dit de l'ampleur du non-recours au droit à l'assurance chômage. Même si ce phénomène est mal cerné, nul ne le conteste. Chaque année, des centaines de millions d'euros ne sont pas versées à des demandeurs d'emploi, tout simplement parce que ceux-ci méconnaissent leurs droits ou les abandonnent. En 2018, la loi votée pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » demandait la rédaction d'un rapport sur ce sujet pour mieux en sonder sa réalité et évaluer ses conséquences. Depuis des mois, la Cgt ne cesse de demander que ce travail soit fait et que, d'urgence, des mesures concrètes soient prises pour s'en prémunir. En vain. Il faudrait pour cela admettre la nécessité de protéger les privés d'emploi.

**– Et cette volonté n'est plus ?**

– Le projet porté par le libéralisme est exactement son contraire. Que la paupérisation des chômeurs soit un non-sens économique, ses promoteurs s'en moquent. Leur projet n'est pas celui d'un régime assurantiel qui assure des droits à tous ses cotisants. Ce pour quoi ils militent est toute autre chose : un modèle fondé sur l'assistance, qui n'offre plus qu'un tout petit filet de sécurité aux demandeurs d'emploi, non pour leur assurer des conditions de vie décentes mais pour

**« Veut-on en sortir par l'appauvrissement des droits et des protections garanties au monde du travail, ou par leur renforcement ? Ce que vivent les professionnels du spectacle offre le miroir grossissant de ce que vivent tous les autres salariés : une furieuse envie de se forger un avenir, de pouvoir travailler et vivre dignement. »**


mieux accompagner la précarité. La politique mise en œuvre par le gouvernement est toute entière inspirée par ce projet. Emmanuel Macron a une priorité : donner des gages aux marchés. Il veut pouvoir démontrer sa volonté de réduire le poids de la dette des organismes de sécurité sociale. Qu'il n'ait pas pu avancer sur le dossier des retraites, il l'admet. Mais il veut prouver qu'il a tout fait pour avancer sur celui de l'assurance chômage et, à travers lui, sur celui du marché du travail en œuvrant pour une plus grande flexibilité.

**– La quatrième mesure prévue par la réforme de l'Unédic, celle d'un report à 2022 du projet de modulation de la cotisation patronale selon le taux de recours des entreprises aux Cdd, y participe ?**

– Effectivement puisque, si les trois pre-

mières dispositions réduisent les droits des salariés, celle-ci laisse les entreprises user et abuser des contrats précaires. La modulation des cotisations d'assurance chômage payées par les employeurs, telle que prévue, n'est guère contraignante. Tout d'abord, elle doit ne s'appliquer qu'en septembre 2022. Ensuite, elle ne concernera que les entreprises ayant échappé à la crise et, enfin, si et seulement si elles recourent à des Cdd de moins d'un mois. Bien sûr, la mesure a fait hurler le patronat. Mais qu'on ne s'y trompe pas : pour le principe seulement. Cette temporalité d'un mois concerne très peu de contrats et certainement pas les femmes, touchées huit fois plus que les hommes par les temps partiels...

**– Est-ce pour toutes ces raisons que, cette fois, contre la réforme de l'Unédic, l'unité syndicale a été totale ?**

– Sans aucun doute, mais un élément y a aussi fortement aidé : la volonté du gouvernement de reprendre la main sur la gestion de l'organisme. La question n'est pas seulement technique ; elle est éminemment politique. En visant le contrôle de l'organisme paritaire, l'État confirme son intention d'en changer le mode de financement : de substituer l'impôt aux cotisations sociales, d'abandonner le modèle assurantiel pour lui préférer un modèle d'assistance. La question qui nous est posée est simple : comment veut-on sortir de la crise ? Veut-on en sortir par l'appauvrissement des droits et des protections garanties au monde du travail, ou par leur renforcement ? Ce que vivent les professionnels du spectacle offre le miroir grossissant de ce que vivent tous les autres salariés : une furieuse envie de se forger un avenir, de pouvoir travailler et vivre dignement. Le moment n'est pas à encourager plus encore la précarité. Il est à assurer des conditions de vie décentes à tous en attendant que l'activité reprenne pleinement. Et pour cela, de prendre des mesures d'urgence : la réouverture des lieux culturels, l'abandon définitif de la réforme et l'instauration d'une nouvelle année blanche pour l'ensemble des travailleurs précaires et demandeurs d'emploi, quel que soit leur secteur d'activité. Qu'il s'agisse de l'emploi, du salaire, de la culture, des droits sociaux ou des liens collectifs : ces besoins sont ceux de tous. Ils doivent être satisfaits. 

**Propos recueillis par Martine HASSOUN**

## SANTÉ

## CHACUN SES URGENCES

LES RÉFORMES INITIÉES PAR LE SÉGUR SE POURSUIVENT COMME S'IL NE FALLAIT TIRER AUCUN ENSEIGNEMENT DE LA CRISE SANITAIRE. LES SOIGNANTS RESTENT DONC MOBILISÉS. POUR LES MALADES ET POUR LEURS BESOINS.



**P**lus personne n'applaudit les soignants. Mais, alors que la crise sanitaire ne se dément pas, faute de vaccins disponibles, ils restent sur tous les fronts. Celui du soin : le variant anglais du virus, plus contagieux, s'avère aussi plus destructeur. Les patients qui arrivent en réanimation sont souvent plus lourdement affectés, le bilan dramatique des décès en témoigne. Les soignants n'en dénoncent pas moins la persistance du manque de moyens. Mi-février, le Syndicat des médecins réanimateurs s'alarmait par exemple que pas un lit pérenne de réanimation n'ait été créé depuis le printemps 2020, et pas un médecin supplémentaire formé à la réanimation. On prend à Pierre pour donner à Paul, par transferts de lits ou de personnels. Pour rappel, la France compte 7 lits de réanimation pour 100 000 habitants, l'Allemagne 24, et, avant la crise, des centaines de lits de réanimation restaient fermés faute de personnel pour faire fonctionner les services. L'urgence serait donc d'agir contre la persistance de cette pénurie de moyens. Pourtant, aucun projet de réduction des lits envisagé avant le début de la pandémie ne semble être remis en cause. Le Chru de Nancy, le plus emblématique, prévoit la fermeture de 179 lits

et la suppression de près de 600 postes, et des centaines de lits sont en suspens, à Paris, Nantes, Caen notamment.

Cette situation affecte d'autant plus les soignants que le complément de traitement indiciaire (la revalorisation de 183 euros mensuels) n'a pas suffi à une meilleure reconnaissance de leur engagement, ni de leur métier. Ils poursuivent les mobilisations pour qu'il soit attribué à tous, sans discrimination de métier, de place dans la chaîne de soins, ou d'établissement. Les « exclus » du Ségur ont

ainsi obtenu des avancées, avec un accord signé mi-février (y compris par la Cgt-Santé) qui intègre au dispositif quelque 35 000 personnels de structures médico-sociales publiques autonomes rattachées à des hôpitaux publics et Ehpad. Un premier pas, qui exclut toujours les personnels de ces établissements appartenant au privé non lucratif, ou encore une grande partie des salariés du médico-social et du social.

Les personnels demandent aussi des moyens et des conditions de travail plus

## Vaccin

Les laboratoires, AstraZeneca le premier, peuvent continuer en toute tranquillité à ne pas respecter leurs engagements, et à livrer d'abord qui paie le plus, ils restent tout-puissants faute d'alternative pour les États lésés. Dans l'esprit de l'action menée par la pétition européenne « Pas de profit sur la pandémie » (<https://noprofitonpandemic.eu>) toujours ouverte, les appels se multiplient pourtant pour que les vaccins contre le Covid soient temporairement déclarés « bien public mondial » (avec indemnisation pour les labos). Une centaine de pays en ont fait la demande à l'Oms, des dizaines de prix Nobel, d'anciens dirigeants, de personnalités. Mais cette perspective de levée des brevets n'est pas envisagée, y compris par les États-Unis, l'Union européenne ou le Royaume uni. Qu'ils soient sous la pression des labos ou qu'ils préfèrent protéger leurs centres de production au détriment d'une production plus large. Les découvreurs de la séquence génétique du virus l'avaient, pour leur part, mise à disposition des labos gratuitement. L'illustration du fait qu'il y a urgence à retrouver une maîtrise publique, de la conception à la fabrication des vaccins.





THOMAS PADILLA / MAXPPP

## EUROPE LE MODÈLE DE DEMAIN

Dans un courrier envoyé le mois dernier aux dirigeants de l'Union européenne, la Confédération européenne des syndicats (Ces), en collaboration avec la New Economics Foundation, Finance Watch et l'Open Society Foundation, a appelé les États membres à s'engager sur trois éléments : un plein-emploi s'appuyant sur une transition verte socialement juste ; un budget et une capacité d'emprunt capable d'assurer la promotion d'investissements favorables au « Green Deal » ; une politique monétaire appuyant des objectifs décidés démocratiquement, permettant aux États membres de tirer parti du potentiel budgétaire que celle-ci peut leur offrir.

## GRANDE-BRETAGNE LE LOCK-OUT COMME MÉTHODE

Licencier pour réembaucher dans des conditions dégradées : la pratique se développe dans tous les secteurs de l'autre côté de la Manche, dans l'aéronautique comme dans l'hôtellerie. La confédération syndicale britannique Trades Union Congress (Tuc) a commandé une enquête sur le sujet. Résultat : près de 1 travailleur sur 10 s'est vu obligé de présenter une nouvelle demande d'emploi ces derniers mois. Et ce, à des conditions moins bonnes que depuis le premier lock-out qui a eu lieu en mars, que cela passe par une baisse de salaire et/ou par une déréglementation du temps de travail. Près d'un cinquième des personnes concernées ont entre 18 et 24 ans, et une grande majorité étaient issues de minorités ethniques. L'organisation syndicale réclame du gouvernement des mesures pour, au moins, obliger les employeurs à négocier les modifications de contrat plutôt que de les imposer unilatéralement.

## ITALIE 60 000 LIVREURS REQUALIFIÉS

Selon le quotidien *Liaisons sociales Europe*, le parquet de Milan a enjoint, le 24 février, Just Eat, Deliveroo, Uber Eats et Foodinho-Glovo de requalifier la relation de travail de 60 000 coursiers et de leur verser des indemnités à hauteur de 733 millions d'euros. Ces plateformes de livraison ont 90 jours pour se mettre en règle. « *Les livreurs à domicile ne peuvent pas être traités comme des esclaves. Ce sont le plus souvent des citoyens étrangers en situation régulière en Italie, des citoyens auxquels on nie un avenir* », a dénoncé à cette occasion le procureur de Milan, rappelant que ceux-ci « *jouent un rôle fondamental en cette période de confinement car ils livrent de la nourriture à domicile et permettent à de nombreuses entreprises de ne pas mettre la clé sous la porte* ». Le juge a aussi annoncé ouvrir une enquête fiscale afin de vérifier si Just Eat, Uber Eats, Glovo et Deliveroo paient correctement les taxes auxquels ils sont soumis sur le territoire italien.



CRISTIANO MINICHELLO / MAXPPP

dignes, afin de rendre leurs métiers plus attractifs, alors que malgré l'engagement sans relâche des titulaires – au prix d'un épuisement généralisé – et le recours massif aux intérimaires ou aux étudiants des filières santé, les établissements sont en difficulté pour faire face aux urgences. L'exaspération n'est pas non plus près de s'atténuer avec la poursuite des débats dans le cadre du Ségur de la santé et les réformes proposées concernant les piliers 3 (gouvernance) et 4 (articulation ville-hôpital).

Les organisations représentatives du personnel s'en trouveraient marginalisées et le dialogue social fragilisé, ainsi que le poids des arguments médicaux, à l'avantage des sacro-saintes priorités comptables. La remise à plat du système de prévention, de décision, de coordination des soins au regard de la crise ne semble pas à l'ordre du jour. En parallèle, des négociations portant sur les réorganisations et le *re-ingeneering* des métiers confirment que l'urgence ne semble pas être à l'efficacité et à la qualité des gestes professionnels et des soins. Nous y reviendrons dans notre prochain numéro, avec un éclairage sur la mobilisation des sages-femmes. ▼

Valérie GÉRAUD

# Terrains minés

## La responsabilité, ça se prend en mains !

Témoignages : « Nous sommes plusieurs apprentis ingénieurs à y occuper des postes qui devraient en fait faire l'objet d'embauches, mais on exige de nous d'être opérationnels sous prétexte que c'est plus formateur. Nous sommes donc considérés comme "en responsabilité" : pas au sens où nous disposons de réelles marges de manœuvre pour gérer les problèmes auxquels nous sommes confrontés, souvent dans l'urgence ; mais parce que nous serons considérés comme responsables s'il y a un pépin que nous n'avons pas su régler ! » Alors ? Comment faire pour ne pas se contenter de sursauts ponctuels, pour également mener des actions « préventives » et gagner plus de droits ? Brainstorming revendicatif...

## Payeurs ne sont pas (forcément) décideurs

La récente éviction d'Emmanuel Faber de la direction générale puis de la présidence de Danone vient rappeler que les engagements sociétaux de l'entreprise ne sont admis par les actionnaires que tant que leur mise en œuvre ne heurte pas les objectifs de performance financière assignés à la direction. De fait, alors que les actionnaires devraient être responsables à l'égard des conséquences sociales et environnementales de l'activité de l'entreprise, ce principe se heurte à de solides résistances lorsqu'il est question du gouvernement de l'entreprise. De fait, les lieux de détention et d'exercice du pouvoir ont habilement réussi à s'éloigner des espaces d'imputation des responsabilités.

## Après la vie précaire, la vie en risques ?

S'en tenir aux prescriptions ou être « agile » ? Accepter les objectifs fixés par d'autres responsables ou discuter en responsabilité des fins et des moyens assignés ? Cette tension est au cœur du travail quotidien de la plupart des salariés qualifiés.

Comment la dépasser ? Notre table ronde avec Christophe Cattegnat, directeur d'une régie électrique municipale ; Valérie Missilier, technicienne de la banque ; Jean-Pierre Le Saout, ingénieur, membre de la Commission de l'Ugict ; Pierre Tartakowsky pour *Options*.

LAURENT THEVENOT / MAXPPP



### SOMMAIRE

**JEUNES SALARIÉS  
RESPONSABLE  
N'EST PAS COUPABLE !**  
PAGES 17 À 19

**REPÈRES**  
PAGE 20

**POINT DE VUE  
RESPONSABILITÉ :  
L'ÉPREUVE DE VÉRITÉ**  
PAGE 21

**ENTREPRISE  
POUVOIR  
ET (IR)RESPONSABILITÉ  
DE L'ACTIONNAIRE**  
PAGES 22-23

**TABLE RONDE**  
PAGES 24 À 27





# Jeunes salariés Responsable n'est pas coupable!

*« Je suis en dernière année de formation d'ingénieur en électronique, par apprentissage. Je constate un grand écart entre ce que j'apprends à l'école, plutôt en phase avec ma conception du métier, et ce qu'on me demande de faire dans la Pme où je suis en alternance! Nous sommes plusieurs apprentis ingénieurs à y occuper des postes qui devraient en fait faire l'objet d'embauches, mais on exige de nous d'être opérationnels sous prétexte que c'est plus formateur. Nous sommes donc considérés comme "en responsabilité": pas au sens où nous disposons de réelles marges de manœuvre pour gérer les problèmes auxquels nous sommes confrontés, souvent dans l'urgence; mais parce que nous serons considérés comme responsables s'il y a un pépin que nous n'avons pas su régler! D'autant plus si cela permet à nos supérieurs de ne pas se remettre en cause. Se retrouver sous pression en permanence, avec la peur d'être pris en défaut, cela ne crée pas les meilleures conditions de formation. Cela nous*

*donne une idée des combats à mener pour que les entreprises acceptent un exercice plus gratifiant de la responsabilité professionnelle. »*

Début février, Hicham<sup>1</sup> participe à un groupe de travail à distance organisé par le collectif jeunes diplômés de l'Ugict. C'est son premier contact avec le syndicat. Il a appris l'existence de ce rendez-vous par un lien dédié aux jeunes diplômés sur les réseaux sociaux, et a voulu témoigner sur l'ordre du jour proposé: la façon biaisée qu'ont les entreprises d'interpréter et de prendre en compte la notion de responsabilité professionnelle. Que signifie « responsabilité » quand on n'a pas droit à l'erreur? Faire usage de sa responsabilité professionnelle, est-ce que cela ne suppose pas de disposer d'un droit d'expression, d'une autonomie et d'une liberté d'initiative minimaux? Nous ne sommes pas en cours de philosophie, mais l'échange a bien pour ambition de creuser ces problématiques fondamentales pour les salariés de l'encadrement. L'accord ...

Que signifie « responsabilité » quand on n'a pas droit à l'erreur? Faire usage de sa responsabilité professionnelle, est-ce que cela ne suppose pas de disposer d'un droit d'expression, d'une autonomie et d'une liberté d'initiative minimaux?

## Jeunes salariés Responsable n'est pas coupable!

... Ani du 28 février 2020 ne réaffirme-t-il pas que la responsabilité constitue l'un des trois piliers définissant le statut de cadre?

### Besoin de plus d'horizontalité et de transparence

Enjeu central, objet de conflits d'interprétation, la « responsabilité professionnelle » était, le 17 mars, au cœur du premier atelier préparatoire au 19<sup>e</sup> congrès de l'Ugict, qui aura lieu en novembre. Les jeunes diplômés étaient donc invités, eux aussi, à enrichir le document d'orientation du congrès. Maël, architecte technique dans une entreprise informatique depuis quelques années, et déjà un pied dans l'engagement syndical, témoigne ainsi d'un autre aspect de la problématique: « Mon employeur affiche des valeurs plutôt floues. En revanche, ses critères d'évaluation sont clairs et se soldent par un fort turn-over des cadres, dès lors qu'on les contraint à se soumettre ou à se démettre. Notre hiérarchie n'évalue jamais la qualité de notre travail ou notre contribution au regard de notre prise de responsabilité, mais cherche toujours à nous mettre en échec par rapport à des objectifs essentiellement financiers. Même si on démontre qu'on ne dispose pas des moyens pour y parvenir. »

En écho à ce témoignage, Léa, jeune directrice d'hôpital dans la banlieue d'une grande ville, raconte ses difficultés avec des managers qui veulent externaliser le plus grand nombre d'activités possibles, et lui reprochent de vouloir appliquer d'autres solutions pourtant plus efficaces mais jugées archaïques: « Je suis empêchée de prendre certaines décisions, et je sais que je ne serai pas évaluée sur mes compétences mais sur ma capacité à entrer dans le moule. On ne nous accorde pas de temps pour réfléchir collective-

ment. Vouloir faire différemment, cela implique d'absorber de fortes surcharges de travail et de prendre des risques, poursuit-elle. De même pour les consultants qui oseraient des arbitrages autres que ceux attendus par la hiérarchie. » Le constat est général: exercer sa liberté de parole et d'initiative, c'est parfois fragiliser le peu de pouvoir de décision dont on dispose, et souvent même s'exposer à des sanctions. En particulier au moyen de l'évaluation individuelle, par le dévoiement de la notion de « responsabilité », assimilée à la réalisation d'objectifs dont les évalués ne maîtrisent pas les tenants et les aboutissants.

Tous refusent que ces objectifs imposés en toute opacité et sans moyens les contraignent à déroger à leur éthique personnelle ou professionnelle. Invités à évoquer leurs résistances et leurs « petites victoires » individuelles ou collectives, ils y trouvent des points d'appuis. L'une a prouvé que le maintien d'un service de véhicules gérés par son hôpital serait plus efficace et moins coûteux. L'autre que pour gérer une commande urgente, il valait mieux mettre en attente certains projets que de demander à une équipe de travailler en plus tout un week-end. Une jeune cadre a obtenu la prolongation du contrat puis l'embauche d'une stagiaire dont la contribution s'avérait, à l'évidence, indispensable. D'autres sont arrivés, avec leurs collègues, à se faire payer des heures supplémentaires, à gagner de meilleures conditions de télétravail, à obtenir des tickets-restaurants pour tous malgré le chômage partiel, à négocier en toute transparence une rupture conventionnelle collective.

Le collectif leur apparaît souvent comme le recours indispensable, la solution pour faire bouger les lignes durablement sans s'exposer individuellement. Ce fut le cas aussi pour Agathe, animatrice du collectif jeunes diplômés et inspectrice du travail, quand elle et ses collègues ont refusé d'intervenir avec la police dans des entreprises qui embauchaient des sans-papiers: « Nous avons argumenté que cela ne correspondait ni à notre fiche de poste, ni à notre éthique, mais notre résistance n'aurait peut-être pas été possible si nous n'avions pas fait bloc. »

### Gagner du pouvoir d'agir: petites victoires individuelles et collectives

Comment faire pour ne pas se contenter de sursauts ponctuels, pour également mener des actions « préventives » et gagner plus de droits? Comment pérenniser les capacités à s'exprimer et à réagir collectivement? Un premier consensus se dessine pour travailler à un « Guide de l'entretien individuel » qui permettrait aux jeunes – et aux moins jeunes – de disposer d'un outil pour argumenter face aux dispositifs bien rodés du management. Conçu comme un manuel solidaire

Vouloir faire différemment, cela implique d'absorber de fortes surcharges de travail et de prendre des risques. Il en va de même pour les consultants qui oseraient des arbitrages autres que ceux attendus par la hiérarchie.



SANDRO DI CARLO DARSA / MAXPPP





NICOLAS VALLAURI/MAXPPP

Le collectif leur apparaît souvent comme le recours indispensable, la solution pour faire bouger les lignes durablement sans s'exposer individuellement. Mais comment faire pour ne pas se contenter de sursauts ponctuels.

d'autodéfense, avec par exemple des courriers types pour expliquer qu'on refuse l'évaluation individuelle, ou pourquoi pas, afficher des postures et des réponses communes de refus de l'évaluation quand ses critères ne sont pas acceptables ? Il semble aussi important de se mobiliser en même temps pour imposer des critères d'évaluation transparents, connus et acceptés par les évalués, et des arbitrages honnêtes. « *Quand le management s'avère intraitable, il faut que les salariés disposent d'éléments pour interroger les moyens dont ils ont pu disposer pour réaliser leurs objectifs, et pour empêcher la culpabilisation orchestrée par leurs supérieurs* », souligne Maël. Des lois Auroux aux Cse, les participants à l'atelier ne connaissent pas tous les droits dont ils peuvent faire l'usage, mais ils ne doutent pas de l'importance des cadres collectifs et du syndicalisme pour se défendre et enrichir leur citoyenneté dans l'entreprise : « *Nous avons besoin de solidarité pour éviter l'individualisation qui met en concurrence les salariés, de temps dédié à la réflexion collective sur nos métiers et à la discussion pour améliorer nos pratiques professionnelles, dans l'intérêt de*

*tous* », dit l'un. « *Pour être mieux associés aux décisions sur les moyens et sortir du principe dogmatique de la réduction des coûts* », ajoute un autre. « *Pour être associés aux décisions, restaurer la confiance dans le management, se projeter dans l'avenir* », complète un troisième.

Autrement dit, pour ces jeunes salariés, prendre ses responsabilités, c'est gagner le droit et le pouvoir de dire non à certaines pratiques, mais aussi celui de proposer des alternatives pour travailler autrement, plus efficacement, plus en accord avec le sens qu'ils veulent donner à leur travail. Certains envisagent de le faire en s'engageant dans le syndicalisme et sont déjà adhérents de l'Ugict-Cgt. À l'évidence, aucun ne veut reproduire les schémas et les façons de travailler qui ont conduit à tant de souffrance au travail pour leurs aînés, à un monde qui a épuisé ses ressources<sup>2</sup> et causé tant d'inégalités... sans que personne, jamais, ne s'estime responsable.

Valérie GÉRAUD

1. Tous les prénoms ont été changés.

2. Voir aussi page 29 le « Manifeste pour la responsabilité environnementale » de l'Ugict.

« POUR ÊTRE MIEUX ASSOCIÉS AUX DÉCISIONS SUR LES MOYENS ET SORTIR DU PRINCIPE DE LA RÉDUCTION DES COÛTS, ÊTRE ASSOCIÉS AUX DÉCISIONS, RESTAURER LA CONFIANCE DANS LE MANAGEMENT, SE PROJETER DANS L'AVENIR, NOUS AVONS BESOIN DE SOLIDARITÉ POUR ÉVITER LA CONCURRENCE ENTRE NOUS, DE TEMPS POUR LA RÉFLEXION. »

## Biblio

- Blanche Segrestin et Armand Hatchuel, *Refonder l'entreprise*, Seuil, 2012, 128 pages, 11,80 euros.
- Blanche Segrestin, Kevin Levillain, Stéphane Vernac, Armand Hatchuel, La « Société à objet social étendu ». Un nouveau statut pour l'entreprise, Presses des mines, 2015, 122 pages, 20 euros.
- Thomas Coutrot, *Libérer le travail. Pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer*, La Découverte, 2018, 320 pages, 20 euros.
- François Héran, *Lettre aux professeurs sur la liberté d'expression*, La Découverte, 2021, 252 pages, 14 euros.

## Web

- « Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité », fiche du ministère du Travail, 10 décembre 2020, à retrouver sur <https://code.travail.gouv.fr>
- Enquête de l'Ugict-Cgt sur la perception qu'ont les ingénieurs, cadres et techniciens sur les conditions de travail et d'exercice de la responsabilité professionnelle durant le confinement, 12 mai 2020. À retrouver sur [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)

## STATUT CADRE RESPONSABLES, JUSQU'OU ?

L'accord national interprofessionnel (Ani) sur le statut de l'encadrement, signé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales en juin dernier, confirme la notion de responsabilité attachée à ce statut. Il en fixe le champ d'application : une responsabilité « *contribuant à la marche et au développement de l'entreprise* ». Et la définition : une aptitude, soit d'animation, de coordination ou d'encadrement ; soit d'études, de recherches ou de conception. Au-delà, les signataires consignent un glissement des responsabilités de l'employeur vers les personnels d'encadrement. Ils l'organisent par la possibilité de l'avènement d'une « *délégation de pouvoir et de responsabilité* » permettant au chef

d'entreprise, « *dans une logique d'intérêt partagé avec le salarié concerné, de transférer une partie de ses pouvoirs à l'un de ses collaborateurs, plus proche du terrain* ». Les domaines concernés par cette opération sont vastes. Il peut s'agir du « *respect des règles d'hygiène et de sécurité, de la représentation du personnel, de la gestion du personnel, ou encore de la gestion de projet, de la gestion budgétaire ou d'engagements vis-à-vis de la clientèle ou de tiers* ». Une conception très large qui impose de sérieux garde-fous, autant que le rappel du lien de subordination entre le salarié et l'employeur, recommande Jean-Luc Molins, secrétaire national de l'Ugict-Cgt et animateur de son pôle « cadres ».

## NUMÉRIQUE

### ALGORITHMES : DU DÉVELOPPEUR À L'UTILISATEUR

Moteurs de recherche, activités commerciales, éducation, orientation, santé... avec leur capacité de traiter des quantités de données massives et d'origines diverses, les algorithmes ont envahi nos vies, souvent sans qu'on en ait pleinement conscience. Aussi « objectifs » qu'ils puissent paraître, ils réinterrogent pourtant plusieurs notions, dont celle de responsabilité, au moins à deux niveaux : qui en est responsable ? Comment les rendre davantage « responsables », notamment dans leur dimension éthique ? Les algorithmes, en effet, ne sont jamais neutres. « *Ils n'existent pas* », dit même le sociologue Antonio Casilli, employant une formule qui affirme le rôle joué par l'intervention humaine, du développeur à l'utilisateur. Comment sont-ils paramétrés ? Que leur demande-

t-on de faire ? Qui est autorisé à les éditer ? Qui contrôle leur conformité ? C'est à une prise de conscience de ces enjeux qu'appelle l'Ugict-Cgt dans son guide sur l'intelligence artificielle : « *Cela implique une responsabilité et des obligations de certification, de qualification et d'explication pour prendre en compte les limites de ces outils* », notamment dans les choix de programmation. Si, à la faveur du déploiement des algorithmes, les débats ont pointé leur opacité ou clarifié leurs objectifs, ils ont aussi émis l'idée d'une attribution explicite des responsabilités impliquées par leur fonctionnement.

\* Ugict-Cgt, *Intelligence artificielle et algorithme, pour quelle « robotisation » ?* 2020, 56 pages. À retrouver sur <https://syndicoop.fr>

## LANCEURS D'ALERTE UNE LOI À RENFORCER D'URGENCE

Le droit d'alerte à l'initiative du comité social et économique (Cse), comme le droit de retrait individuel, en cas de danger grave et imminent pour la santé ou l'environnement, ne suffisent pas au plein exercice de la responsabilité professionnelle et sociale des salariés. En particulier au regard de leur déontologie. L'Ugict se mobilise pour en élargir les champs d'action, en instaurant notamment un droit de refus et d'alternative, ou encore un droit d'alerte technologique pour les ingénieurs. La protection des lanceurs d'alerte doit également permettre de prévenir les pratiques illégales des entreprises, qui exposent souvent, contre leur gré, leurs salariés en responsabilité. La loi de décembre 2016, dite Loi Sapin 2, a consolidé le Code du tra-

vail en la matière, mais reste perfectible, comme l'ont rappelé les représentants de la Maison des lanceurs d'alerte (Mla) \* auditionnés le 17 février par une mission parlementaire. Par exemple, la loi oblige le lanceur d'alerte à saisir son employeur en premier lieu ; elle ne le protège pas contre des représailles ou des poursuites pour vol d'information au nom de la protection du « secret des affaires ». Créée en 2018 par 17 associations et syndicats dont la Cgt, la Mla rappelle que l'État français a jusqu'au 17 décembre pour transposer la directive européenne du 7 octobre 2019, plus ambitieuse.

\* « Évaluation de la loi Sapin 2 », à retrouver sur <https://mlalerte.org>.





SIGRID OLSSON/IMAXPPP

## point de vue

**PASCAL UGHETTO**

PROFESSEUR DE SOCIOLOGIE  
À L'UNIVERSITÉ GUSTAVE-EIFFEL  
DE MARNE-LA-VALLÉE, CHERCHEUR  
AU LABORATOIRE TECHNIQUES,  
TERRITOIRES ET SOCIÉTÉS (LATS).

Propos recueillis par Martine HASSOUN

# Responsabilité : l'épreuve de vérité

Le développement du télétravail bouleverse moins le lien de subordination qu'il ne met au défi les organisations du travail, et avec elles, tous les acteurs de l'entreprise, de se réinventer. C'est le propos de Pascal Ughetto. Il s'en explique.

Au confinement et à son corollaire, le télétravail, on ne peut tout imputer. Et pour commencer, les réflexions en cours sur de nouveaux modes de management. Cela fait presque dix ans que les entreprises se penchent sur la transformation des relations hiérarchiques. Si le développement du numérique explique en partie leur volonté d'imaginer de nouvelles méthodes de travail, le développement des start-up et de la nouvelle culture managériale qui les caractérise joue largement aussi dans la diffusion de ce mouvement. Depuis 2012-2013, les entreprises cherchent à valoriser ce mode de fonctionnement qu'elles estiment moins rigide et moins hiérarchique, plus tourné vers l'innovation et les circuits courts de décision. Modèle dont le concept d'entreprise libérée – libérée des chefs et de la hiérarchie – est sans doute l'illustration ultime. Rien de tout à fait nouveau donc dans le défi que porte cette nouvelle approche de la responsabilité et de l'autonomie qu'a engendrée le confinement.

Seule question qui vaille : de quelle manière la généralisation du télétravail a-t-elle (où va-t-elle) amplifier le mouvement ? À cette interrogation, il n'est qu'une réponse certaine : la transformation du travail qui s'est imposée ces derniers mois a obligé les managers et, à travers eux, les directions d'entreprise, à accorder une confiance inédite aux salariés. L'accès, depuis le domicile, aux serveurs internes et aux logiciels de gestion, en est la preuve. Tout d'un coup, ce qui n'était ouvert qu'aux personnels habilités l'a été largement. Bien sûr, en ce domaine comme en celui de la réalisation du travail quotidien, il a fallu recourir à des algorithmes de contrôle.

Mais les faits sont là : le confinement a porté un coup à la fonction de surveillance qui était celle de l'encadrement intermédiaire. Il a accéléré le mouvement qui se dessinait depuis quelques années, d'une réinvention des relations entre les salariés et la hiérarchie.

### Si faute il y a

Qu'en sera-t-il demain ? Une chose est sûre : si la personnalité de tel ou tel manager pourra continuer de peser en influant au quotidien sur les marges de manœuvre des collectifs de travail – et par là même influencer sur le pouvoir d'agir reconnu aux personnels –, là n'est pas le cœur du problème. Le défi principal est de savoir si les organisations du travail vont parvenir à se transformer. Est-ce que les directions vont accepter de les façonner de telle façon qu'elles reconnaîtront la confiance à accorder aux salariés ? Ou est-ce que les espaces de décision ne vont rester limités et ouverts qu'à quelques-uns ?

Incontestablement, l'autonomie comporte des risques – des risques d'erreurs. Nul ne peut le nier. En télétravail ou en présentiel, à partir du moment où les individus, seuls, peuvent arbitrer, une erreur est toujours possible. Le risque est consubstantiel à l'autonomie. Dès lors, demain, quand une erreur surgira, les entreprises l'imputeront-elles à un individu et en feront-elles une faute ? Ou l'utiliseront-elles comme une opportunité pour améliorer le processus de travail, les façons de faire circuler l'information et de prendre des décisions ? La réflexion, à condition qu'elle se mène aussi de manière horizontale, ne peut que parfaire les organisations. Avec la transformation du travail qu'a induit le confinement surgit une épreuve de vérité. Les directions d'entreprise ne peuvent plus se contenter de mots. Si elles veulent vraiment transformer leur mode de fonctionnement vers davantage d'autonomie, elles peuvent avancer en ce sens. Il leur faudra accompagner leur management au rôle nouveau qu'elles lui indiquent : celui d'animateur, de facilitateur. Elles doivent l'aider à apprendre à se situer davantage dans l'analyse et le diagnostic. Cela demande des investissements. Mais le pari peut désormais passer de l'expérimentation à sa généralisation. ◀

# Pouvoir et (ir)responsabilité

La récente éviction d'Emmanuel Faber de la direction générale, puis de la présidence de Danone vient rappeler que les engagements sociétaux de l'entreprise ne sont admis par les actionnaires – du moins par certains actionnaires de contrôle – que tant que leur mise en œuvre ne heurte pas les objectifs de performance financière assignés à la direction.

Les actionnaires sont-ils dispensés de toute responsabilité à l'égard des conséquences sociales et environnementales de l'activité de l'entreprise? «*Là où est le pouvoir, là doit être la responsabilité*», écrivait le juriste Paul Roubier. Ce banal principe de justice se heurte à de solides résistances lorsqu'il est question du gouvernement de l'entreprise et, tout particulièrement, des responsabilités des actionnaires de la société. Il est vrai que les lieux de détention et d'exercice du pouvoir ont habilement réussi à s'éloigner des espaces d'imputation des responsabilités.

Sur le pouvoir des actionnaires, les règles du droit des sociétés ne disent mot : elles ne leur attribuent que des droits, en particulier le droit de voter les décisions en assemblée générale, en particulier la désignation et la révocation des dirigeants, ou encore le droit de percevoir des bénéfices. Un droit peut néanmoins se muer en pouvoir lorsqu'il est de nature à affecter la situation d'autrui. Or, en pratique, la panoplie des technologies juridiques permettant l'exercice et la diffusion du pouvoir des actionnaires est vaste. Le fonctionnement hiérarchique des groupes de sociétés en livre une première illustration. Il n'est pas rare en effet, qu'une société-mère – c'est-à-dire un actionnaire majoritaire ou unique d'une filiale – détermine elle-même les volumes de production et de ventes, les procédures d'approvisionnement, les investissements, la trésorerie et même les suppressions d'emploi à opérer au sein de ses filiales. Goodyear, Metaleurop, Continental... nombreux sont les exemples de restructurations orchestrées par une personne – l'actionnaire de contrôle – autre que l'employeur direct des salariés. Pareille concentration du pouvoir dans un groupe est néanmoins considérée comme normale par la Cour de cassation qui reconnaît, dans ses arrêts, l'existence d'une « *nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et [...] l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer* » (Cour de cassation, Chambre sociale, 2 juillet 2014, n° 13-15.208). Le pouvoir peut donc circuler librement entre les sociétés d'un groupe, même international : non seulement le droit ne lui oppose aucune barrière, mais il valide ses canaux de transmission (conventions de gestion, délégations de pouvoirs, dirigeants de filiales salariés de la société-mère, etc.) qui s'ajoutent aux dispositifs techniques (intégration des systèmes d'information), l'ensemble autorisant un pilotage « à distance » des filiales. Mais le pouvoir actionnarial s'exerce parfois plus discrètement, notamment en imposant



ALEXIS SCARD/MAKPPP

une tyrannie des chiffres dans l'organisation. Ce pouvoir de valorisation peu démocratique<sup>1</sup> se propage, telle une onde, dans toute l'organisation. Des objectifs de performance assignés par les actionnaires aux organes d'administration et de direction induisent des décisions ayant des conséquences sociales et environnementales. Les objectifs de rentabilité financière vont ainsi peser sur les conditions de travail, de rémunération et même l'emploi des salariés.

## Le choix de la teneur de la restructuration demeure discrétionnaire

Ce gouvernement des hommes par les nombres, qui tend à se substituer à un gouvernement par la norme<sup>2</sup>, repose sur d'opaques opérations de traductions successives sans cesse réactualisées : traduction des objectifs financiers (retour sur investissement, résultat comptable, valeur de l'action, dividende versé par action, etc.) en objectifs relatifs à l'activité productive (chiffre d'affaires, taux de marge par unité produite, coût de production etc.), influençant, *in fine*, les conditions d'emploi et de travail (prix du travail, rendement du travail, etc.).

Ces opérations de traduction sont libres : elles relèvent, selon la jurisprudence, des « choix de gestion », boîte noire dans laquelle le juge ne saurait s'immiscer. En particulier, le juge du travail doit limiter son contrôle à l'appréciation du motif du licenciement éventuellement prononcé. Dans

\* Professeur de droit privé à l'université Jean-Monnet (Saint-Étienne), chercheur au Centre de recherches critiques sur le droit (Cercrid), chercheur associé au Centre de gestion scientifique (Mines ParisTech).

1. À ce propos, lire notamment François Eymard-Duvernay, « Le travail dans l'entreprise. Pour une démocratisation des pouvoirs de valorisation », in B. Roger et al. (dir), *L'Entreprise, forme de la propriété et responsabilités sociales*, éd. Lethielleux, 2012, pp. 155-218.

2. Lire à ce sujet Alain Supiot, *La Gouvernance par les nombres. Cours au collège de France (2012-2014)*, Fayard, 2020.



# de l'actionnaire



le cas d'un licenciement pour motif personnel, seront examinés le caractère raisonnable des objectifs imposés au salarié ainsi que les moyens mis à la disposition du salarié pour les atteindre (formation, équipe, matériel, etc.). S'agissant d'un licenciement pour motif économique, la jurisprudence forgée par Cour de cassation prive le juge de tout pouvoir d'apprécier la pertinence de la restructuration décidée. Le choix de la teneur de la restructuration demeure ainsi discrétionnaire. Le contrôle judiciaire se limite à apprécier le motif du licenciement prononcé, notamment par des difficultés économiques ou des menaces pesant sur la compétitivité.

Partant, quelles responsabilités imputer aux actionnaires, en particulier à l'égard des salariés ? Le Code du travail ne connaît que l'employeur. Celui-ci est seul responsable, par exemple des licenciements prononcés. Mais la responsabilité de l'employeur ne saurait exclure celle des actionnaires dont les décisions ont pu affecter les salariés. Pourtant, les voies permettant à des salariés de mettre en jeu la responsabilité d'un actionnaire – en le requalifiant de coemployeur ou en le condamnant à réparer les préjudices consécutifs aux destructions d'emplois provoquées par ses décisions fautives – ont été considérablement réduites par de récentes décisions rendues par la Cour de cassation.

Des évolutions plus prometteuses paraissent venir du droit des sociétés. Une première brèche

IL EST DÉSORMAIS INSCRIT DANS LE CODE CIVIL QUE « LA SOCIÉTÉ EST GÉRÉE DANS SON INTÉRÊT SOCIAL, EN PRENANT EN CONSIDÉRATION LES ENJEUX SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX DE SON ACTIVITÉ » TROP GÉNÉRAL ET SEULEMENT SYMBOLIQUE POUR CERTAINS, LE SENS DE CETTE DISPOSITION DÉPEND, COMME TOUT TEXTE, DE L'INTERPRÉTATION QUI LUI SERA DONNÉE. UNE ORDONNANCE RENDUE PAR LE TRIBUNAL JUDICIAIRE DE NANTERRE LUI DONNE UN ÉCLAIRAGE LUMINEUX À PROPOS DU PLAN DE VIGILANCE MIS EN ŒUVRE AU SEIN DE TOTAL.

a été ouverte en 2017 par une loi instituant, dans le Code de commerce, une obligation pesant sur les sociétés mères d'instituer un plan de vigilance comportant des mesures « propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, ainsi que l'environnement » résultant des activités de la société-mère mais aussi de celles de ses filiales, des sous-traitants ou des fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie. La responsabilité de la société-mère pourrait ainsi s'étendre aux dommages causés dans la chaîne de valeur. La loi Pacte a apporté, en 2019, d'autres évolutions intéressantes, à l'instar de la raison d'être ou de l'entreprise à mission.

## Des évolutions plus prometteuses en provenance du droit des sociétés

Si le cas Danone montre que des actionnaires conservent des leviers pour rappeler leur priorité, on objectera que la nouvelle direction demeure, autant que la précédente, liée par les engagements statutaires, à moins de les retirer des statuts. Mais jetons un regard du côté d'un autre texte de loi, introduit par la loi Pacte. Il est désormais inscrit dans le Code civil que « la société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité » (article 1833 al. 2). Trop général et seulement symbolique pour certains, le sens de cette disposition dépend, comme tout texte, de l'interprétation qui lui sera donnée.

Une ordonnance rendue par le Tribunal judiciaire de Nanterre lui donne un éclairage lumineux à propos du plan de vigilance mis en œuvre au sein de Total. Il indique que « l'élaboration et la mise en œuvre du plan de vigilance affectent directement et significativement l'activité de la société européenne Total, et partant, sa gestion » et ajoute que « les choix stratégiques de la société européenne Total qui ne peuvent plus être opérés dans une stricte logique économique mais en intégrant des éléments antérieurement conçus comme exogènes : désormais gérée, en application de l'article 1833 du Code civil, "dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité" (rédaction issue de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019), elle doit intégrer dans ses orientations stratégiques des risques d'atteintes aux droits humains et à l'environnement et, de fait, au regard de la nature de son activité, procéder à des abandons ou à des réorientations substantielles » (Tribunal judiciaire de Nanterre, Ordonnance de mise en état, 11 février 2021, N° RG 20/00915). Une petite pierre (précieuse) dans la lente transformation des représentations contemporaines de l'entreprise, de ses responsabilités et, partant, de celles des actionnaires. ◀

Stéphane VERNAC\*

# Travail

## Aux carrefours de la responsabilité

S'en tenir aux prescriptions ou être « agile » ? Accepter les objectifs fixés par d'autres responsables ou discuter, en responsabilité, des fins et des moyens assignés ? Cette tension est au cœur du travail quotidien de la plupart des salariés qualifiés ; comment y faire face et dégager les pistes d'une réelle responsabilité, individuelle et collective ?

### PARTICIPANTS :

– **CHRISTOPHE CATTENAT**,  
DIRECTEUR D'UNE RÉGIE  
ÉLECTRIQUE MUNICIPALE ;

– **VALÉRIE MISSILLIER**,  
CHARGÉE DE CLIENTÈLE  
AU CRÉDIT MUTUEL,  
SECRÉTAIRE DE LA CGT  
BANQUES ET ASSURANCES ;

– **JEAN PIERRE LE SAOUT**,  
MEMBRE DE LA COMMISSION  
EXÉCUTIVE DE L'UGICT ;

– **PIERRE TARTAKOWSKY**,  
OPTIONS.

– **Options :** *Comment décririez-vous les différentes facettes de votre responsabilité professionnelle, au regard de votre travail et de ses conditions concrètes de réalisation ?*

– **Valérie Missillier :** Comme chargée de clientèle dans une banque mutualiste, ma responsabilité professionnelle est à la fois très lourde, très cadrée et sous tension. Mon travail de vente s'inscrit dans un ensemble de lois et de réglementations bancaires, françaises et européennes, très touffu et très évolutif. Or, ce cadre normatif entre fréquemment en dissonance avec les objectifs que la banque nous fixe, à moi et à mes collègues, en fonction des siens propres. Notre responsabilité se ramène alors à tenter de faire au mieux pour le client tout en répondant aux contraintes hiérarchiques, ce qui s'avère souvent compliqué lorsqu'il s'agit de « faire de la vente ». On peut alors facilement être conduit soit à se trouver en délicatesse avec la loi, soit à placer un produit qui ne correspond pas forcément aux demandes, besoins et moyens du client. Au risque qu'il se retourne contre la banque, laquelle reprochera alors au salarié d'avoir été de mauvais conseil. Il va sans dire que la pression des objectifs qu'elle a elle-même fixés ne sera jamais évoquée.

– **Christophe Cattenat :** Après avoir longtemps travaillé chez Edf, puis Enedis je suis devenu directeur d'une régie électrique municipale. Concrètement, je produis, distribue et commercialise de l'énergie électrique, ce qui renvoie à un champ de responsabilités très large. Tout d'abord, dans mes fonctions opérationnelles : lorsque je signe des habilitations à des agents afin qu'ils accèdent au réseau électrique, je suis responsable de leur formation au risque et à la sécurité : la leur, celle du réseau et, partant, celle des clients. J'engage également ma responsabilité dans les relations humaines et hiérarchiques, là même où se joue souvent la tension relative

aux objectifs ; enfin, dans la dimension sociale du travail et dans la responsabilité propre de l'entreprise, singulièrement dans sa contribution aux enjeux du développement durable. Pour prendre l'exemple de ma régie, cela fait des années que j'ai investi dans des poteaux sans créosote, des transformateurs avec des pertes fers et des pertes joules réduites, tout en veillant à rester économiquement viable.

– **Jean-Pierre Le Saout :** Je suis ingénieur pour la direction générale de l'aviation civile. Celle-ci relève du ministère de la Transition écologique et a pour mission d'assurer la sécurité et la sûreté du transport aérien, en plaçant la logique du développement durable au cœur de son action. Contrairement à ce que vit Valérie, mon travail se situe donc dans une logique de service public dont la performance est mesurée, sans qu'il s'agisse de « faire du chiffre ». Tout ceci renvoie à des missions très différentes, qui sont autant de responsabilités. La sécurité, c'est empêcher que les avions tombent ; la sûreté, c'est empêcher les actes malveillants ; quant au développement durable, c'est une préoccupation croissante. Pour faire face à ces missions comme manager, on doit se conformer à de nombreux référentiels. En cas d'incident majeur on va très vite se demander où s'est située la faille, souvent dans une logique d'amélioration continue – et c'est alors vertueux – mais également, sur fond de judiciarisation croissante, pour obtenir dédommagement et, donc, s'orienter vers un coupable solvable. Dans le cadre de mes fonctions, ma responsabilité directe peut être engagée en cas de faute ou d'erreur. Ces deux notions importantes définissent en quelque sorte un segment de responsabilité. L'erreur est humaine ; la faute, elle, est une transgression. Entre les deux se situent des zones d'engagement professionnel, parfois un peu floues, allant d'un zèle louable à





ON PEUT ALORS FACILEMENT ÊTRE CONDUIT SOIT SE TROUVER EN DÉLICATESSE AVEC LA LOI, SOIT À PLACER UN PRODUIT QUI NE CORRESPOND PAS FORCÉMENT AUX DEMANDES, BESOINS ET MOYENS DU CLIENT. AU RISQUE QU'IL SE RETOURNE CONTRE LA BANQUE, LAQUELLE REPROCHERA ALORS AU SALARIÉ D'AVOIR ÉTÉ DE MAUVAIS CONSEIL.

une témérité condamnable. Là, on n'est pas loin de ce qu'évoquait Valérie... La question est de savoir où se situe la frontière, où commence ce qui pourrait nous être reproché par la suite ? C'est une zone sombre. À quoi s'ajoutent des responsabilités indirectes, notamment sur les systèmes informatiques, leur sécurité, les devoirs qui en découlent, comme ne pas ramener un virus de son ordinateur personnel dans l'entreprise... Au regard de tout cela, et cela fait beaucoup, on ne bénéficie pas de « contre-pouvoirs ». Or la zone d'ombre dont je parlais, entre excès de zèle et sens de l'initiative, entre erreur et faute caractérisée, nécessite d'être sans cesse éclairée à coups de questionnements, d'objections, d'alertes et de propositions. C'est particulièrement vrai pour les enjeux du développement durable, qui soulèvent des questions éthiques. Ils renvoient à une quête de sens très présente parmi les jeunes cadres, ingénieurs et techniciens, surtout chez ceux qui se sont déjà impliqués dans une expérience associative et se sentent responsables de l'impact de leur travail.

– **Quelles sont les évolutions majeures qui ont accompagné ce décalage entre travail prescrit et travail réel, cette « zone d'ombre » qui en résulte et que vous évoquez ?**

– **Valérie Missillier :** Une succession de révolutions technologiques a permis l'émergence de nouvelles banques, en ligne, qui bousculent les termes de la concurrence et partant, le rapport

à la clientèle. Pouvoir comparer sa banque avec celle des autres sur le Net alimente l'exigence du client et alourdit la charge des collègues en agence. Le client qui est devant eux veut obtenir satisfaction sans payer plus cher qu'il ne le ferait sur le Net... L'autre versant de cette modernisation technologique, c'est l'inscription, au cœur de nos métiers d'outils numériques dits intelligents qui modifient en profondeur la nature de nos interventions. Ces logiciels sont en capacité d'identifier la demande vocale du client, de la comprendre et d'y répondre en formulant une proposition. Certes, on gagne en temps d'exécution, mais on perd en compétence et, surtout, en qualité de gestion humaine, indissociable à cette fameuse agilité, fluidité, dont on nous demande de faire preuve vis-à-vis d'un client toujours plus exigeant. Au-delà du fait que c'est perturbant, cela provoque un déplacement de responsabilité ; car au bout du bout, s'il y a une erreur – de diagnostic ou autre – c'est le salarié qui en sera responsable, alors même qu'il est déconnecté de la dimension concrète du processus d'analyse et de décision. Cette mise en place d'outils destinés officiellement à nous « libérer » s'accompagne d'ailleurs de procédures plus lourdes, de textes plus prescriptifs, de contrôles plus nombreux.

– **Jean-Pierre Le Saout :** Un des éléments clés de ces dernières décennies, c'est le renforcement des stratégies d'individualisation, avec la prégnance des évaluations personnelles, de

...

## Travail Aux carrefours de la responsabilité

AUJOURD'HUI, TOUT VA TRÈS VITE ET LES RESPONSABILITÉS SONT DAVANTAGE IMPOSÉES QUE DISCUTÉES. RIEN D'ÉTONNANT SI LES SALARIÉS NE SE LES APPROPRIENT PAS ; ILS VEULENT POUVOIR RESPIRER, S'OXYGÉNER DANS LEUR TRAVAIL. CE DÉSIR DE TRAVAILLER DIFFÉREMMENT RELÈVE DE L'URGENCE, SI L'ON EN JUGE AU NOMBRE D'ARRÊTS MALADIES ET AUTRES BURN-OUT. CE PHÉNOMÈNE DOIT ÉNORMÉMENT À CETTE INJONCTION CONTRADICTOIRE : ÊTRE TOUJOURS PLUS RESPONSABLES DE CE DONT ON EST DE MOINS EN MOINS EN RESPONSABILITÉ.

- ... parcours de plus en plus individualisés. Dans mon administration, il y a 80 % d'ingénieurs et de cadres A ; les jeunes y arrivent en étant porteurs à la fois d'une quête de sens, de valeurs éthiques, d'une sensibilité réelle sur les enjeux de discriminations mais également avec la volonté de conduire leur boulot, de pouvoir choisir de faire carrière et d'accéder aux responsabilités. L'un des autres éléments clés, c'est la réduction drastique des effectifs, avec ce que cela suppose de pression et d'incertitude pour les agents. En matière de gestion de projet l'organisation matricielle du travail s'impose. En rupture avec la verticalité hiérarchique, elle permet à chacun de prendre la juste part, tant professionnelle que collective, des responsabilités qui lui incombent.
- **Christophe Cattenat** : De fait, les raisons qu'évoque Jean-Pierre ont largement contribué à l'accentuation d'une « mise en responsabilité » au moyen d'objectifs fixés de haut, sans grande considération pour le bas, avec un manque prononcé de dialogue social. J'ai connu une époque où les équipes discutaient des objectifs, des moyens à mobiliser, des façons de procéder pour les atteindre. C'était responsabilisant pour les encadrants comme pour les encadrés, pour le collectif comme pour les individus. Au final, on gagnait en efficacité. Aujourd'hui, la discussion n'est plus de mise ; tout va très vite et les responsabilités sont davantage imposées que discutées. Rien d'étonnant si les salariés ne se les approprient pas ; ils veulent pouvoir respirer, s'oxygéner dans leur travail. Ce désir de travailler différemment relève d'ailleurs de l'urgence, si l'on en juge au nombre d'arrêts maladies, de burn-out et autres manifestations psychosociales de mal-être au travail. Ce phénomène doit énormément à cette injonction contradictoire : être toujours plus responsables de ce dont on est de moins en moins en responsabilité. Le « on veut travailler bien » dénonce cela sur un mode positif et implique une adéquation des moyens à des objectifs discutés et appropriés.

– *Comment répondre à cette demande d'autonomie et de responsabilité combinée, imaginer et traduire concrètement un travailler autrement ?*

– **Valérie Missillier** : Malheureusement, ces demandes sont loin d'être explicites ou même clairement identifiées par les salariés eux-mêmes. C'est que l'individualisation exclut a priori l'éventualité de l'action collective, tout en conduisant chacune et chacun à penser qu'il peut – s'il est malin – jouer avec le système, les règles, se débrouiller lorsqu'il est face au fameux dilemme entre boucler un dossier ou respecter

les procédures. Quand on explique à un salarié qu'il n'a aucun intérêt à prendre des risques, il a tendance à ne pas croire au risque, à nous juger frileux. À la fois parce que les procédures ne sont pas tenables et aussi parce que chacun aime à se croire plus fort que les contraintes qu'il affronte. C'est particulièrement vrai pour les nouveaux arrivants, d'autant que, dans leur ensemble, ils n'ont pas une vision sociale du rôle de la banque, de son utilité. Le scandale des frais bancaires, par exemple, c'est-à-dire des pratiques qui s'apparentent à du vol, ne les émeut pas, loin de là. On leur oppose évidemment l'idée d'un service public bancaire, qui serait socialement utile en termes d'emploi, d'environnement mais c'est une vision aussi exigeante que lointaine. Il nous revient donc d'être des pédagogues actifs, en partant d'éléments concrets – les charges de travail, l'emploi, le rapport aux nouvelles technologies, le décalage entre les objectifs et les moyens – pour mettre en perspective le sens même de notre métier et des besoins auxquels il doit répondre. Mais cela n'a rien de simple dans le contexte répressif qu'on connaît. Nous avons besoin de recréer des groupes de travail qui soient également des groupes de débat, où la parole des salariés puisse circuler librement. C'est là où nous avons besoin, d'une part, d'un véritable statut du lanceur d'alerte, réellement protecteur, et, d'autre part, d'un statut cadre porteur de garanties collectives et de droits, dont celui d'engager sa responsabilité pour ne pas faire ce qui semble nuisible, dangereux ou inapproprié.

– **Christophe Cattenat** : Le droit à la critique est clairement devenu difficile à exercer et plus encore pour les managers et les cadres que pour les autres. Évoquer ses problèmes, des difficultés, c'est prendre le risque d'apparaître comme faible ou incompetent, soit sur le terrain strictement opérationnel soit vis-à-vis de sa capacité à manager une équipe. C'est aussi apparaître comme celui qui pose des problèmes au lieu d'apporter des solutions, ce que votre N+1 risque de n'apprécier que modérément... D'où sans doute la légitimité de la demande d'un droit de refus, ultime recours face à une série de dysfonctionnements en amont et au déni qui les accompagne. Mais mon expérience de directeur d'une entreprise de huit salariés m'amène à préférer faire jouer, de façon régulière, le dialogue social, permettre le débat et prendre le temps d'aller au bout des problèmes. J'ai longtemps travaillé dans un service public dont j'ai pu constater la dénaturation constante, avec ce que cela supposait de dégra-





dation pour l'encadrement, ses missions et son moral. Aujourd'hui je me retrouve dans un service public de proximité animé par des salariés qui se retrouvent dans les décisions et les objectifs fixés au sein de l'entreprise. Chacun assume ses responsabilités et chacun à sa place : mais tout est mis sur la table et analysé, évalué.

– **Jean-Pierre Le Saout** : Il faut travailler à restaurer le collectif comme facteur dynamique de développement. C'est sans doute ce qu'il y a de plus urgent et de plus difficile : redonner du sens à une action collective, dans le travail et sur le travail. Cela vaut pour la responsabilité : il existe des collectifs de travail responsables collectivement et qui sont parfaitement efficaces.

Cela renvoie à ce qui a été abordé sur le sens de l'entreprise, de sa raison d'être. C'est un enjeu de plus en plus discuté, quels que soient les secteurs professionnels, et il est inséparable du rôle et de la place des salariés. Cela signifie qu'il y a beaucoup de pédagogie à faire sur les illusions charriées par l'individualisme, pour

mettre les personnels d'encadrement en situation d'interroger et de remettre en cause ce qui d'emblée leur est présenté comme « naturel » : comment ont été fixés les objectifs, sur quels critères, quelle rationalité ? L'adhésion des agents à ce changement de paradigme est variable et peut être déconcertant selon l'actualité, leurs convictions et intérêts personnels, ou selon qu'ils s'expriment à titre individuel ou collectif. C'est une raison supplémentaire pour être à l'initiative – et l'Ugict, sur ces questions a beaucoup produit – au lieu de nous épuiser à répondre à un agenda social, économique et politique qui est pensé pour nous épuiser en nous baladant sans cesse d'un incendie à un autre. Le syndicalisme a donc une voix à faire entendre, ne serait-ce que pour rappeler que la raison d'être de l'entreprise ne peut pas simplement être de faire du pognon, que les salariés sont des êtres humains, et que le travail doit donc être organisé au service de cette humanité, en sachant faire richesse des forces et faiblesses de celles et ceux qui la composent. ◀

IL FAUT TRAVAILLER À RESTAURER LE COLLECTIF COMME FACTEUR DYNAMIQUE DE DÉVELOPPEMENT. C'EST SANS DOUTE CE QU'IL Y A DE PLUS URGENT ET DE PLUS DIFFICILE : REDONNER DU SENS À UNE ACTION COLLECTIVE, DANS LE TRAVAIL ET SUR LE TRAVAIL. CELA VAUT POUR LA RESPONSABILITÉ : IL EXISTE DES COLLECTIFS DE TRAVAIL RESPONSABLES COLLECTIVEMENT ET QUI SONT PARFAITEMENT EFFICACES. CELA RENVOIE À CE QUI A ÉTÉ ABORDÉ SUR LE SENS DE L'ENTREPRISE, DE SA RAISON D'ÊTRE.

# FATALISME CLIMATIQUE? LES SALARIÉS EN CONTRE-POUVOIR

LA LOI CLIMAT NE PRÉVOIT RIEN POUR CONTRAINDRE LES ENTREPRISES À RÉDUIRE LEUR FORT IMPACT SUR LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE. LES SALARIÉS N'EN DISPOSENT PAS MOINS DE LEVIERS POUR LEUR IMPOSER DES PRATIQUES PLUS VERTUEUSES.

**L**a loi « climat et résilience » examinée depuis le 8 mars à l'Assemblée nationale s'annonce peu ambitieuse (*lire page 9*). Par exemple, elle n'engage pas les pouvoirs publics dans des financements d'envergure pour la rénovation thermique de l'habitat, le développement des transports collectifs, du chemin de fer ou des circuits économiques courts, pour des relocalisations. Autant d'activités pourvoyeuses de dizaines de milliers d'emplois et qui contribueraient à l'accélération de la transition écologique. Par ailleurs, la loi s'en remet à la bonne volonté des entreprises pour « *favoriser la décarbonation des modes de production* ». Rien qui ne les contraigne réellement à réévaluer l'ensemble de leurs pratiques pour réduire leur impact environnemental. La moitié des émissions mondiales de CO<sub>2</sub> sont pourtant le fait de seulement 100 entreprises. Mais, en invoquant la « résilience », outre l'effet de mode, cette loi ne s'accommode-t-elle pas d'emblée d'un certain fatalisme ?

## Le capitalisme vert, comme la couleur du dollar ?

À l'instar des 150 de la « Convention citoyenne pour le climat », qui ont donné de leur temps et de leur énergie pour proposer des mesures engageant concrètement la société vers un modèle de développement plus vertueux, les salariés ne se résolvent pas à l'inaction. Nombre d'entre eux savent que si les gestes individuels de la vie quotidienne peuvent faire bouger les lignes, aucun changement d'ampleur ne s'accomplira si rien n'est fait au sein des entreprises. Par ailleurs, les salariés, et pas seulement les plus jeunes, ne conçoivent plus d'agir à l'inverse de leurs convictions quand ils sont au travail.

La bataille environnementale au sein de l'entreprise s'affirme d'autant plus

incontournable qu'elle n'est plus perçue comme contradictoire avec les intérêts sociaux et l'emploi. En témoigne par exemple l'actuelle mobilisation pour la raffinerie Total de Grandpuits, en Seine-et-Marne.

Improbable encore il y a peu, elle rassemble les salariés et leurs syndicats, à commencer par la Cgt, mais aussi Greenpeace, Oxfam, Les Amis de la Terre et un ensemble d'organisations de défense de l'environnement. Il faut dire que Total essaie de mettre sur le dos de l'écologie la reconversion du site en « plateforme zéro pétrole » et la suppression de 200 des 460 emplois (plus 500 emplois indirects minimum) ! Le site ne raffinerait plus de pétrole brut et serait dédié aux agrocarburants et au recyclage du plastique, des activités pourtant pas sans impact environnemental, puisque les agrocarburants contribuent à la déforestation, et que le recyclage du plastique n'est pas possible sans ajout de dérivés de produits pétroliers. Par ailleurs, Total devrait alors importer davantage de pétrole raffiné du Moyen-Orient ou d'Asie, alourdissant ainsi le coût écologique pour ces pays, qui ne respectent pas mieux les normes sociales, et le coût économique pour les Français qui, pour l'heure, ont encore besoin de produits pétroliers. Cette opération de *greenwashing* évite aussi à Total d'investir 500 millions d'euros pour entretenir son oléoduc Le Havre-Grandpuits. Les salariés et associations travaillent désormais ensemble à un projet alternatif et pérenne. Tout est lié, et la défense de l'environnement, comme celle de la santé, devient un motif légitime de mobilisation collective dans les entreprises. Quant à ces dernières, certaines commencent à comprendre, parfois sous la pression de leurs actionnaires, que réduire leur impact écologique n'est pas qu'une question

d'image, mais aussi de maîtrise du ratio qualité-coût. Elles disposent de marges pour examiner leur mode de production, la gestion de leurs approvisionnements, de leurs déchets, de leurs bâtiments, leur logistique sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Bien au-delà du changement des touillettes plastiques pour le café, elles pourraient même gagner de l'argent tout en améliorant la qualité de vie et le pouvoir d'achat des salariés.

## Réduire l'impact environnemental d'une activité : à bénéfice partagé

C'est ce dont témoigne le juriste Arnaud Casado, maître de conférences à l'université Paris-I, qui œuvre à construire et à consolider des passerelles entre droit du travail et droit environnemental, au travers de ce qu'il a défini sous le concept de « droit social à vocation environnementale »\*. Il a récemment été sollicité pour intervenir auprès d'élus et de syndicalistes Cgt à l'union départementale de Paris : « *Il ne s'agit pas de minimiser l'importance des actions syndicales classiques, y compris pour gagner de nouveaux droits*, explique Christian Galani, responsable de la formation syndicale à l'Ud et juriste lui-même, *mais d'éclairer comment la collectivité de travail peut d'ores et déjà peser sur certains choix des entreprises, avec un triple bénéfice, pour l'environnement, pour l'entreprise et pour les salariés.* »

Arnaud Casado y a évoqué quelques exemples d'actions concrètes, notamment pour décarboner les mobilités. Celui d'une entreprise qui a formé ses salariés à l'écoconduite lors des déplacements. L'environnement y a gagné

VINCENT ISORE/MAXPPP







une réduction de ses émissions de CO<sub>2</sub> (moins 2 000 tonnes en un an), l'entreprise dépense moins en carburant (plus 400 euros de crédits d'impôt par salarié concerné) et les salariés ont touché une prime carburant de 1 000 euros. Dans le Rhône, une autre entreprise a réorganisé

les horaires de travail de ses salariés pour qu'ils puissent prendre certains trains et gagner du temps, se rendre au travail en covoiturage avec d'autres collègues, ou utiliser leur vélo: là aussi gains en qualité de vie et gains financiers pour tous. «De nombreuses ressources sont mobilisables,

ajoute Arnaud Casado. Des accords de télétravail bien négociés, de l'intéressement qui peut aussi intégrer la dimension responsabilité sociale et environnementale, une gestion avisée des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise. C'est comme quand on joue aux cartes, même si on n'a pas en main toutes les cartes espérées, on peut quand même essayer de jouer la partie. Les entreprises ne résistent pas au changement si elles ont à y gagner. Et le syndicalisme traditionnel ne peut pas ignorer ces préoccupations, sinon d'autres organisations s'en saisiront.»

L'Ugict pilote d'ailleurs un projet baptisé Radar environnemental (lire encadré), avec à l'esprit que les salariés ont une expertise à faire valoir sur ces questions, et doivent pouvoir peser sur les orientations et les pratiques de leur entreprise. D'autant plus quand ils sont en responsabilité et susceptibles d'être impliqués au civil ou au pénal en cas d'impact grave sur la santé ou sur l'environnement...

Valérie GÉRAUD

\* Arnaud Casado, « Covid-19: quatre propositions concrètes pour réussir son déconfinement et sa transition écologique grâce au droit social à vocation environnementale », 13 mai 2020. Et la vidéo « Amorcer une juste transition grâce au droit social à vocation environnementale », 12' 30" sur Youtube.

## UGICT RESPONSABILITÉ ET VIGIE ENVIRONNEMENTALE

LES SALARIÉS REVENDIQUENT LEUR RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE, L'UGICT LES ACCOMPAGNE.

Face à la lenteur des décisions politiques et à l'inaction de la plupart des entreprises, les salariés refusent l'impuissance. En tant que citoyens, mais aussi parce qu'ils savent qu'une activité ne prenant pas en compte les enjeux climatiques ne sera pas pérenne. Dans cet esprit, l'Ugict développe ses outils pour aider les salariés à intégrer la notion d'impact environnemental à leur activité professionnelle. Le syndicat diffuse son « Manifeste pour la responsabilité environnementale », réaffirmant ses principes et ses priorités. Notamment intégrer ces enjeux dès les formations, en particulier celles des ingénieurs, et gagner de nouveaux droits dans l'entreprise: « Limitée à un devoir de loyauté envers les directives financières, la responsabilité professionnelle doit être réhabilitée et adossée à l'intérêt général, avec un droit de refus et de proposition alternative, pour faire primer l'éthique et la déontologie professionnelles. » Le collectif ingénieurs de l'Ugict, récemment constitué, travaille à la définition d'un « droit d'alerte technologique », pour « défendre la technicité des ingénieurs mais également un regard sur leur travail, avec la volonté de mettre les qualifications au service de la réduction de l'impact environnemental et de l'élaboration de produits répondant aux besoins sociaux ».

Autre chantier en cours, qui fera l'objet d'une présentation détaillée d'ici à l'été, l'Ugict va mettre à disposition des salariés un « outil d'évaluation de l'impact environnemental » des entreprises, avec l'aide de militants, de fédérations et de collectifs confédéraux (notamment chargés de l'industrie et de l'environnement) investis sur la question, et du cabinet d'expertise Secafi. Les salariés qualifiés en responsabilité veulent utiliser leur pouvoir décisionnel et leur place dans les entreprises pour redonner de la finalité et du sens à leur travail, en particulier sur cet enjeu mobilisateur, et pas seulement chez les plus jeunes: « L'outil permettra aux Ictam, à partir des informations dont ils bénéficient dans le cadre de leur travail, d'évaluer l'impact environnemental de leur entreprise et de faire des propositions pour le réduire en construisant un rapport de force » souligne l'Ugict. Baptisé Radar environnemental, l'outil sera participatif – fondé sur la micro-expertise de chacun, évolutif et adaptable à chaque situation de travail. Des kits complets et une formation seront mis à disposition. Il va être expérimenté ce printemps par les syndicats de Thales, Saint-Gobain et Orange, avant un lancement en septembre. V. G.

\* À retrouver sur [ugict-cgt.fr](http://ugict-cgt.fr)



JEREMIAS GONZALEZ/MAXPPP

## NOKIA À L'OMBRE DES SUPPRESSIONS DE POSTES

SAISIE PAR L'INTERSYNDICALE ET PAR LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE, LA JUSTICE A INTERDIT LE TRAVAIL DE NUIT SUR UN SITE D'ALCATEL-LUCENT INTERNATIONAL.

**C**omme si le plan de sauvegarde de l'emploi (Pse) ne suffisait pas (*voir encadré*). Au sein du groupe Nokia, le combat pour le respect des accords d'entreprises est quotidien. L'affirmation est formulée par le syndicat Ufict-Cgt qui, dans un communiqué, annonce la condamnation de la principale filiale française pour travail de nuit illicite sur le site de Paris-Saclay, dans le département de l'Essonne. Peu important finalement que le comité social et économique ait, dans un avis, rejeté unanimement le projet ; peu importait également que ce dernier concerne des salariés dont le poste est potentiellement menacé dans le cadre du Pse, en les mettant dans le même temps en position de « surtravail »... Le travail de nuit, mais aussi du samedi, devait être mis en place de novembre 2020 à fin mars 2021 « au minimum » pour une quarantaine de salariés de la recherche et développement. À l'initiative de la Cgt, l'intersyndicale et le Cse ont donc saisi la justice pour « violation des accords » de l'entreprise.

Pour la direction, il s'agissait de répondre aux exigences d'un client américain, T-Mobile (Tmo), visant à accélérer, dans

un contexte extrêmement concurrentiel, le développement de nouvelles fonctionnalités 5G. T-Mobile est devenu, à la suite d'une fusion, le troisième opérateur de téléphonie mobile outre-Atlantique.

### En violation d'un accord collectif

« Mais avec la crise sanitaire et la mise en place de mesures de restriction des déplacements, en particulier à l'international, les salariés concernés se sont trouvés dans l'impossibilité de se rendre aux États-Unis, explique Laurent Richard, délégué syndical central Cgt à Nozay. Sur fond de chantage à l'emploi, le travail de nuit a donc été mis en place pour caler les horaires de travail sur les mêmes fuseaux horaires que le client américain. »

Pour cela, la direction s'est appuyée sur un accord d'entreprise, signé par la Cgt, autorisant des salariés à intervenir exceptionnellement de nuit en cas de panne sur les réseaux des opérateurs télécom en exploitation commerciale. Un détournement du texte, pour l'Ufict-Cgt : « *En aucun cas, cela ne s'applique à la recherche et développement qui travaille sur des fonctionnalités et des produits nouveaux.* » Certes, la direction a bien cherché à convaincre du contraire, insistant également sur la notion de « volontariat » ce qui, au passage, pose problème s'agissant de salariés dont le poste est potentiellement menacé... Mais le 26 janvier, la justice a tranché : le tribunal judiciaire d'Évry a ordonné à Alcatel-Lucent international, filiale de Nokia, de cesser le travail de nuit dans le cadre du projet Tmo, de 21 heures à 6 heures, sous astreinte de 50 000 euros par manquement constaté, reconnaissant un non-respect de l'accord collectif de mars 2020, comme l'affirmaient les syndicats.

Une première victoire. Mais dès la notification du jugement, la direction a cherché d'autres moyens d'atteindre ses objectifs, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord collectif « *relatif à la mise en place du travail en horaires décalés* ». Signé fin février par la Cfdt et la Cfe-Cgc, il confirme la suppression du travail de nuit mais maintient le travail jusqu'à 21 heures, samedis compris, jusqu'au 30 juin 2021. Comme la Cftc, la Cgt n'a pas signé le texte. Ce n'est pas qu'elle refuse, par principe, les modalités d'une dérogation aux accords d'entreprise, mais dans un contexte précis, un périmètre restreint de salariés, et une durée limitée, avec un contrôle effectif de leur application. Or, l'expérience a montré que le provisoire pouvait durer, voire se banaliser. « *Le 18 mars devait en effet débiter des négociations pour un accord général sur les horaires atypiques. Il ne fait pas de doute que la direction va s'appuyer sur ce qui a été validé par l'accord "T-Mobile" et tentera de réimposer le travail de nuit via un chantage à l'emploi* », prévient Laurent Richard : un prochain combat.

Christine LABBE

## Plan social

En juin dernier, la direction a annoncé la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi – le quatrième depuis 2016, date du rachat d'Alcatel-Lucent international par Nokia. Un total de 986 postes sont menacés de suppression, principalement sur les sites de Lannion, en Bretagne, et de Nozay en Essonne, soit un tiers des effectifs en France. Les postes visés sont principalement ceux de la recherche et développement et des fonctions centrales, pour être délocalisés en Inde et en Pologne, mais aussi en Finlande ou aux États-Unis. En novembre, l'intersyndicale Cfdt, Cfe-Cgc, Cftc, Cgt a lancé une pétition : « Non au démantèlement de l'expertise française sur la 5G ».



## TRAVAIL

# CHEZ NOVARTIS, C'EST COMME ON VEUT

LES SALARIÉS DU GROUPE PHARMACEUTIQUE PEUVENT CHOISIR OÙ, QUAND ET COMMENT ILS SOUHAITENT TRAVAILLER. LE RÊVE... VRAIMENT ?



C'est un « voyage » vers la « responsabilité » que veut proposer à ses salariés le groupe pharmaceutique Novartis. Depuis le début de l'année, ils peuvent choisir où, quand et comment ils veulent travailler. Le manager n'a pas à accepter ni à refuser ; il est juste informé, point. Le « voyage » vers ce modèle porte un nom : « Choisir avec responsabilité ». Rien à voir avec la crise sanitaire, assure la direction, même si la pandémie a contraint les salariés à travailler à distance. Tout juste a-t-elle accéléré « le besoin organisationnel d'explorer un nouveau modèle de travail ». Le projet, précisé dans une note publiée dès juillet 2020, est mondial : il concerne plus de 110 000 salariés des 97 pays où le groupe suisse est présent. En France, si Novartis emploie 2 500 personnes, ce sont surtout les salariés du siège (1 000), à Rueil-Malmaison, qui sont concernés, moins ceux travaillant sur les sites des Ulis (thérapie génique) dans l'Essonne, ou de Huningue (anticorps monoclonaux) dans le Haut-Rhin.

En fait, pour ces salariés, ce n'est pas le travail à distance qui est dans les esprits, mais les suppressions d'emplois : 78 au total (sur 650), dénonce la Cgt du site qui les resitue dans un vaste plan mondial de réorganisation destiné à augmenter les marges du groupe. Ceux qui sont attachés à la production ou travaillent en équipe ne sont d'ailleurs pas éligibles. Coanimateur du réseau Sharers & Workers initié par l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires), Franck Bonnot y voit donc un premier risque : celui d'une polarisation entre les populations éligibles et celles qui ne le sont pas, notamment à la production.

### Invisibilité du travail à l'ère numérique

Mais aussi, à l'intérieur du projet, entre celles qui s'y investissent et celles qui ne le souhaitent pas. Au risque d'apparaître comme des salariés rétifs à l'innovation, alors que l'entreprise cherche à promouvoir le modèle d'une entreprise « agile » et « flexible » : pour « réinventer » la médecine, il faut « réinventer la manière dont

on travaille », aime dire Frédéric Collet, président de Novartis France.

Pour cela, l'entreprise s'appuie sur ce qui est présenté comme un « désir fort » des salariés de « davantage de flexibilité », en l'occurrence une aspiration réelle au télétravail, mais pas au tout-télétravail, massivement rejeté dans toutes les consultations. Curieux retournement de situation : accentuer et développer la flexibilité de la force de travail relève avant tout d'une stratégie patronale, pour laquelle la crise sanitaire représente un véritable effet d'aubaine, en agissant sur au moins deux leviers essentiels que sont le lieu de travail et

le temps de travail. Novartis n'est qu'un exemple, comme le montre une analyse du pôle Cadres de l'Ugict-Cgt, pour qui, à l'ère numérique, ce n'est pas le travail qui disparaît, « c'est son invisibilité qui est organisée ».

S'appuyant sur le cas d'entreprises ayant expérimenté, avec la pandémie, le télétravail à grande échelle, Franck Bonnot alerte sur la situation de salariés « qui disparaissent ainsi du scope », en lien avec la montée des risques psychosociaux. Le projet « Choisir avec responsabilité », qui s'inscrit dans le mouvement de plateforme des entreprises, induit ce risque. Déjà en grande difficulté, le management, mis en situation de « subir » la décision de salariés de plus en plus autonomes et d'équipes atomisées, « pourrait perdre beaucoup de ses prérogatives », souligne-t-il, notamment dans son rôle de régulateur. Mais il en gagne une, dont il se serait certainement bien passé : le transfert de la responsabilité de l'entreprise en matière de santé.

Christine LABBE

## UGICT-CGT

### Calendrier

#### • Congrès (1)

Dans le cadre de la préparation du 19<sup>e</sup> congrès de l'Ugict-Cgt vont se tenir plusieurs ateliers thématiques dans les territoires. Le prochain atelier aura lieu le 6 avril à Lille, sur le thème « Environnement et industrie ». Le 20 mai, à Montreuil, se réuniront les élus et mandatés des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> collèges et des catégories A et B de la fonction publique d'Ile-de-France pour, notamment, un travail en ateliers thématiques (temps de travail, télétravail, sexisme et égalité professionnelle...). Une autre rencontre est programmée le 24 juin à Nantes sur le thème « Travail et numérique ». Organisés prioritairement en présentiel, ces ateliers pourront également être déclinés en visioconférence, en fonction de la situation sanitaire.

#### • Ugict-Cgt

Toujours dans le cadre de la préparation du 19<sup>e</sup> congrès de l'Ugict-Cgt, il a été décidé de tenir des bureaux élargis aux unions fédérales et commissions départementales. Le prochain bureau élargi de l'Ugict-Cgt se réunira le jeudi 8 avril. La commission exécutive se réunira de son côté le jeudi 15 avril.

#### • Conférence

Le 26 avril se tiendra, à Bruxelles, la 6<sup>e</sup> conférence des femmes à l'initiative d'Uni Europa. En savoir plus sur [www.uniglobalunion.org](http://www.uniglobalunion.org)

#### • Congrès (2)

Sur le thème « Des cadres socialement engagés », le 10<sup>e</sup> congrès de l'Ugict-Cgt des Services publics se réunira du 18 au 20 mai à l'île de Ré, en Charente-Maritime.

#### • International

Initialement programmée du 25 mai au 5 juin 2020 et repoussée en raison de la pandémie, la 109<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail aura finalement lieu du 7 au 18 juin. En savoir plus sur [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

#### • Travail

Organisée par le réseau régional de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), la 18<sup>e</sup> semaine pour la qualité de vie au travail se déroulera du 14 au 18 juin et sera consacrée aux premières leçons de la crise. Le programme complet des événements est en cours d'élaboration et sera très prochainement publié sur le site [Semaineqvt.anact.fr](http://Semaineqvt.anact.fr)

### Formation

Sous réserve des mesures sanitaires qui seront en application au premier semestre 2021, les formations organisées par l'Ugict-Cgt devraient avoir lieu au centre Benoît-Franchon à Gif-sur-Yvette (91). Pour s'informer plus en détail sur l'actualité des formations proposées par l'Ugict-Cgt, leur calendrier complet au cours de l'année 2021, connaître leur programme et s'inscrire à une session, 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

**Monde** Quel monde en 2021 ? C'est un classique de ses hors-séries que propose *Alternatives économiques* en ce premier semestre. Structuré autour des grandes régions du monde (Europe, Amériques, Afrique, Asie, Moyen-Orient...) personne ne sera surpris d'y trouver un dossier consacré au Covid-19. Inégalités devant le virus, différences de stratégies pour faire face à la chute de l'activité économique... il montre comment les rivalités géopolitiques ont pu prendre le pas sur les nécessaires coopérations sanitaires. À lire notamment : un article sur l'aggravation de la pauvreté en Inde, notamment à la campagne.

→ *Alternatives économiques*, hors-série n°122, janvier 2021.

**Numérique** « Hello, Goodbye » : après quatre années de parution, la revue *America*, dont la raison d'être était de raconter l'histoire du mandat de Donald Trump s'est naturellement arrêtée. Dans son 16<sup>e</sup> et ultime numéro, elle s'intéresse notamment aux « nouveaux maîtres » que sont devenus les Gafa. Cela commence ainsi : « Devez-vous chaque mercredi aller chez votre psy ? Eh bien, votre patron ne l'a peut-être pas appris, Uber, si. » Amazon, Google, Facebook... l'auteur démonte les mécanismes qui ont créé les intermédiaires les plus puissants de l'histoire : « Chacune d'elles monte la garde devant des portes ouvrant à d'innombrables sources d'information, de services et de bien essentiels » pour servir uniquement les clients de leurs choix, aux tarifs de leurs choix. Sans qu'aucune entité gouvernementale américaine ne tente, jusqu'à présent, de limiter leur liberté. L'article relate ainsi l'expérience d'un informaticien irlandais qui a téléchargé les données rassemblées par Google à son sujet : il a trouvé l'équivalent de plus de 3 millions de documents Word sur sa vie. À méditer...

→ *America* n°16, janvier 2021.

**Surveillance** À l'âge de l'information, doit-on ainsi tout accepter au nom du libre accès à Internet ? Derrière des déclarations d'intention relatives à la liberté et leur mission d'utilité publique, les géants de l'économie numérique pratiquent une forme inédite de capitalisme à travers la collecte massive de données personnelles. Dans le dernier numéro de la revue *Études*, la sociologue et professeure émérite de la Harvard Business School, Shoshana Zuboff, développe son analyse de ce qui est, pour elle, un nouveau visage de l'exploitation et qu'elle nomme « capitalisme de surveillance ».

→ *Études*, février 2021.



# PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

## COVID, UNE NOUVELLE MARTINGALE ?

SI LA CRISE SANITAIRE A MIS EN EXERGUE LES CONSÉQUENCES D'UN EXERCICE PROFESSIONNEL DÉGRADÉ, ELLE N'EN A PAS ENCORE TIRÉ LES CONCLUSIONS. PAROLES DE PRATICIENS.



MARC OLIVIER / MAXPPP

C'était il y a un an. Les psychologues du travail avaient dû, eux aussi, quitter leur service pour se confiner et exercer à distance. L'analyse concrète du travail et de ses conditions d'exercice était repoussée à plus tard. La pandémie faisait rage. « Le discours de guerre » avait pris le pas sur tout le reste. N'avait plus droit de citer que le traumatisme individuel engendré par un ennemi supposé, comme le dit Frédéric Conti, président de Penser ensemble le travail, l'une leurs associations.

Douze mois ont passé. Le virus est toujours là, et jamais la détresse psychologique des salariés n'a été aussi scrutée. Selon le dernier baromètre OpinionWay sur la santé au travail, elle touche désormais la moitié des effectifs. Mais qu'en conclure ? Que les psychologues du travail vont y gagner en reconnaissance ? Qu'ils vont parvenir à faire entendre leur voix – une voix au service d'une meilleure prise en compte des « affects » au travail ? Ces affects sont une « ressource » indispensable pour travailler avec les autres, parce

qu'ils permettent de ressentir, et donc de comprendre une situation, ainsi que l'explique Christian Châtellier, praticien au conseil départemental du Val-de-Marne. Incontestablement, le confinement et son corollaire, la généralisation du télétravail, ont permis d'interroger les conditions pour bien travailler. Une interrogation que la psychologie clinique du travail place au cœur de ses interventions. Cette spécialité est celle qui aide à comprendre, autrement que ne le font les ergonomes, les effets délétères engendrés par la disparition des échanges informels, « ces moments brefs mais essentiels qui nous font ressentir que l'on ne travaille jamais seul, et contribuent à nous aider à penser. Autrement dit, à affronter les problèmes du quotidien ». En reconnaissant les difficultés engendrées par le travail à distance, les employeurs en prennent acte. Mais il n'est pas sûr qu'ils en tirent toutes les conséquences.

Au printemps 2020, plusieurs plateformes de télépsychologie ont été créées. Destinées d'abord et avant tout aux professionnels de santé, ces cellules d'écoute étaient accessibles 7 jours sur 7

...

## Plateforme

Pour défendre ses adhérents, leur profession et leur déontologie, le Syndicat national des psychologues et la Fédération française des psychologues et de psychologie ont rédigé, aux premiers jours de la pandémie, une charte encadrant le travail sur les plateformes de téléconsultation. Un document qui engage l'ensemble des acteurs, qu'ils soient responsables de sites ou professionnels, et qui fixe les conditions d'une prise en charge. L'expérience et la qualification des personnels mobilisés y sont exigées ainsi que la confidentialité de la relation assurée aux personnes écoutées, personnes qui ne peuvent être entendues qu'à condition d'avoir donné leur consentement, est-il précisé. Rappel y est fait aussi de la nécessité de garantir des conditions de travail décentes aux psychologues. Formation préalable à l'outil numérique et espace privé doivent leur être garantis.

... et de 8 heures à minuit aux autres salariés, laissant supposer qu'il est possible de dépasser en une écoute la tourmente dans laquelle le télétravail les avait plongés. Cette forme de prise en charge pourrait s'imposer demain. Dans une lettre adressée en avril dernier au Premier ministre et au ministre de la Santé, les plus grandes associations professionnelles de psychologues du travail n'ont pas seulement dénoncé le bénévolat exigé de leurs collègues se proposant d'exercer sur ces plateformes d'écoute – un statut niant, à leurs yeux, leur travail et leur qualification, et passant un peu trop vite sous silence le manque criant de moyens alloués au service public de santé –, elles ont aussi souligné les risques que faisait craindre une telle initiative quant à une «*déprofessionalisation de l'écoute*» : la réduction de sa fonction à une «*problématique individuelle, intime, décontextualisée de la situation de travail*», comme l'a précisé l'association Penser ensemble le travail.

### Ce que le bénévolat pourrait signifier

Nul ne le contestera : en ce printemps 2021, la santé psychique au travail est une question reconnue de tous. Mais cela ne suffit pas à rassurer ses intervenants. Comme le souligne l'une des leurs, Sylvaine Perragin, dans un livre paru en 2019, la souffrance au travail est devenue un «*business*» lucratif. De 2017 à 2019, c'est-à-dire avant même que la crise sanitaire n'advienne, le marché du conseil en la matière a crû de 10,5 %. Par ses solutions toutes faites pour troquer stress, mal-être et souffrance au travail contre «*bien-être*» et «*bonheur*» pour tous, il séduit de plus en plus de responsables du personnel. Et le phénomène pourrait encore s'aggraver. La facilité est toujours plus tentante que la complexité, se centrer sur les individus plus facile que se pencher sur les «*causalités relatives à l'organisation du travail*», explique son auteur. La psychologie du travail s'annonce-t-elle comme «*la prochaine martingale*» sur laquelle pourraient se jeter les entreprises pour colmater les brèches sans renoncer en rien à leur folle course à la performance ? C'est la crainte de Frédéric Conti. Mais le pire n'est pas certain. Comme l'épidémie a démontré que l'on ne peut jamais tout prévoir, ajoute-t-il, elle pourrait prouver l'importance de la prise en compte du travail aussi bien pour l'individu que pour la société. Démontrer que «*l'optimum est bien préférable au maximum*». ▶

Martine HASSOUN

## MÉDECINE DU TRAVAIL EN TOUTE TRANSPARENCE?

DÉSORMAIS, LES SALARIÉS DEVRONT DIRE SI, OUI OU NON, ILS ACCEPTENT QU'UN MÉDECIN ACCÈDE À LEURS DONNÉES MÉDICALES PERSONNELLES. ENJEU.



VINCENT VOEGTJIN/MAXPPP

Le projet de loi sur la santé au travail, voté mi-février à l'Assemblée nationale, devrait entrer en vigueur au plus tard le 31 mars. Il consigne les limites de l'accord interprofessionnel «*Santé au travail*» sur lequel patronat et syndicats, Cgt exceptée, se sont accordés en décembre. Mais il introduit aussi des dispositions que l'Ani n'avait pas consignées, comme l'abolition du principe de non-accessibilité du dossier médical partagé par les médecins du travail. La raison en était simple, rappelle le quotidien juridique *Liaisons sociales* : une majorité d'organisations syndicales s'était opposée à une telle réforme. Demain donc, l'échange d'informations entre la médecine du travail et celle de ville sera possible.

L'affaire est grave. Dans une tribune parue le 26 janvier dans le trimestriel *Santé et Travail*, Mélissa Ménétrier et Christian Torrès (médecins du travail) et Frank Héas (professeur de droit privé) s'en inquiètent vivement. Cette réforme, expliquent-ils, fait voler en éclats un principe fondamental : le caractère inviolable du secret médical. Un principe édicté dans le Code de la santé publique, et fondé sur une idée toute simple : «*Il ne peut y avoir pas de soins sans confidences, de confidences sans confiance et de confiance sans secret.*»

À l'avenir, insistent les trois experts, les patients pourraient ne plus oser se confier à leur généraliste s'ils craignent que leurs données de santé puissent être communiquées au médecin du travail. Ce praticien, rappellent-ils, n'en est pas un comme les autres. S'il a pour fonction de prévenir les risques, il a aussi pour tâche de délivrer des avis d'aptitude. Autrement dit, d'autoriser ou non la poursuite du contrat de travail.

Et puis, comment ne pas craindre que cette porosité des données n'engendre une autre dérive : si ce n'est le développement d'une sélection à l'embauche des salariés fondée sur leur profil médical, un accroissement des discriminations dans les processus d'évolution de carrière, poursuit la Cgt dans une note rédigée par son secteur Santé-Travail. Le risque est tel que députés et sénateurs ont admis devoir fixer quelques garde-fous à cette réforme : n'autoriser le transfert de données du médecin traitant vers le médecin du travail qu'à la condition que le salarié ait été informé de cette éventualité, et qu'il ait donné son consentement. Spécifiant précisément qu'un refus ne pouvait être considéré comme une faute... M. H.



Le 1<sup>er</sup> du I de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, visait à redéfinir, par voie d'ordonnance, la participation des employeurs des agents publics (État, collectivités territoriales et établissements publics hospitaliers) au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels. Tel est l'objet de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 (publiée au *Journal officiel* du 18 février 2021).

## Participation des employeurs

Cette disposition fixe une obligation de participation des employeurs publics à hauteur d'au moins 50 % du financement nécessaire à la couverture des garanties minimales relatives au remboursement complémentaire en sus de l'assurance maladie de base des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à savoir :

- 1° la participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale ;
- 2° le forfait journalier ;
- 3° les frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.

## Prévoyance

Le 2<sup>e</sup> alinéa du I du nouvel article 22 bis de la même loi, modifiée, permet aux employeurs publics de participer au financement de la protection sociale complémentaire en matière de « prévoyance ». Il s'agit des conséquences essentiellement pécuniaires liées aux risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'incapacité ou de décès des agents publics.

Le II du nouvel article 22 bis prévoit que lorsqu'un accord prévoit la conclusion, par l'employeur public, d'un contrat collectif ou d'un règlement collectif pour la couverture complémentaire « santé », cet accord peut prévoir également deux éléments :

- 1° une obligation de participation de l'employeur public au financement de la protection sociale complémentaire « prévoyance » ;
- 2° une obligation de souscription des agents publics à tout ou partie des garanties que ce contrat collectif ou à ce règlement collectif comporte.

## Une ordonnance du 17 février 2021 fixe la participation des employeurs publics à au moins 50 % du financement.

Edoardo MARQUÈS

Ces contrats seront éligibles aux mêmes dispositions fiscales et sociales que ceux dont bénéficient les salariés dans des conditions qui ne peuvent être fixées dans la présente ordonnance mais qui seront à inscrire en loi de finances et loi de financement de la Sécurité sociale.

En outre, le IV du nouvel article 22 bis de la même loi prévoit qu'un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application de cet article (non encore publié).

## Dispositions spécifiques à la fonction publique territoriale

L'article 2 de l'ordonnance modifie, dans un premier temps, les dispositions relatives aux centres de gestion afin de confier une compétence à ces opérateurs en matière de protection sociale complémentaire, le cas échéant dans un cadre régional ou interrégional.

Cet article modifie l'article 88-2 de la loi du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, afin de conserver par dérogation le dispositif existant de labellisation dans le versant de la fonction publique territoriale et d'élargir le champ des contrats ou règlements éligibles à la participation financière de l'employeur territorial.

Enfin, ce même article 2 ajoute deux articles à la loi du 26 janvier 1984 précitée :  
 – l'article 88-3 adapte les principes énoncés à l'article 22 bis de la loi du 13 juillet 1983 à certaines spécificités de la fonction publique territoriale en prévoyant que le montant de référence de l'obligation de participation financière en matière de protection sociale complémentaire « santé » ne peut être inférieure à la moitié d'un montant de référence fixé par décret. Cet article fixe une obligation de participation financière des employeurs territoriaux à la protection sociale complémentaire « prévoyance » qui ne peut être inférieure à 20 % d'un montant de référence fixé par décret. Ce même décret précise les garanties minimales en protection sociale complémentaire « prévoyance » ;  
 – l'article 88-4 prévoit la tenue d'un débat

sur les garanties de protection sociale complémentaire dans les six mois qui suivent le renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

## Dispositions relatives à l'entrée en vigueur de l'ordonnance

L'article 4 de ladite ordonnance précise dans son I les modalités d'entrée en vigueur de l'ordonnance. Par principe, les dispositions de l'ordonnance entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Quatre dérogations permettent cependant une application progressive des conséquences de cette ordonnance :

- 1° Afin de préserver les situations juridiquement constituées et notamment les conventions de participation en cours à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les dispositions de l'ordonnance ne sont applicables aux employeurs publics qu'au terme des conventions en cours qu'ils ont conclues ;
- 2° L'obligation de participation financière des employeurs publics à hauteur d'au moins 50 % de la protection sociale complémentaire « santé » s'impose à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 aux employeurs publics de la fonction publique de l'État qui ne disposent pas de convention de participation en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2022 ;
- 3° L'obligation de participation financière à hauteur d'au moins 50 % de la protection sociale complémentaire « santé » s'impose aux employeurs territoriaux à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026. L'obligation de participation financière à hauteur de 20 % de la protection sociale complémentaire « prévoyance » s'impose aux employeurs territoriaux à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;
- 4° L'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour la fonction publique hospitalière.

Le II fixe, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, un régime de remboursement par les employeurs publics de la fonction publique de l'État d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire « santé » payées par leurs personnels civils et militaires.

Le III prévoit que les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics doivent organiser un débat sur la protection sociale complémentaire dans le délai d'un an à compter de la publication de la présente ordonnance.

## Élections professionnelles Répartition équilibrée femmes-hommes

### DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL

#### Article L. 2314-29:

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales [...].

Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale. [...]

#### Article L. 2314-30:

Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2314-29 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant:

1° arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5;

2° arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Lorsque l'application de ces règles

La loi a prévu des dispositions pour assurer une représentation équilibrée sur les listes de candidats et candidates aux élections professionnelles aux comités sociaux et économiques.

La jurisprudence apporte de nouvelles précisions.

Michel CHAPUIS

conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité social et économique et à la liste de ses membres suppléants.

#### Article L. 2314-31:

Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité administrative ou de l'employeur sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

### LA JURISPRUDENCE APORTE DE NOMBREUSES PRÉCISIONS CONCERNANT L'APPLICATION DE CES TEXTES:

Jurisprudence de la Cour de cassation, chambre sociale, 11 mars 2020, Sas Ormeaudis c/ union départementale Cgt des Hautes-Pyrénées: selon la Cour de cassation, l'annulation, en application de l'article L. 2314-32 du Code du travail, de l'élection d'un candidat ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections est, en principe, sans effet sur la condition du score électoral personnel requise pour être désigné délégué syndical.

Jurisprudence de la Cour de cassation, chambre sociale, 27 mai 2020, Syndicat chimie énergie Bourgogne (Sycebo-Cfdt) c/ Sas Laboratoires Urgo: selon la Cour de cassation, la règle de l'alternance posée par l'article L. 2314-30 du Code du travail



n'impose pas que le premier candidat de la liste soit du sexe majoritaire.

Jurisprudence de la Cour de cassation, chambre sociale, 1<sup>er</sup> juillet 2020, fédération Fo Énergies et Mines c/ Sas Storengy ; et Cour de cassation, chambre sociale, 1<sup>er</sup> juillet 2020, Syndicat Cfdt construction-bois Aquitaine nord c/ Sas Santerne Aquitaine : selon la Cour de cassation, *les dispositions de l'article L. 2314-30 du Code du travail étant d'ordre public absolu, le protocole préélectoral ne peut y déroger*.

Lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir, les organisations syndicales sont tenues de présenter une liste conforme à l'article L. 2314-30 du Code du travail, c'est-à-dire respectant la proportion de la part des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré et devant comporter au moins un candidat au titre du sexe sous-représenté.

Lorsque l'application des règles de proportionnalité et de l'arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 conduit, au regard du nombre de sièges à pourvoir, à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, il résulte de l'article précité que *les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe sous-représenté, sans que les organisations syndicales y soient tenues*.

**1<sup>er</sup> affaire.** Les femmes représentaient 20 % des effectifs du deuxième collège, soit, pour deux sièges à pourvoir, un pourcentage en application de la règle de l'arrondi ne donnant droit à aucun siège, *ce qui autorisait la fédération à présenter, soit deux candidats du sexe majoritairement représenté, soit un candidat de chacun des deux sexes, soit un candidat unique du sexe surreprésenté*.

**2<sup>e</sup> affaire.** Les femmes ne représentaient que 21 % des effectifs du deuxième collège, soit, pour deux sièges à pourvoir, un pourcentage en application de la règle de l'arrondi ne donnant droit à aucun siège, *ce qui autorisait le syndicat à présenter, soit deux candidats du sexe majoritairement représenté, soit un candidat de chacun des deux sexes, soit un candidat unique du sexe surreprésenté*.

Jurisprudence de la Cour de cassation, chambre sociale, 1<sup>er</sup> juillet 2020, Union fédérale des cheminots et activités complémentaires (Ufcac-Cfdt) c/ société Sncf-Voyageurs : lorsque plusieurs sièges

sont à pourvoir, les organisations syndicales sont tenues de présenter une liste conforme à l'article L. 2314-30 du Code du travail, c'est-à-dire respectant la proportion de la part des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré et devant comporter au moins un candidat au titre du sexe sous-représenté. Lorsque l'application des règles de proportionnalité et de l'arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 conduit, au regard du nombre de sièges à pourvoir, à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, il résulte de l'article L. 2314-30 du Code du travail que les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe sous-représenté, sans que les organisations syndicales y soient tenues. En revanche, lorsque l'organisation syndicale choisit de présenter une liste comprenant un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir, l'application de la règle de l'arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 provoquée par le nombre de candidats que l'organisation syndicale a choisi de présenter ne peut conduire, s'agissant de textes d'ordre public absolu, à éliminer toute représentation du sexe sous-représenté qui aurait été représenté dans une liste comportant autant de candidats que de sièges à pourvoir.

Le respect de ces règles de représentation proportionnée des femmes et des hommes s'impose, par liste, à toute liste de candidats présentée par une organisation syndicale, indépendamment de la répartition selon leur sexe de l'ensemble des élus dans le collège considéré toutes listes confondues.

Dans cette affaire, eu égard à la proportion des femmes et des hommes pour le deuxième collège fixée par le protocole d'accord préélectoral, les organisations syndicales étaient tenues de présenter une liste conforme à l'article L. 2314-30 du Code du travail, c'est-à-dire comportant nécessairement une femme et trois hommes pour quatre sièges à pourvoir, ou en cas de liste incomplète, une liste comportant au moins un homme et une femme.

La liste présentée par le syndicat Unsa-Ferroviaire ne comptant qu'un homme ne respectait pas ces dispositions.

Jurisprudence de la Cour de cassation, chambre sociale, 11 septembre 2020, Epic Habitat Sud Atlantic : selon la Cour de cassation, l'annulation de l'élection d'un élu surnuméraire du sexe surreprésenté, seule sanction prévue par les articles L. 2314-30 et L. 2314-32 du Code du travail, ne fait perdre au salarié élu son mandat de membre du comité social et économique qu'à compter du jour où elle est prononcée et reste sans incidence sur sa candidature aux élections professionnelles.

Jurisprudence de la Cour de cassation, chambre sociale, 25 novembre 2020, union départementale Cgt du Puy-de-Dôme c/ Sas Aurilis Group Flauraud : *« Les dispositions de l'article L. 2314-30, éclairées par les travaux parlementaires, s'appliquent aux organisations syndicales qui doivent, au premier tour pour lequel elles bénéficient du monopole de présentation des listes de candidats et, par suite, au second tour, constituer des listes qui respectent la représentation équilibrée des femmes et des hommes. »*

Selon la Cour de cassation, ces dispositions ne s'appliquent pas aux candidatures non syndicales, dites « libres », présentées au second tour des élections professionnelles. Cette jurisprudence est fort contestable.

Jurisprudence de la Cour de cassation, chambre sociale, 16 décembre 2020, Cfdt c/ Sas Alcatel Submarine Networks : selon la Cour de cassation, l'annulation, en application des dispositions de l'article L. 2314-32 du Code du travail, de l'élection d'un candidat au titre du non-respect par la liste de candidats des prescriptions prévues à l'article L. 2314-30 du même code est sans effet sur la condition d'audience électorale requise par l'article L. 2122-1 (cf. sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants).

PARIS/MARIONNETTES

# POUR COMBIEN DE TEMPS ENCORE CETTE INCERTITUDE ?



CHRISTOPHE CARSEY

Le spectacle *Les Présomptions*, saison 2, par le collectif Printemps des machinistes, devait être montré en janvier. Il est reporté à avril 2022.

Voilà comme une éternité que le spectacle vivant ne l'est plus. À peu près tout ce que l'on nomme la culture demeure lettre morte. Isabelle Bertola, directrice du Mouffetard-Théâtre des arts de la marionnette, dresse l'état des lieux alarmant de sa pratique. On s'en fait l'écho pour deux raisons : parce que tout responsable d'établissement pourrait y souscrire ; parce qu'il s'agit de l'art de la marionnette. On en parle si peu. « *Le 16 mars 2020, déclare Isabelle Bertola, le théâtre a dû fermer ses portes, l'équipe s'est repliée et confinée. C'était il y a presque un an.* » Elle évoque ensuite la mise à profit de ce temps de réflexion obligé, au cours duquel elle doit explorer « *de nombreux axes de travail pour les prochaines années* », parmi lesquels la Biennale internationale des arts de la marionnette (Biam), l'événement du mois de mai et la saison 2021-2022, avec quelques créations et la programmation de spectacles annulés. Suit une liste, dans laquelle sont passées en revue les diverses initiatives de projets et d'organisation, prises dans la période de repli. Quant au bilan négatif, ce sont 110 représentations annulées, 441 heures d'ateliers de pratique supprimées, ainsi que 22 rencontres entre publics et artistes. « *Nous avons tenté de conserver du sens à notre travail, malgré les nécessaires réadaptations dues au manque d'échéances précises, de perspectives concrètes. Pour combien de temps encore ?* »

Stéphane HARCOURT

• 75 RUE MOUFFETARD, PARIS 5<sup>E</sup>.

## GENNEVILLIERS/POÈME LA MAISON ET LA LANGUE DE MAHMOUD DARWICH

Depuis 2011, Stéphanie Béghain et Olivier Derousseau se sont investis dans un travail sur *Et la Terre se transmet comme une langue*, du grand poète palestinien Mahmoud Darwich (1941-2008), traduit en français par Elias Sanbar et publié par Actes Sud-Sindbad en 1994. Composé en Paris en 1989, ce poème constitue une déchirante méditation, écrite sur un mode épique et lyrique, à propos de l'exil, du retour, mais aussi de la maison. La langue arabe a ceci de particulier que le terme *al bayt* désigne aussi bien « la maison » que le « vers poétique ». Le foyer de la langue serait donc le poème...

• DU 10 AU 21 MAI (SAIT-ON JAMAIS), À 20 HEURES, AU TG2, THÉÂTRE DE GENNEVILLIERS, 41 AVENUE DES GRÉSILLONS, GENNEVILLIERS (92).

## SORTIES FILMS

### Pelé : naissance d'une légende J. ET M. ZIMBALIST (ÉTATS-UNIS)

Un documentaire remarquable, à partir d'archives, qui retrace l'itinéraire professionnel et l'existence du joueur de foot brésilien qui a pu dire : « *J'ai été champion du monde à trois reprises* ». Élevé au football de rue, passé de la favela aux hôtels de luxe, le champion, idole du Brésil et au-delà, est ici exploré de A à Z, jusque dans sa complaisance relative face au pouvoir dictatorial de l'armée, qui sévit de 1964 à 1985.

• NETFLIX

### Ô saisons, ô châteaux

Agnès VARDA (FRANCE)

À partir d'un vers de Rimbaud qui inspira son titre, ce court-métrage de la jeune Agnès Varda, tourné en 1956, enchanter par ses vertus poétiques répandues au pied des châteaux de la Loire, bien loin des habituelles bassesses touristiques. On peut aussi y découvrir un passé populaire disparu.

• BREFCINÉMA (PLATEFORME DE L'AGENCE DU COURT-MÉTRAGE)

### Partie de campagne

JEAN RENOIR (FRANCE)

Un chef-d'œuvre de Jean Renoir, tourné en 1936, qui est l'adaptation d'une nouvelle de Guy de Maupassant, en même temps qu'un délicat hommage à l'impressionnisme sensuel de son père, Auguste.

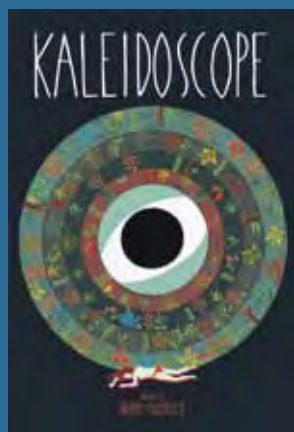
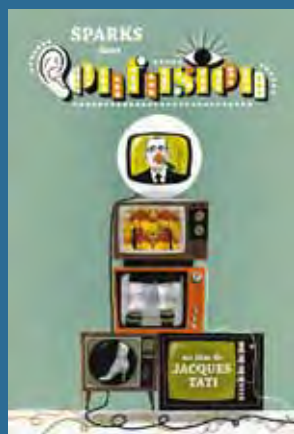
• UNIVERSCINÉ



# AIX/RENCONTRES QUAND LE NEUVIÈME ART CONTAMINE LA VILLE **SANS REMÈDE**

Les Rencontres du 9<sup>e</sup> art (bande dessinée et arts associés), intitulées, non sans humour, « Édition Bd-Aix 2021 Vs Covid-19 » se sont déroulées du 10 au 24 mars, de façon virtuelle mais aussi dans les rues d'Aix-en-Provence avec, pour premier « symptôme », une exposition d'affiches de films jamais tournés. Il en restera heureusement des séquelles durables, dont un livre qui en reproduit trente-cinq, en 80 pages, avec un texte de Nicolas Gazeau. Des éditions spéciales de journaux sont prévues (*Boum*, spécial jeunesse le 15 avril, *Post-it* le 5 mai, *Planète 2* le 25). Et différentes expositions ici et là : « 12 colonnes à la une », par Stéphane Trapier, sur les colonnes Morris (7 au 20 avril) ; « Botanique Comics » par Éric Lambé, sur les « sucettes » Decaux au format 120 x 176 cm (7 au 27 avril) ; « Diseno grafico » par l'illustrateur bolivien Marco Toxico (26 avril-9 mai) sur 27 « Seniors » Decaux, panneaux publicitaires de 8 mètres carrés (26 avril-9 mai) Par ailleurs, une quarantaine d'artistes « assignés à résidence » ont été appelés à participer à un « cluster de création ».

Antoine SARRAZIN



• INFORMATIONS SUR [WWW.BD-AIX.COM](http://WWW.BD-AIX.COM)



PATRICK BERGER

En voilà une qui ne se laisse pas abattre.

## CALAIS/DANSE DE LA JOIE MALGRÉ TOUT

Le chorégraphe José Montalvo signe *Gloria*, un spectacle recommandé « pour sa gaité, son sens de la fête, son goût de la vie, pour ses chants et ses gestes, pour son allégresse, pour l'infini désir de danser qu'il dispense, pour sa capacité à savoir exalter la part lumineuse qui est en nous, parce que la danse y est là comme un îlot, une terre d'asile, un pays de Cocagne, une invitation à entrer radieusement en résistance ». Comment résister à un tel déluge d'enthousiasme ?

• C'EST PROGRAMMÉ LES 5 ET 6 JUIN AU CHANNEL (SCÈNE NATIONALE), 173, BOULEVARD GAMBETTA, CALAIS (59). [HTTPS://LECHANNEL.FR](https://lechannel.fr)

## FORBACH/PRÉVERT ENTRE POÉSIE ET CONCERT

Christian Olivier est chanteur et musicien, sorti pour l'heure du groupe Les Têtes raides. Yolande Moreau quitte le cinéma pour un temps. Ensemble, ils interprètent *Prévert*, pour un moment (quatre-vingt-dix minutes) suspendu entre poésie et concert, où ils distillent, susurrent, chantent ou gueulent les mots choisis du petit bonhomme clope au bec et casquette sur la tête. Ils redonnent vie, avec la plus juste sensibilité populaire, à ces poèmes qu'on a parfois appris à la communale et dont on a encore certains vers en tête, ou encore à d'autres qu'on ne connaît pas ou qu'on a oubliés. Il y a entre autres, *Les Feuilles mortes*, *Le Cancre*, *Barbara*, *Pour faire le portrait d'un oiseau*, *Étrange Étranger*... Ils sont escortés par trois musiciens : Serge Begout, Pierre Payan et Scott Taylor.

• LE 5 JUIN (ESPÉRONS) À 20 HEURES, AU CARREAU (SCÈNE NATIONALE DE FORBACH ET DE L'EST MOSELLAN), 71, AVENUE SAINT-RÉMY, À FORBACH (57). [HTTPS://CARREAU-FORBACH.COM](https://carreau-forbach.com)

## SCEAUX/CHORÉGRAPHIE RETOUR DU FANDANGO

Dans le programme de qualité des Rendez-vous chorégraphiques de Sceaux, on relève la pièce *Fandango!*, chorégraphiée et mise en scène par David Coria, avec cinq danseurs et quatre musiciens. Il s'agit, dit-il, de « faire référence à la tradition, aux coutumes, à la voix du peuple, au Flamenco... [...] En se basant sur ces prémisses, nous construisons une extravagante fantaisie du monde espagnol, un monde flamenco où l'on laisse carte blanche au passé, au présent et au futur (possible ou non) de notre histoire, aux origines et aux transformations, à l'avant-gardisme et à la tradition ».

• LES 19 ET 20 MAI (SUSPENSE) DANS LA GRANDE SALLE DES GÉMEAUX (SCÈNE NATIONALE), 40, AVENUE GEORGES-CLEMENCEAU, SCEAUX (92). [WWW.LESGEMEAUX.COM](http://WWW.LESGEMEAUX.COM)

SÈTE/ANNIVERSAIRE

# VINGT BOUGIES POUR LE MUSÉE DES ARTS MODESTES

POUR SE PENCHER SUR SON JEUNE PASSÉ ORIGINAL, L'ÉTABLISSEMENT, FONDÉ PAR DEUX ARTISTES, VA METTRE LES PETITS PLATS DANS LES GRANDS, AVEC UNE EXPOSITION SUR L'ART PSYCHÉDÉLIQUE ET DES PARUTIONS.

Dans *Options* n° 664, nous annonçons la création d'une bourse en faveur de la recherche sur l'art commercial au xx<sup>e</sup> siècle. Cette initiative émane du Musée International des arts modestes (Miam), qui fête ses vingt ans d'existence. Pour l'occasion, l'établissement prévoit, si tout va bien, selon la formule désormais de rigueur, la tenue (du 3 juin 2021 au 9 janvier 2022), d'une exposition intitulée « Psychédélice », qui doit rassembler de nombreuses œuvres inédites d'artistes français, issues de collections privées et d'institutions. Saturé de reflets de cauchemars et de flamboyantes visions irréelles ou conceptuelles de manière aléatoire, l'art psychédélique, qui se situe dans la postérité plurielle du sur-réalisme et des mandalas bouddhistes et hindous, familier aux tenants de la beat generation, de l'op art et du pop art, est consécutif aux échanges épistolaires, dès 1957, entre deux sujets britanniques, l'écrivain Aldous Huxley (1894-1963) et le psychiatre Humphry Osmond (1917-2004). Huxley, entre autres essais dans ce domaine, publia *La Porte de la perception* et *Le Ciel et l'Enfer*. Osmond, lui, inventa le terme « psychédélique », qui signifie « révélateur de l'âme ». Si, au xix<sup>e</sup> siècle, des poètes tels que Baudelaire et Théophile Gautier, entre autres, s'adonnent aux « paradis artificiels » grâce au haschich ou à l'opium, c'est au cours du xx<sup>e</sup> siècle que des substances présentes dans la nature, connues depuis très longtemps par des chamanes, peuvent être synthétisées, faisant du coup l'objet d'une grande



KIKI PICASSO

Kiki Picasso,  
*Opium*, 130 x 130.

attention scientifique. L'intérêt pour ce champ de recherche spécifique connaît son apogée en Occident entre 1947 et 1976. Les psychotropes sont alors envisagés comme les outils les plus prometteurs dans l'exploration de l'esprit humain.

## « Vas-y, mets-toi en phase et décroche »

Ainsi étudie-t-on l'expérience mystique engendrée par les hallucinogènes, en même temps que d'éventuels traitements

de l'anxiété, des addictions et des troubles neurologiques. Les substances psychédéliques ont aussi été expérimentées par les militaires, dans le but d'en faire des armes de guerre, toutefois, paraît-il, sans résultats probants, ce dont on ne peut que se féliciter. Un changement d'appréciation s'amorce dès 1966, avec le déclin de l'engouement institutionnel, lorsque l'universitaire Timothy Leary (1920-1996) approvisionne les étudiants de Berkeley en Lsd, puissant psychotrope dont il prône les vertus, à ses yeux, libératrices à tous égards. Son slogan est « Turn on, tune in, drop out » (« Vas-y, mets-toi en phase et décroche »).

• MUSÉE INTERNATIONAL DES ARTS MODESTES,  
23, QUAI MARÉCHAL-DE-LATRE-DE-TASSIGNY,  
SÈTE (34), WWW.MIAM.ORG





Hervé Di Rosa, l'affiche pour les 20 ans du Miam cartographiait le continent des arts modestes.

Lourdement condamné à cause de la drogue, ce personnage dont l'existence rocambolesque connaîtra maintes péripéties retentissantes, a de l'influence sur la génération hippie et des artistes, parmi lesquels le poète Allen Ginsberg, le romancier William S. Burroughs, John Lennon... Assimilés à la contestation sociale et à un mysticisme planant qu'exaltent des groupes comme les Diggers de San Francisco, collectif libertaire de contre-culture, les hallucinogènes, considérés comme dangereux pour la santé, seront prohibés aux États-Unis, en France et

« Le psychédéisme mérite toute sa place dans la mythologie collective et l'histoire de l'art moderne ».

dans le reste du monde. Ils disparaîtront peu à peu des programmes d'études et de recherches.

Le psychédéisme a rencontré un vaste écho, spectaculaire à partir du milieu des années 1960, dans la musique et le domaine de l'image. Si la plupart des plasticiens qui s'en réclament ont pu concevoir à l'envi des pochettes de disques, des bandes dessinées, et des posters manufacturés, la peinture et le dessin proprement dits, ainsi que le cinéma, ont eu du mal à s'imposer dans les instances artistiques coutumières, tandis que le marché, ...



... pour dire vite, tira un bénéfice immédiat, jusqu'à saturation, des esthétiques du *trip* (« voyage » et, plus loin, « délire »), aux dépens d'une reconnaissance artistique en bonne et due forme.

Au cours des années 1980, ce mouvement souterrain (*underground*), vécu en ordre dispersé dans une intensité éphémère, s'efface progressivement du paysage mental. « *Pourtant, déclarent Barnabé Mons et Pascal Saumade, qui sont les commissaires de l'exposition « Psychédélice », le psychédéisme mérite toute sa place dans la mythologie collective et l'histoire de l'art moderne.* » Selon eux, « *la France, traditionnellement secouée par des courants artistiques et philosophiques d'avant-garde, a vu se développer les talents de nombreux créateurs visionnaires. Dès 1965, une poignée de dandys sortie de la Coupole à la suite de Pierre Clémenti et Jean-Pierre Kalfon tente l'expérience acide. Jean-Jacques Lebel organise des happenings avec le sculpteur et cinéaste Daniel Pommereule. Le groupe Mandala, autour de Jean-Claude Bailly et Jean-Pierre Guimard, rend hommage au « grand jeu » cher aux surréalistes et s'adonne au Lsd encore légal, tandis que de nombreux artistes solitaires poursuivent leurs recherches picturales en toute confidentialité.* » En conclusion, « *l'exposition « Psychédélice » rassemble pour la première fois les œuvres de peintres et de plasticiens influencés par leurs visions clandestines, et définit les contours d'un mouvement artistique majeur.* »

### Expressions artistiques jusqu'alors peu ou pas explorées

Le Musée international des arts modestes a été fondé à Sète, en l'an 2000, par deux artistes et collectionneurs, Bernard Belluc et Hervé Di Rosa, natif de la ville. L'établissement est dirigé par Françoise Adamsbaum. Hervé Di Rosa, partant du postulat que « *l'art est là où on s'y attend le moins* », affirme d'entrée de jeu qu'« *il n'y a pas d'artiste modeste ; il n'y a que des productions modestes* ». Pour lui, qu'il s'agisse d'art populaire, d'art brut, d'enseignes, de figurines, de jouets, de dessins animés, de bandes dessinées, voire de peintres du dimanche, tout cela est « *à la fois source d'émotion et matière à réflexion* ». Il apprécie ces diverses formes « *pour leur qualité esthétique, leur capacité à transcender les catégories et à questionner l'art plus conventionnel* ». En octobre 2016, la fameuse revue *Art press* consacrait aux arts modestes une volumineuse livraison avec, en couverture, une peinture



Jean-Claude Appelgam,  
*Le Progrès* (1982),  
95 x 80 cm, collage  
et huile sur toile.

de Di Rosa cartographiant justement le continent imaginaire des arts modestes. Au fil de vingt années d'interrogations et de points de vue singuliers sur l'art, le Miam s'enorgueillit de voir que les thèmes de plus de quarante de ses expositions, abordant des expressions artistiques jusqu'alors peu ou pas explorées, ont pu être repris par de grands établissements. Plusieurs œuvres de sa collection ont d'ailleurs été prêtées à des musées de premier plan. En 2018, par exemple, *La Ville de Sète en 3009*, une œuvre de Bodys Isek Kingelez, trônait en majesté au sein de l'exposition « *City Dreams* » du prestigieux Museum of Modern Art (MoMa) à New York.

Le Miam a en outre tissé des liens de collaboration avec la Fondation Antoine de Galbert, la Cité de l'architecture et du patrimoine à Paris, la Collection de l'art brut de Lausanne ou encore le Musée d'art et d'industrie de Saint-Étienne. Pour la célébration de ses vingt ans est prévu un coffret contenant deux volumes : l'un consacré à Bernard Belluc et l'autre à Hervé Di Rosa, avec la reproduction de ses nombreuses cartes des territoires de l'art. On pourra voir les affiches des expositions depuis 2000. Des films, des photographies et des œuvres sorties des collections permanentes illustreront l'anniversaire.

« Il n'y a pas d'artiste  
modeste, il n'y a  
que des productions  
modestes »

En 2019, le Miam, riche d'un fonds de milliers d'œuvres, d'objets et de collections permanentes, a reçu 40 000 visiteurs et accueilli 11 897 jeunes visiteurs scolaires dans ses 850 mètres carrés de salles d'exposition. Un programme pédagogique, nommé « *la petite épicerie* », mis sur pied avec l'école des Beaux-Arts de Sète, connaît un vif succès auprès du jeune public. Ce programme, renforcé, va être étendu aux adultes. Les nouvelles technologies y seront développées, en accord avec le projet d'éducation artistique. Au total, depuis l'ouverture, il y a eu 50 éditions et catalogues d'expositions.

Le Musée international des arts modestes fonctionne sous la forme d'un partenariat original entre la ville de Sète et l'Association de l'art modeste, qui conçoit le projet artistique et culturel et assume la responsabilité de la programmation des expositions, de la gestion des collections et de leur diffusion. Le Miam bénéficie du soutien institutionnel du ministère de la Culture et de la Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée. Pour sa part, la mairie de Sète assure la gestion du bâtiment et des espaces d'exposition et se charge de l'accueil du public.

Ne roulant pas sur l'or, comme l'ensemble du monde de la culture, surtout en ce moment maudit, le Miam, « *laboratoire de projets innovants* », habilité à recevoir dons, donations et legs, fait appel au mécénat privé auprès de particuliers, d'entreprises, d'associations et de fondations, avec déductions fiscales à la clé (contact : Françoise Adamsbaum, directrice, fadamsbaum@miam.org).

Jean-Pierre LÉONARDINI



## FAZIL SAY

### Seul et en quintette

On connaît le pianiste iconoclaste, bousculant les canons de l'interprétation, provoquant l'admiration ou l'agacement. On connaît le citoyen turc, défenseur des valeurs de la laïcité, moquant l'aveuglement des religieux, et cible du pouvoir d'Erdogan. On connaît moins Fazil Say, le compositeur, auteur d'une trentaine de partitions. Ne se revendiquant d'aucune école ni esthétique, sa musique se veut directement accessible, évoquant la vie, la nature, la beauté. Là aussi, il y exprime son engagement, racontant, dans *The Moving Mansion*, un épisode de la vie d'Atatürk qui, pour ne pas gêner la croissance d'un platane, n'hésita pas à faire déplacer une maison. Les *Trois ballades op. 12* sont, aussi, à l'origine, une pièce pour piano transcrite pour quintette. Presque cinématographique, leur écriture n'a rien d'avant-gardiste, mais séduit par leur aspect mélodique et la variété de leurs couleurs. La seule déception de ce disque vient de l'interprétation du *Quintette*, de Schumann. Des accents un peu trop appuyés, ici, des sanglots un peu trop longs, ailleurs, qui nuisent à la magie sonore, en particulier dans le deuxième mouvement, hommage à la fois à la *Symphonie héroïque*, de Beethoven, et au *Trio n°2 pour piano*, de Schubert, popularisé par le Barry Lyndon, de Kubrick.

• FAZIL SAY & CASALQUARTETT, *BALLADS AND QUINTETS*, 1 CD SOLO MUSICA, 19 EUROS.

## FRANK MARTIN

### Deux personnalités fortes

Estelle Revaz est, elle aussi, très investie au plan politique. La jeune violoncelliste alerte sans relâche, depuis un an, les autorités suisses sur les conséquences dramatiques de la mise sous cloche de la culture pour cause de Covid-19. Côté musique, elle porte un autre combat : sortir de l'oubli Frank Martin, le plus grand compositeur helvète. Né en 1890, mort en 1974, Martin était un autodidacte. À 12 ans, il a la révélation, en écoutant *La Passion selon saint Matthieu*, de Bach. Devenu musicien, il trace son chemin entre esthétique française et allemande, entre sérialisme, chant grégorien, jazz et rock. Martin est l'auteur de plus de 80 œuvres, au tempérament souvent grave et méditatif. Estelle Revaz en donne une belle traduction dans le *Concerto* (créé par Pierre Fournier en 1965) et la *Ballade pour violoncelle*, moins riche au niveau des timbres, mais qui allie lyrisme et puissance tragique dans un échange très bien équilibré avec l'orchestre de chambre de Lausanne, dirigé par Arie van Beek, d'ordinaire au pupitre de l'orchestre de Picardie. La musicienne se montre inspirée et généreuse. Son engagement est total et sa pugnacité tranche avec ses traits d'adolescente (elle fête ses 32 ans cette année). Réalisé dans des conditions difficiles l'été dernier, ce quatrième album, qui met à l'honneur un autre compositeur genevois, Xavier Dayer (*Lignes d'Est*), est de ceux que l'on écoute avec un plaisir chaque fois renouvelé.

• ESTELLE REVAZ, ORCHESTRE DE CHAMBRE DE GENÈVE (DIR. ARIE VAN BEEK), *JOURNEY TO GENEVA. WORKS BY FRANK MARTIN AND XAVIER DAYER*, 1 CD SOLO MUSICA, 19 EUROS.

## BUSSANG

Le Théâtre du peuple annonce avec espoir, après l'annulation de sa saison d'été 2020, sa programmation 2021, qui devrait aller du 3 juillet au 5 septembre avec, notamment, en juillet, *Peer Gynt*, d'Ibsen, dans une mise en scène d'Anne-Laure Liégeois et, en septembre, *Leurs enfants après eux*, adaptation scénique du roman de l'écrivain lorrain Nicolas Mathieu (prix Goncourt 2018), mise en scène par l'artiste directeur du lieu, Simon Delétang. Théâtre du peuple-Maurice Pottecher, 40, rue du Théâtre, à Bussang (88).  
• [Theatredupeuple.com](http://Theatredupeuple.com)

## ALFORTVILLE

Le metteur en scène Christian Benedetti, qui anime le Studio-Théâtre d'Alfortville, fait savoir que « devant le manque de perspective de réouverture des théâtres dans les prochains mois », il a décidé, « sans plaisir », de repousser la création de son spectacle *137 évanouissements - l'Intégrale Tchekhov* à la saison prochaine, soit en 2022. Théâtre-Studio d'Alfortville, 16, rue Marcelin Berthelot, à Alfortville (94).  
• [Theatre-studio.com](http://Theatre-studio.com)

## VILLEURBANNE

Comme on ne sait rien sur l'avenir, au train-train navrant où vont les choses, on annonce quand même que, du mercredi 23 au mardi 29 juin, il est prévu que dans la salle Roger-Planchon du Théâtre national populaire, René Richard Cyr présentera sa mise en scène d'*As Comadres*, comédie musicale brésilienne, d'après la pièce *Les Belles-sœurs*, de l'auteur québécois Michel Tremblay, sur une musique de Daniel Bélanger, avec la direction musicale de Wladimir Pinheiro. Théâtre national populaire, 8, place Lazare-Goujon, Villeurbanne (69).  
• [Tnp-villaurbanne.com](http://Tnp-villaurbanne.com)

# bouteilles

## Domaine Daridan

### Cour-Cheverny

Si le cheverny se décline en trois couleurs en fonction des assemblages – sauvignon-chardonnay pour le blanc, pinot noir-gamay pour les rouges et rosés –, le cour-cheverny ne produit que des blancs issus d'un cépage qu'on ne rencontre nulle part ailleurs : le romorantin. Introduit en 1519 en Sologne par François I<sup>er</sup>, aux abords du château de Romorantin dont il tirera son nom, il est aujourd'hui produit dans quelques communes au sud-est de Blois. C'est une appellation confidentielle, reconnue seulement en 1993, mais sa production limitée est recherchée par les amateurs de crus rares.

C'est un vin de caractère bien trempé, sec et vif, d'une surprenante longueur en bouche. Agréable sur le fruit dans sa jeunesse il peut remarquablement vieillir et se révéler un vrai vin de garde, à l'instar des chénins secs ou moelleux de Vouvray ou du Layon. C'est d'abord, pour moi, le compagnon idéal de l'asperge. Ces accords de produits d'un même terroir fonctionnent généralement très bien. Pour preuve, le chavignol et le sancerre, l'agneau et le pail-lac, le camembert et le cidre.

Patiné par les ans, le cour-cheverny accompagnera des coquilles saint-jacques et tous les poissons plats du type turbot, barbut, saint-pierre.

Benoît Daridan exploite, depuis 2001, 21 hectares sur un terroir argilo-siliceux et calcaire, en culture raisonnée. L'essentiel de sa production concerne des cheverny de belle facture, avec un blanc floral et fin, un rosé sec et parfumé, et un rouge fruité.

Mais la perle du domaine, c'est une parcelle de 4,5 hectares, vieille de 50 ans qui produit, à petit rendement, un magnifique cour-cheverny. La cuvée 2019, dans sa robe dorée et brillante, exhale des parfums de fleurs blanches et de fruits confits avec une bouche ronde et ample. L'ensemble de la production du domaine vous est proposé dans une fourchette de 9 à 11 euros départ cave!

Georges SULIAC

16, voie de la Marignonnerie, à Cour-Cheverny (41).  
<http://domainedaridan.com>

# lire les polars

## RÉÉDITIONS

### Restaurées et réévaluées

LA TABLE  
RONDE REMET  
À L'HONNEUR  
KÂÂ, JADIS MAL  
JUGÉ, TANDIS  
QUE RIVAGES  
RÉTABLIT LES  
TEXTES INTÉGRAUX  
DE JIM THOMPSON.



« *Le monde le plus beau est comme un tas d'ordures répandues au hasard.* » Cette citation d'Héraclite figure en exergue de *Silhouettes de mort sous la lune blanche*, premier roman fulgurant paru en 1984. Sa couverture arborait un nom d'auteur sibyllin : Kââ. Ce pseudo aux effluves de Kipling (allusion à la jungle des villes ?) dissimulait Pascal Marignac (1945-2002), prof de philo devenu écrivain maudit, né du mauvais côté du noir. Entendre par là : publié dans la collection Spécial police du Fleuve noir, vilain petit canard de la littérature policière opposé à la bienséante Série noire, pourtant non dénuée de scories. Malgré quelques voix courageuses, cette ombre diffamante a étouffé ce texte et les suivants de son auteur, jusqu'à dissimuler cette évidence : Kââ foulait intelligemment les terres du géant Jean-Patrick Manchette.

Les éditions La table ronde, qui rééditent périodiquement des ouvrages oubliés du roman noir français, nous convient à découvrir ces premiers pas littéraires de Kââ. Même s'il ne s'agit pas là de son meilleur titre (préférons *Petit Renard*, périple métaphysique dans l'univers mental d'un assassin), le serpent Marignac y déploie déjà la carte de son univers. C'est d'abord la première apparition de son tueur sans nom, qu'il utilisera à plusieurs reprises. Un personnage dont on ne connaîtra jamais le patronyme, fétichiste des armes et fêru autant de philosophie que de gastronomie inventive, narrateur sec et roué de son parcours violent.

Kââ y plante aussi ce qui sera son décor de prédilection : la France profonde. L'intrigue, sanglante course-poursuite et règlements de comptes entre poursuite suite à un braquage qui a mal tourné, se prête à la sillonner longuement. Et Kââ frappe déjà par la vivacité de son style, par son écriture dépouillée, d'une puissance glacée, imprimant un rythme effréné à son récit. C'est là que jaillit la patte Manchette, ainsi que dans le regard, à l'ironie cynique et dénuée d'illusions, porté sur l'homme et la société de consommation... Signalons que cette nouvelle édition est assortie d'une remarquable présentation de Jérôme Leroy, fin connaisseur et auteur talentueux du genre.

Pour les textes étrangers, l'art de la réédition se double parfois de l'exigence d'une nouvelle traduction, signe du plus grand respect pour le lecteur. Ainsi, avec *Nothing Man*, Rivages clôt en ce début d'année la publication, dans

des versions entièrement révisées et complétées, des neuf romans de Jim Thompson (1906-1977) jadis outrageusement tronqués dans la Série noire. Travail remarquable, étalé sur plusieurs années, qui permet au lecteur français de disposer de textes majeurs restitués dans leur intégrité. *Big Jim*, maudit lui aussi (sa reconnaissance fut posthume), s'est imposé comme le chantre incontesté des enfers intérieurs. Ses trames policières sont des instruments d'exploration de l'âme, invoquant les notions récurrentes de culpabilité, de rédemption, d'innocence et d'ambiguïté de la nature humaine. Le nouvel écrin offert par Rivages rend justice à la sombre poésie et aux chants désespérés d'un des plus grands écrivains américains du xx<sup>e</sup> siècle...

Gallimard réalise un beau doublé pour le 50<sup>e</sup> prix Mystère de la critique, dont les résultats viennent d'être révélés. Le roman étranger plébiscité, *Une, deux, trois* de Dror Mishani a été chroniqué dans *Options* n°663. Le titre français s'arroe, haut la main, la palme de la lecture la plus éprouvante du moment...

Un semi-remorque frigorifique dans le désert. Dans la cabine, Gros et Vieux. À l'arrière, 157 cadavres. Avancer. Toujours. Ne pas s'arrêter. Jamais. Sauf pour faire le plein. Le gouverneur, qui veut être réélu, l'a ordonné. Les morgues et cimetières sont pleins, alors il faut éloigner les vestiges humains de la violence du régime. Aux confins de nulle part. Et puisque la vie est ainsi (mal) faite, la fureur du monde qu'ils transportent va rattraper Gros et Vieux... Avec *Mictlán* (qui signifie lieu des morts), Sébastien Rutés interroge la passivité de toute société résignée (et si Gros et Vieux étaient encore plus morts que leur cargaison ?). Il bouscule aussi avec son parti pris stylistique en apnée (certaines phrases font plusieurs pages), symbole de l'étouffement, assorti d'envolées d'humour et d'onirisme. Dans la noirceur oppressante de Rutés, les protagonistes, comme chez Kââ, n'affichent aucune identité. S'y répandent aussi les ordures du monde...

Serge BRETON

#### BIBLIOGRAPHIE

• KÂÂ, *SILHOUETTES DE MORT SOUS LA LUNE BLANCHE*, LA TABLE RONDE, 2021, 296 PAGES, 8,90 EUROS.

• JIM THOMPSON, *NOTHING MAN*, RIVAGES/NOIR, 2021, 332 PAGES, 9,50 EUROS.

• SÉBASTIEN RUTÉS, *MICTLÁN*, GALLIMARD, 2020. RÉÉDITION FOLIO POLICIER 2021, 160 PAGES, 5,70 EUROS.

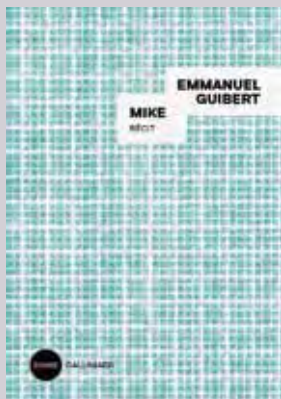


# lire les romans

## AMITIÉS

### Vitales et désordonnées

EMMANUEL  
GUIBERT ET  
ROBERT BOBER  
RACONTENT DES  
HISTOIRES D'ENTRE  
NOUS, QUI NE  
SONT EN RIEN  
DES HISTOIRES  
D'ENTRE-SOI.



**Comment vivrions-nous sans l'estime, l'attachement, la bienveillance, l'entente, voire la familiarité et l'harmonie que nous procurent nos indispensables amitiés ?**

Emmanuel Guibert est plus connu pour ses bandes dessinées – le festival d'Angoulême lui a décerné son grand prix en 2020 – que pour son œuvre littéraire : *Mike* est son premier « texte sans images ». Mais la substance est identique : célébrer l'autre, l'altérité si proche, l'ami. Dans *La Guerre d'Alan*, il rendait hommage à l'ex-soldat Alan Ingram Cope et, dans *Le Photographe*, il honorait Didier Lefèvre, en mission avec Médecins du monde en Afghanistan. L'un et l'autre, il les a connus et aimés. Alors qui est ce Mike ? C'est un architecte américain, dessinateur talentueux, qui a parcouru le monde, surtout l'Europe et plus particulièrement la France. Quelques jours avant sa mort, en janvier 2012, Emmanuel Guibert prend l'avion, direction le Minnesota, afin de partager des moments avec lui. Mais il lui faudra du temps pour mettre de l'ordre dans ses notes, raconter le suc de l'amitié, confier les états instables face à l'ami qui va disparaître, cheminer dans les émotions, tenter de rendre vie, explorer avec franchise et pudeur son désarroi.

Pour dessiner, Emmanuel Guibert se penche sur sa feuille. Pour vivre, il se penche sur ses camarades de vie. Il dessine ainsi une géographie de l'altérité à chérir : « *Il ne faut pas être nonchalant en amitié, avec personne... On doit faire turbiner les sentiments à plein régime. Je le savais mais l'amitié n'a que faire des "il faut" et des "on doit". On a eu l'amitié qu'on a eue... On a été mis en demeure d'éprouver beaucoup de sentiments en quelques heures, d'où ce goût d'inachevé que je trimballe. Ma mémoire retourne auprès de toi sans me demander mon avis. Elle rejoue l'échange.* »

Robert Bober, lui, s'appliqua au métier de tailleur, chez Monsieur Grynspan, patron d'un atelier, rue Maître-Albert, à Paris. C'est là qu'il a rencontré Jean-Claude Grumberg et André Schwarz-Bart, mais il précise qu'« *à l'époque, je n'étais pas encore un grand lecteur, on ne parlait pas de littérature* ». Puis il fut assistant de Truffaut pour *Les 400 coups* et *Jules et Jim*. Et, derrière la caméra, le complice de Georges Perec lors de l'aventure des *Récits d'Ellis Island*. D'ailleurs, dans *Par instants, la vie n'est pas sûre*, son dernier livre, il chemine rue Vilin, lieu l'enfance parisienne

de son ami Georges. Et ne cessera de déambuler au côté de Doisneau. Surtout, ce texte est une longue lettre hommage adressée à Pierre Dumayet, décédé en 2011. Ensemble, ils ont œuvré à une remarquable émission littéraire : *Lecture pour tous*.

Dans cette longue lettre, son sixième livre, Robert Bober laisse le désordre de sa mémoire – telle une bibliothèque sans ordonnance – prendre le pas. Mais non, c'est un chemin bien pensé qu'il emprunte au gré des détails, des modestes choses visibles uniquement si l'on accoste en prenant le temps. D'un coup, ces petits riens frappent à la porte du réel. Alors, il conte les rencontres avec les livres, les films, les photos, les chansons et, surtout, les personnes : Marguerite Duras, Tardieu, Dubillard, Serge Lask, Sammy Frey, Rachel Ertel, Monseigneur Lustiger... Et puis, il est question de la langue. Ou plutôt des langues. Alors il confie aux lecteurs sa rencontre avec Erri de Luca : « *C'est qu'entre autres, il m'a fait lire la Bible autrement. Dire qu'il m'a fait lire la Bible serait plus juste.* » Et de le citer : « *Les langues peuvent, ont la faculté de ressusciter. Les corps, je ne crois pas. La résurrection des corps, j'y crois peu, mais celle des langues est certaine. Parler yiddish est donc une manière de corriger le passé.* » Robert Bober précise que « *le yiddish est un bon passeport, et contrairement à ceux que nous délivre la préfecture de police, dont la validité est limitée, le yiddish ignore les frontières* ».

Et quand la langue se tait, il faut écouter le silence : « *Ben, en général, on commence toujours par parler, on pourrait commencer par se taire un peu, pendant quelques secondes si vous voulez bien. Juste pour s'habituer.* » Ainsi commence l'entretien entre Pierre Dumayet et Marguerite Duras. Et ils se « *sont tus ensemble, Marguerite Duras et toi, pendant un temps inhabituel à la télévision* ».

« *Oui, un livre fait parfois ce miracle : celui de penser à son auteur comme on pense à un ami* », écrit Robert Bober. Pensons donc à Robert et à Emmanuel comme des amis qu'ils sont, si proches et respectueux du patchwork humain que nous composons.

Jean-Marie OZANNE

#### BIBLIOGRAPHIE

• EMMANUEL GUIBERT, *MIKE*, SYGNE/GALLIMARD, 2021, 272 PAGES, 20 EUROS.

• ROBERT BOBER, *PAR INSTANTS, LA VIE N'EST PAS SÛRE*, P.O.L 2021, 352 PAGES, 21,90 EUROS.

# TÉLÉTRAVAIL

## Partir, revenir...

MERVEILLES DU NUMÉRIQUE! SÉDUITS PAR DES OFFRES PROPOSANT DE TRAVAILLER PARTOUT EN FRANCE MAIS AUSSI DEPUIS L'ÉTRANGER, CERTAINS SALARIÉS, LASSÉS D'ÊTRE RIVÉS À LEUR DOMICILE, PARTENT POUR LA MER OU LA MONTAGNE. MAIS LE BUREAU N'A PAS DIT SON DERNIER MOT.

Maison calme en bord de mer, dotée de bureaux pour parents et enfants, idéale pour le télétravail : il n'aura pas fallu longtemps pour que les plateformes communautaires de location de logements s'adaptent à la situation créée par la crise sanitaire. C'est que l'envie, voire le besoin de télétravailler hors de chez soi, motivés notamment par le manque d'espace et l'absence de lieu adapté, sont une réalité mise en évidence, dès le premier confinement, par les données de l'opérateur Orange : entre le 13 et le 20 mars, près de 1,2 million d'habitants du Grand Paris, soit 17 % de la population, ont quitté la région pour rejoindre leur famille ou occuper leur résidence secondaire en Charente-Maritime, dans l'Orne, l'Yonne ou l'Ille-et-Vilaine. On estime que la moitié d'entre eux ont télétravaillé.

Dans la loi, rien n'interdit de télétravailler depuis un autre lieu que le domicile et il n'y a pas, à ce jour, de jurisprudence sur un conflit employeur-salarié portant sur ce sujet. Chez Microsoft France, où les salariés, hormis ceux qui sont « en urgence sociale », télétravaillent intégralement depuis le premier confinement, la liberté est quasi totale « *dès lors qu'il n'y a pas de contraintes clients ni de réunions sur site, ce qui est d'ailleurs le cas depuis le 16 mars* ».

2020 », précise Matthieu Trubert (Cgt-Microsoft). De fait, ils sont la cible idéale d'une multiplicité d'acteurs, de start-up spécialisées, d'agences de voyages ou de résidences de vacances qui proposent des offres dédiées aux télétravailleurs occasionnels ou permanents, avec un double objectif : rechercher de nouveaux profits dans un marché émergent et compenser la chute des recettes touristiques.

En délivrant des visas pour travailleurs nomades, ouverts sous condition de revenus aux travailleurs indépendants comme aux salariés, certains pays comme l'Estonie, la Géorgie, mais aussi les Bermudes ou La Barbade participent du mouvement. Partir télétravailler à l'étranger ? « *La demande existe, mais elle reste marginale* », souligne pourtant Matthieu Trubert.

### Un télétravail possible en « tout lieu »

Dans la pratique, comme le rappelle l'accord national interprofessionnel (Ani) de novembre 2020, le lieu d'exercice du télétravail est en effet souvent limité, par accord d'entreprise, à la résidence principale, voire aux « tiers-lieux » comme les espaces de coworking. Mais avec le premier confinement, cette limite a brutalement sauté : « *Avant la crise sanitaire, les salariés télétravaillaient à domicile ;*

*avec le confinement, ils ont travaillé où ils le voulaient* », explique Nayla Glaise (Cgt-Accenture).

Parce que cela suppose un télétravail intégral, une installation à l'étranger est plus problématique : l'option a été d'ailleurs rapidement rejetée par les employeurs, confrontés à une accumulation de difficultés : l'obligation de santé et de sécurité ; l'égalité de traitement (formation, droits collectifs, titres-restaurants...) ; le droit à la déconnexion ; la sécurité informatique... Même les entreprises qui, comme le groupe pharmaceutique Novartis, promettent aux salariés de pouvoir travailler « *où, quand et comme ils veulent* » (voir page...), y ont renoncé, au motif des différences de législations entre États (impôts individuels, impôts sur les sociétés, systèmes de protection sociale...). Celles qui ont des établissements transfrontaliers font exception : dans son nouvel accord, Framatome, par exemple, autorise le télétravail dans les pays voisins pour des raisons de proximité géographique.

### Une confusion entre temps de travail et de repos

Cette option étant en grande partie rejetée, reste l'ensemble du territoire. Dans les accords nouvellement conclus ou en cours de négociation, comme chez Thales





**Selon une étude réalisée par la chaire Workplace management de l'Essec Business School, c'est au bureau que 57 % des salariés veulent occuper leur temps de travail, quand 37 % préfèrent être à domicile et seulement 6 % dans un tiers-lieu...**

ou Accenture, le lieu d'exercice du télétravail fait partie des articles qui ont dû être musclés et s'organise désormais à cette échelle en portant la mention « En France métropolitaine ». Souvent d'ailleurs, dès lors qu'il est déclaré auprès de la société, le télétravail peut s'exercer « en tout lieu » pour prendre en compte la diversité des nouveaux profils éligibles au télétravail et les motivations de chacun, ainsi déclinés dans l'accord du groupe Framatome : meilleure conciliation entre vies personnelle et professionnelle, recherche de davantage de concentration, situation de proche aidant... Quiconque veut donc profiter des *work hubs* ou des séjours en *workation*, combinant travail et environnement de vacances, en a la possibilité. Mais sous couvert de modernité, les anglicismes masquent difficilement les dérives dont ils sont porteurs : après avoir investi le domicile, voilà que le travail s'invite également sur les lieux de vacances, brouillant encore davantage la frontière entre-temps de travail et de repos. Coanimateur du réseau Sharers & Workers

sur les transformations du travail, Franck Bonnot confirme la demande d'un télétravail hors du domicile habituel, dans un tiers-lieu pris au sens large : dans une entreprise étudiée, la consultation a montré que cela intéressait 25 % des salariés, presque 40 % des trentenaires. Mais, faute de recul, personne ne peut prendre

la mesure d'un mouvement qui pourrait n'intéresser qu'une poignée d'actifs, parmi les plus aisés et les plus familiers avec les outils numériques. Tout juste sait-on que la reprise progressive de l'activité économique, avec le premier déconfinement, s'est accompagnée d'une « reprise partielle » des mouvements de population vers les grandes villes, a montré l'Insee<sup>1</sup>, ce qui atteste plus vraisemblablement d'un télétravail qui continue, pour certains, de s'adapter aux contraintes sanitaires et de s'exécuter dans les maisons familiales au sens large.

### **Vers une nouvelle géographie du travail ?**

Cela peut-il durer ? Se développer ? Les salariés sont-ils prêts à quitter les grandes métropoles, comme le laissent entendre de multiples études ? Ce pari est fait notamment par plusieurs collectivités des Alpes, comme La Clusaz qui, en collaboration avec une plateforme communautaire, propose des offres locatives « dédiées au télétravail », sortes de produits d'appel visant ...



... à une installation définitive des salariés et de leur famille. Dans tous les cas, les mouvements de populations sont observés de près par ceux qui s'interrogent sur la possibilité d'une « nouvelle géographie du travail » portée par une généralisation annoncée de ce mode d'organisation. Mais la réalité des attentes des salariés doit être nuancée et questionnée: *« Elle prend corps dans le cadre d'une situation sociale très dégradée, contrainte par les mesures sanitaires, avec l'impossibilité d'avoir des loisirs, notamment culturels. Dans ce contexte, il est extrêmement compliqué de se projeter sur "l'après" et les consultations faites à un instant T comportent obligatoirement des biais. Rien ne dit que les attentes qui s'expriment aujourd'hui dans ces consultations n'évolueront pas »*, souligne Franck Bonnot.

C'est que le bureau n'a pas dit son dernier mot. Dans une étude sur le bureau post-confinement réalisée par la chaire Workplace management de l'Essec Business School<sup>2</sup>, c'est bien là que 57 % des salariés interrogés continuent à vouloir occuper leur temps de travail, quand 37 % veulent être à domicile et seulement 6 % dans un tiers-lieu. Si ces moyennes diffèrent selon le statut professionnel, le type d'espace habituel de travail ou la catégorie socioprofessionnelle, *« le bureau sera toujours essentiel pour les organisations et les salariés »*, soulignent les auteurs de l'étude, soucieux notamment de maintenir un lien social avec les collègues.

Pour l'heure les salariés sont surtout à la recherche de stratégies d'adaptation aux contraintes imposées à l'exercice de leur travail et à leurs déplacements. Partout, c'est le cas. Exemple aux États-Unis, où la ville de San Francisco a vu partir plus de 80 000 familles entre mars 2020 et novembre 2021, un chiffre en augmentation de 77 % en un an. Mais le récit supposé selon lequel les quitteraient la ville pour le soleil de la Floride ou du Texas ne s'est pas vérifié, prévient un article du *San Francisco Chronicle*<sup>3</sup> s'appuyant sur les données des services postaux: c'est à proximité qu'elles sont parties s'installer, dans l'un des six comtés voisins. Prêtes à revenir au bureau ?

Christine LABBE

1. Insee Analyses n°54, juillet 2020, d'après les informations provenant des opérateurs de téléphonie Orange, Bouygues Télécoms et Sfr.

2. Enquête réalisée du 7 au 20 septembre 2020 auprès de 2643 personnes, salariés d'entreprises (70 %), fonctionnaires (20 %), travailleurs indépendants (2 %) et autres catégories de travailleurs (2 %).

3. « People are leaving San Francisco but not for Austin or Miami », *San Francisco Chronicle*, 18 février 2021.

# Cartographie des tiers-lieux

ENCORE AUJOURD'HUI, CES ESPACES DE TRAVAIL CONSTITUENT UN PHÉNOMÈNE ESSENTIELLEMENT URBAIN. JUSQU'À QUAND ?



ANTOINE TOMASELLI / MAXPPP

Il y a un paradoxe : alors que les tiers-lieux, comme les espaces de coworking, pourraient être des outils d'aménagement du territoire, ils ont longtemps peiné à décoller et apparaissent encore aujourd'hui comme un phénomène essentiellement urbain. La seule étude d'envergure a été réalisée en 2018 par la fondation Travailler autrement, avec l'appui du Commissariat général à l'égalité des territoires (Cget)\* : elle montre qu'il existait, à cette date, 1 463 tiers-lieux sur tout le territoire, dont plus de la moitié situés au cœur des 22 grandes métropoles françaises couvrant un tiers de la population. Et au sein de la métropole lyonnaise par exemple, 80 % de ces lieux se concentrent dans le centre de Lyon.

La crise sanitaire peut-elle être une opportunité de « rééquilibrage territorial » ? Parce que le télétravail peut inciter des populations à s'installer dans des zones périurbaines ou plus rurales, les Régions y croient et y travaillent, même si les obstacles au développement de ces lieux, comme l'hétérogénéité de la couverture numérique des territoires, sont réels. Comme en Nouvelle-Aquitaine, les conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (Ceser) sont à pied d'œuvre. Dans cette région, 714 000 actifs auraient télétravaillé pendant le premier confinement ; selon une consultation, 91 % souhaitent poursuivre, majoritairement deux jours par semaine. Tiers-lieux mobiles – comme les Protobus présents en région parisienne – ou fixes dans des gares désaffectées ou sous-utilisées... toutes les pistes sont aujourd'hui à l'étude. À moyen terme, l'objectif est que chaque habitant puisse accéder, en voiture, à un espace de proximité en moins de vingt minutes. C. L.

\* « Tiers-lieux : un défi pour les territoires », septembre 2018.



## ÉCONOMIE

### QUE FAIRE DE LA DETTE COVID ?



Après le choc de la crise économique déclenchée en 2020 par la pandémie de coronavirus, l'explosion de la dette publique sera au cœur des débats de politique économique.

Les auteurs déconstruisent les idées reçues les plus tenaces sur ce sujet : la dette publique est un fardeau pour les générations futures ; la France vit au-dessus de ses moyens, etc. Ce faisant, ils produisent un petit manuel sur le budget de l'État, les modalités de son financement, les limites et les erreurs d'interprétation du ratio

dette/PIB, la distinction entre bonne et mauvaise dette, la façon dont la dette publique enrichit les riches ou peut être utilisée comme un instrument de domination.

Ils explicitent aussi les moyens qui permettraient aux États d'affronter la récession en évitant le retour contre-productif des cures d'austérité : restructuration et monétisation de la dette, sortie de la dépendance aux marchés financiers et nouveau rôle de la Banque centrale, réforme fiscale redistributive et écologique, politique budgétaire au cœur de la transition écologique. Ces propositions, soumises au débat citoyen, entendent faire de la dette publique un instrument au service du bien commun.

**ÉRIC BERR, LÉO CHARLES, ARTHUR JATTEAU, JONATHAN MARIE ET ALBAN PELLEGRIS, LA DETTE PUBLIQUE ; PRÉCIS D'ÉCONOMIE CITOYENNE, LES ÉCONOMISTES ATTERRÉS, SEUIL, 19 EUROS.**

## DÉBOULONNAGE SOCLES D'HISTOIRE

Les statues des « grands hommes » sont aujourd'hui au cœur de l'actualité, tant en France qu'aux États-Unis ou en Angleterre, par le débat qu'elles soulèvent. La vandalisation de plusieurs dizaines d'entre elles interroge, parfois électrise, nombre de Français. C'est bien la mémoire des peuples qui est en cause, et la perception qu'ils se font de leur pays. Pour mieux comprendre la réalité française, où la question de l'esclavage n'est pas celle de la colonisation, Jacqueline Lalouette, qui travaille depuis vingt ans sur le peuple des statues en France, fait le tour de la question dans cet essai court mais incisif. L'objet n'est pas de polémiquer sur des concepts creux, mais bien de donner une réponse historique. Sans juger des motivations et intérêts des différents acteurs, l'autrice donne les clés de compréhension de ce débat passionnant et passionné, en lui-même révélateur des oppositions mémorielles qui traversent la France.

**JACQUELINE LALOUETTE, LES STATUES DE LA DISCORDE, PASSÉS COMPOSÉS, 2021, 238 PAGES, 17 EUROS.**



## VIRUS PANDÉMIE, PANOPTISME ET URGENCES DÉMOCRATIQUES

La pandémie de Covid-19 offre un cas d'usage frappant des dispositifs de surveillance contemporaine et assoit leur légitimité en accélérant leur banalisation. Des officines de toutes tailles, hier positionnées sur le secteur de la sécurité, ont pivoté vers un nouvel impératif, celui de la traque des corps malades – un levier encore plus puissant que la lutte contre le terrorisme.

L'américain Palantir, fondé après le 11 septembre grâce au

fonds d'investissement de la Cia, a délaissé les agences de renseignement pour démarcher les autorités sanitaires britanniques, françaises ou allemandes (avec des fortunes diverses) ; l'israélien Nso, qui vend toute l'année des logiciels espions à des régimes autoritaires pour surveiller opposants et journalistes, a voulu calculer le score de contagiosité des habitants de l'État hébreu ; en France, le petit Datakalab déploie, dans les rues de Nice ou dans le métro parisien, ses caméras capables non plus de détecter des comportements suspects mais de vérifier le port du masque et le respect de la distanciation. Toutes ont développé des applications de traçage, de « suivi des contacts », misant sur le numérique pour endiguer la course du virus. Chaque phase de la crise s'est accompagnée de ses réponses technopolitiques et de ses sous-traitants, en accélérant et en révélant des tendances préexistantes, comme la militarisation de l'espace public ou la mise sous tutelle du domicile.

**OLIVIER TESQUET, ÉTAT D'URGENCE TECHNOLOGIQUE. COMMENT L'ÉCONOMIE DE LA SURVEILLANCE A TIRÉ PARTI DE LA PANDÉMIE, PREMIER PARALLÈLE, 2021, 160 PAGES, 16 EUROS.**

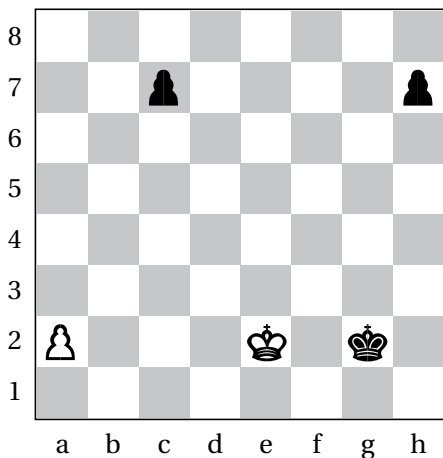
## COMMERCE REDISTRIBUTIONS ?

Gain de pouvoir d'achat pour tous, perte de salaire pour certains : le commerce mondial redistribue les cartes sociales. Tout en profitant globalement à l'économie, il pénalise les citoyens français pour qui la baisse des prix à la consommation ne compense pas les effets négatifs sur la feuille de paie. Se profilent ainsi, d'un côté, les gagnants de la mondialisation, plutôt jeunes, éduqués, bien rémunérés et citoyens, de l'autre, ceux dont les compétences professionnelles sont difficilement reconvertisibles et qui vivent loin des grands bassins d'emploi diversifiés. Lionel Fontagné décrypte ces mécanismes, qui ne mettent pas tant en cause la mondialisation que l'incapacité des politiques publiques à en faire bénéficier les laissés-pour-compte.

**LIONEL FONTAGNÉ, LA FEUILLE DE PAIE ET LE CADDIE, PRESSES DE SCIENCES PO, 2021, 144 PAGES, 9 EUROS.**

## Tactique

Étude de G. Polerio, XVI<sup>e</sup> siècle. Les noirs jouent et les blancs gagnent.



## Un Viking respectable

« Parmi les faibles, le plus fort est celui qui n'oublie pas sa faiblesse. »

### Proverbe scandinave

Fridrik Olafsson est né à Reykjavik le 26 janvier 1935. À 19 ans, il décrocha son premier titre de champion d'Islande et, un an plus tard, fut sacré champion de Scandinavie. Des années 1950 aux années 1970, Fridrik Olafsson fut le meilleur joueur islandais. Lors de l'hiver 1955-1956, joua le prestigieux tournoi de Hastings, dans le sud de l'Angleterre, accompagné d'un ami qui faisait office d'entraîneur. Ce tournoi, créé en 1895, était alors l'un des plus beaux du monde.

Le jeune homme de 20 ans, pratiquement inconnu du grand public, prit la tête de l'épreuve. In fine, il partagea la première place et devint ainsi, en quinze jours, une personnalité importante du jeu. Dans les années qui suivirent, il confirma, enchaînant de très belles performances. Il obtint le titre de Grand Maître et une qualification en 1959 pour disputer le tournoi des candidats au titre mondial. Dans cette épreuve, les Soviétiques faisaient figure d'épouvantail et Bobby Fischer, le prodige âgé de 16 ans, participait pour la première fois de sa vie à une grande compétition internationale. Seuls les six premiers se qualifiaient pour poursuivre le cycle vers le titre suprême. Fridrik Olafsson termina à la 7<sup>e</sup> place, juste derrière le gamin de Brooklyn. Avoir échoué d'un cheveu n'ébranla pas la détermination du Scandinave. Il remporta deux fois le tournoi de Wijk Aan Zee (Pays-Bas), dont l'édition de 1976 ex æquo avec Ljubomir Ljubojevic. Durant sa carrière, il a battu deux fois trois champions du monde : Mikhaïl Tal (champion du monde 1960-1961) ; Tigran Petrossian (champion du monde 1963-1969) et Bobby Fischer (champion du monde 1972-1975). Entre 1978 et 1982, il fut président de la Fédération internationale des échecs, succédant au Néerlandais Max Euwe, champion du monde de 1935 à 1937. Avocat de formation, Fridrik Olafsson fut également secrétaire du Parlement islandais. Il a fêté son 86<sup>e</sup> anniversaire et il est en bonne santé.

## Fridrik Olafsson-Mikhaïl Tal

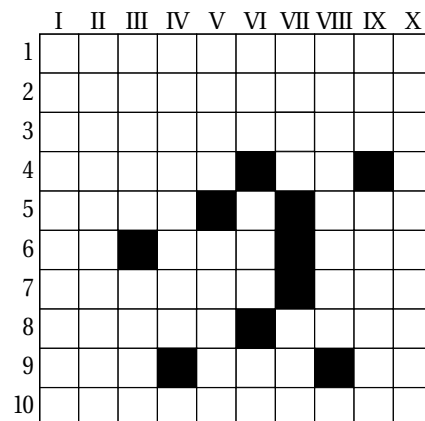
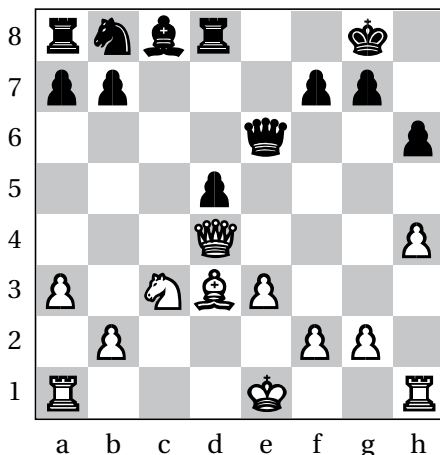
Mémorial Alekhine, 1<sup>re</sup> ronde, Moscou, 1971. Partie anglaise.

1.d4 Cf6 2.c4 c5 3.Cf3 (par transposition, nous sommes à présent dans une anglaise.) 3...cxd4 4.Cxd4 e6 5.Cc3 Fb4 6.Cdb5 0-0 7.a3 Fxc3+ (contre un développement rapide, les Noirs acceptent de céder la paire de Fous.) 8.Cxc3 d5 9.Fg5 h6 10.Fxf6 Dxf6 11.e3 Td8 12.cxd5 exd5 13.Dd4 Dg5 (13...Dxd4 14.exd4 est égal, le champion du monde 1960-1961 veut plus.) 14.h4 Df5 15.Fd3 De6 (VOIR DIAGRAMME) 16.0-0-0! Cc6 17.Df4 d4! (les Noirs se débarrassent de leur pion isolé.) 18.exd4 Txd4 19.Dc7 Fd7 20.The1 Df6 21.Te4 Tc8?? (21...Fg4 22.Dxb7 ((22.f3 Td7 23.Df4 Dxf4+ 24.Txf4 Fe6=)) 22...Tad8 23.Txd4 Cxd4 24.f3 Fe6 25.Dxa7 Fb3 avec d'énormes compensations pour les deux pions.) 22.Dxc8+ (c'est mat : 22...Fxc8 23.Te8#) 1-0

## F. Olafsson (2397)-M. Diotallevi (2037)

Porto Mannu, 7<sup>e</sup> ronde, Italie, 2015. Gambit dame.

1.d4 d5 2.c4 e6 3.Cc3 Cf6 4.cxd5 exd5 5.Fg5 Fe7 6.e3 c6 7.Fd3 Cbd7 8.Dc2 Cf8 9.Cf3 Ce6 10.Fh4 g6 11.h3 Cg7 12.g4 Cd7 13.Fxe7 Dxe7 14.0-0-0 Cb6 15.Rb1 Fe6 16.Ce5 0-0-0 17.f4 f5 18.Ca4 Cxa4 19.Dxa4 Rb8 20.Tc1! Tc8 21.Tc3 Ce8 22.The1 Cd6 23.Ta3 Cc4 24.Fxc4 dxc4 25.Dxa7+ Rc7 26.Da5+ Rb8 27.b3 cxb3? 28.Da7+ Rc7 29.Txc6+! (Diotallevi abandonne avant : 29...Rd8 30.Db6+ Tc7 31.Ta8+ Fc8 32.Txc7 Dxc7 33.Df6+ De7 34.Dxh8++-) 1-0



## HORIZONTALEMENT

1. Tri marrant (trois mots). - 2. Le pouvoir de l'Union. - 3. Silo à bits (deux mots). - 4. On y va quand on est à la colle. Raide sur le ring. - 5. Éclates. Bouée-doudoune à l'West. - 6. Devient très vieux avec une tique. Avec moi. L'acide du génome. - 7. Fera une palpation. Eh! pelée... - 8. Fosse s'il a pu. Merci d'être à poils. - 9. Service de vasseur. Imbuvable pour Haddock. Sans la poste. - 10. Produira du vide.

## VERTICALEMENT

I. Association de syndicats. - II. Molleton-nasse. - III. Cochonne et désordonnée. Moitié de tonton. - IV. Harley-Davidson, par exemple. - V. Avec l'homo, voici Jésus. La bande à Dreyer. - VI. Petite parcelle. Par. Acrobat nonchalant. - VII. Ce n'est pas le char de Ben Hur. Observés. - VIII. Siège à la turque. - IX. Voyelles. Courtiser. - X. Trime hareng (ou morue).

## SOLUTION DU PROBLÈME DE MOTS CROISÉS

VIII. Ottoman - IX. Ufie. Adler - X. Terre-neuva.  
Order. - VI. Are. Via. AT. - VII. Tank. Vus. -  
Order. (truite). Tata. - IV. Roadster. - V. Ecce.  
Verticalement : I. Fédération. - II. Quatinasse.  
Velu. - 9. Ost. Eau. EV. - 10. Nébassera.  
Mae. - 6. An. Toi. Adm. - 7. Tatera. Nue. - 8. Isard.  
tic. - 3. Data center. - 4. Etrude. KO. - 5. Ries.  
Horizontalement : I. Foire à tout - 2. Eurocra-

## SOLUTION DU PROBLÈME D'ÉCHECS

1-0  
mats sont impossibles à parer.) 1-0  
11.Dh5+ Rg2 12.Dg4+ Rh2 13.Rf2!! (les divers  
Rg2 8.Dg7+ Rh3 9.Dh6+ Rg2 10.Dg5+ Rh3  
à la ligne principale après le 8<sup>e</sup> coup.) 7.Da1+  
6.a8D+ Rg1 (après : 6...Rh2, le gain est identique  
ment forcé.) 2.a4 h4 3.a5 h3 4.a6 h2 5.a7 h1D  
thoricien italien.) 1...h5 (ce coup est pratique-  
posée au 16<sup>e</sup> siècle par un formidable joueur et  
(La position est très ancienne, elle a été com-



# “ Le télétravail, c’est oui, **mais**...” ”

## Découvrez la campagne



### Pour les personnes en télétravail :

- > Des questions / réponses précises et sourcées
- > Des vidéos complètes pour comprendre ses droits
- > Les enjeux et nos propositions sur le télétravail

### Pour les syndicats :

- > Le tutoriel vidéo pour mener campagne et négocier un accord
- > Le générateur d’enquêtes de terrain sur le télétravail
- > La banque de données participative d’accords
- > L’exemple d’accord type encadrant le télétravail
- > Le guide de négociation d’un accord collectif
- > Le tract, le décryptage et des visuels pour les réseaux sociaux
- > Des guides et analyses sur le numérique et le management



La référence syndicale

INGÉS  
CADRES  
TECHS

# teletravail.ugictcgt.fr

**Militants,  
adhérents,  
ensemble  
soyons  
solidaires**

**Depuis plus  
de 30 ans,  
la Macif protège  
l'activité  
syndicale**

**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 : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.