

au cœur du social

OPTIONS

SÉCUR

Non, non,
rien n'a changé

Pages 28-29

LIBERTÉS EN PETITE SANTÉ

La pandémie a redistribué les cartes dans le domaine des libertés, singulièrement celles touchant à la santé au travail et ses organisations. Pages 16 à 27

ÉRIC AUDRAS/MAXPPP

HISTOIRE
REPRÉSENTER
LE TRAVAIL,
C'EST DU BOULOT...

Pages 46 à 48

LE CHOIX D'UNE AUTRE VOIE, CELLE DU PARTAGE.



**Pour AÉSIO, être une mutuelle,
c'est penser aux autres plutôt qu'à soi.**

C'est pourquoi nous en faisons plus
pour vous avec une offre santé qui
s'adapte vraiment à vos besoins.

C'est aussi ça, créer du lien.



Renseignez-vous en agence ou sur aesio.fr

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy - 75008 Paris. ©GettyImages. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-XXX-XXX

**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

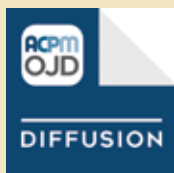
PHOTOGRAVURE
Anne Dambrin

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:
4^e trimestre 2021



« Imprimé sur du papier
provenant d'Autriche »

« Eutrophisation:
Ptot 0,007kg/Tonne »

éditorial

L'Ugict-Cgt élue à la présidence d'Eurocadres!

Ce jeudi 21 octobre, Nayla Glaise, dirigeante de l'Ugict-Cgt, a été élue à la présidence d'Eurocadres.

Regroupant 62 organisations syndicales de cadres, cette structure rassemble près de 6 millions d'affilié·es issu·es de 25 pays européens. Ingénieure à Accenture, Nayla sera la première femme à diriger Eurocadres... et la première militante Cgt à accéder à cette responsabilité. Cette élection a été gagnée par le travail de Nayla et de l'Ugict pour renforcer l'orientation revendicative d'Eurocadres. Un exemple: les lanceurs d'alerte. Le principe d'une directive européenne protégeant les lanceurs d'alerte a été obtenu grâce à la mobilisation française contre le secret des affaires, orchestrée par l'Ugict entre 2016 et 2018. Son contenu de haut niveau a ensuite été arraché grâce à la coalition coordonnée par Eurocadres et rassemblant syndicats, journalistes et Ong. La bataille est en cours pour en obtenir la meilleure transposition, et ainsi rompre l'isolement des lanceurs d'alerte, actuellement contraints, en France, de se dévoiler d'abord à leur hiérarchie avant de pouvoir saisir les autorités judiciaires, un comble! Une proposition de loi portée par Sylvain Waserman sera débattue en novembre à l'Assemblée nationale. L'Ugict-Cgt, avec la Maison des lanceurs d'alerte, se bat pour qu'elle permette aux syndicats et Ong d'être « porteurs d'alerte ».

Avec la présidence d'Eurocadres, nous allons pouvoir démultiplier ce travail. Un enjeu central pour crédibiliser la Cgt auprès des cadres et professions intermédiaires et leur donner confiance dans l'action. Le travail des cadres est de plus en plus internationalisé, ils et elles savent que les décisions économiques et sociales sont prises à cette échelle. Leur montrer que notre syndicalisme s'organise au niveau européen est déterminant pour confirmer notre efficacité syndicale.

Alors que le patronat français refuse tout accord contraignant sur le télétravail, nous exigeons, avec Eurocadres, une négociation européenne sur le sujet, pour gagner par la fenêtre ce que l'on nous refuse par la porte. De même sur le droit à la déconnexion et plus largement sur le numérique, la formation professionnelle, la recherche, la propriété intellectuelle ou les risques psychosociaux (voir la campagne menée par Eurocadres sur <https://endstress.eu>).

La crise a démontré la nécessité de développer le travail qualifié pour répondre aux besoins sanitaires, sociaux et environnementaux des populations. Avec Eurocadres nous porterons, à l'échelle européenne, la nécessité de le rémunérer et de créer des droits pour adosser la responsabilité professionnelle à l'intérêt général. Semaine de quatre jours en Espagne, augmentation du salaire minimum en Allemagne, c'est en nous appuyant sur les luttes et victoires arrachées par nos camarades que nous ouvrirons des perspectives sociales!



BERNARD RONDEAU

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

6 À propos Au fil de l'actualité

mouvement

7 Sécurité sociale

En toute(s) logique(s)

8 Impôt sur les multinationales

Accord historique en vue

Encadrement

Question de statut

9 Trente-deux heures

La Cgt veut une loi

Centrale-Supélec

Encore la culture du viol ?

Unédic

La réforme devant le Conseil d'État

10 Tarifs

Coups de chaud sur l'énergie



JULIE SEBADELHA/MAXPPP

12 Eurocadres

La nouvelle présidente est Ugiect-Cgt
Entretien avec Nayla Glaise

14 Égalité

Les femmes cadres pénalisées par la crise

15 Salaires

Mobilisation historique aux États-Unis

Droits humains

Tout au long de la chaîne d'approvisionnement

Santé au travail

Le monde : côté pile, côté face

ENCARTS CENTRAUX

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

TRAVAIL
Libertés en petite santé

FRÉDÉRIC CIRIOU/MAXPPP

Pages 16-27 Depuis 2015, la France a davantage vécu sous des régimes d'exception que sous le droit commun. Il faut s'inquiéter du caractère systématique du recours à un droit dérogatoire, au prétexte illusoire que la concentration des pouvoirs entre les mains d'un seul serait un gage d'efficacité accrue. De fait, ce cadre liberticide fait école et pèse sur les libertés civiles, certes, mais aussi, et sans que grand monde s'en inquiète, sur les libertés au travail. Car la pandémie a dégagé l'espace pour des offensives patronales sur la définition de la maladie professionnelle et sur celle de la responsabilité. Or, l'État, sous couvert de sécuriser les employeurs, crée les conditions d'une véritable impunité juridique. Dans ce contexte étouffant, les salariés s'accrochent souvent à la seule liberté de choisir soi-même les conditions d'éloignement de son poste de travail...

BULLETIN D'ABONNEMENT

● Options (mensuel, 10 numéros par an):

Édition générale 32 €

Édition avec encart professionnel 39 €

● Tarif spécial accueil nouvel abonné (6 numéros) 12 €

● Retraités, étudiants, privés d'emploi 25 €

● Joindre le règlement à l'ordre d'Options

263, rue de Paris – Case 431 – 93516 Montreuil Cedex

Tél.: 01 55 82 83 60 – Fax: 01 55 82 83 33

Courriel: <options@ugict.cgt.fr>

NOM

PRÉNOM

BRANCHE PROFESSIONNELLE

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

COURRIEL



NICOLAS MARQUÈS / KR IMAGES PRESSE

28 Ségur de la santé et suites

Non, non, rien n'a changé

29 Praticiens à diplômes hors UE

Indispensables mais jetables ?

30 Libertés

Une pétition pour les lanceurs d'alerte

31 Santé au travail

Quel outil pour la garantir ?



32 Bloc-notes

Ugict : agenda et rendez-vous

33 Agirc-Arrco

Retraites au prix fort

34 Réforme Au nom de la sortie de crise...

droits

35 Droit du travail

Nouvelles règles pour une transition écologique

36 Congés familiaux

Nouvelles dispositions pour les agents publics

38 Paris

Photographie

L'œuvre de Vivian Maier est une vraie révélation

39 Vitry-sur-Seine/Danse

Lia Rodrigues a fait école dans une favela

40 Exposition

120 dessins semés dans le jardin secret de Victor Hugo



PARIS MUSÉES / MAISONS DE VICTOR HUGO

platines

43 Robert Schumann Jeu de doubles

Johannes Brahms Clara et le chic type

bouteilles

43 D'un congrès l'autre

lire

44 Les polars Monuments : San-Antonio et son alter ego

45 Les romans Engrenages : émeute et vassalités

46 Histoire

Représenter le travail, c'est du boulot...



DR

48 Opération transmission

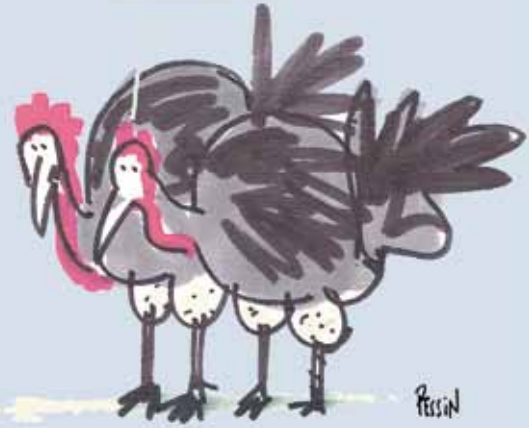
grilles

50 Échecs et mots croisés

à propos

JE DÉTESTE CES PÉRIODES
DE PROMESSES ÉLECTORALES

BAH! ON RISQUE
PAS GRAND CHOSE



Dindes, dindonneaux et dindons de la farce

Champagne et caviar pour toutes et tous. Jacques Prévert, dans son joli *Noël des ramasseurs de neige*, leur prête cette question aux accents mélancoliques: «*Quand est-ce qu'à Noël tomberont de là-haut des dindes de Noël avec leurs dindonneaux?*» Maintenant: à preuve, dindes et dindonneaux pleuvent des cieux élyséens. À grand bruit, le président de la République multiplie les libéralités et fait savoir qu'il s'inquiète du sort de ceux qu'en une autre période il qualifiait de gens «*qui ne sont rien*». À l'occasion d'un déplacement en Seine-Saint-Denis, département historiquement réputé pour souffrir depuis des décennies d'un véritable abandon de l'État et de ses services, il a annoncé une enveloppe de 250 millions d'euros pour rénover ou créer 5000 équipements sportifs de proximité dans tout l'Hexagone, d'ici à trois ans. Au chapitre «dindes et dindonneaux», le plan d'investissement dit «France 2030» nous a été présenté le 12 octobre avec force roulements de tambours: 30 milliards, pas un de moins, pour réindustrialiser, réconcilier la «start-up nation» et l'entreprise, décarboner l'économie, relancer le nucléaire, faire de la France le «leader de l'hydrogène», financer les énergies renouvelables de rupture et numériser l'économie. Et 4 milliards pour l'automobile, 2 milliards pour l'agriculture, autant à la culture et au «spatial», 3 milliards dans la santé, 1 milliard pour «sécuriser l'accès aux matières premières».

Les chiffres ronflent et les promesses suivent: saisi par l'augmentation brutale du prix des carburants, il enfonce le clou, insiste, rassure: «*Il y aura une action de court terme, d'accompagnement des ménages. Le gouvernement y travaille et aura dans les prochains jours à compléter sa réponse en fonction de l'évolution pour ne laisser personne dans le désarroi.*» On a en effet pu vérifier que le désarroi peut assez facilement venir troubler la fête, même celle de Noël. Rappelons pourtant, histoire de relativiser ces fameux 30 milliards d'euros (sur cinq ans) d'Emmanuel Macron

que Nicolas Sarkozy avait annoncé un «plan de relance» en 2020 de 100 milliards d'euros, ainsi qu'un «plan d'investissement d'avenir» de 57 milliards d'euros... On sait la suite. Ces dernières annonces se situent exactement dans la même logique: financement massif des entreprises sans aucune contrepartie sociale ni écologique. Alors, qui seront les dindons de la farce?

Et si on refermait la boîte de Pandore ?

Sans surprise, Pandore nous fournit la réponse à cette question. La Pandore mythologique était curieuse. Le récit attribue à sa curiosité d'avoir libéré les maux qui accablent l'humanité. On sait qu'ils sont nombreux. Le choix de ce patronyme est donc particulièrement adapté car ces «Pandora Papers», après les «Luxleaks» en 2014, puis les «Panama Papers» en 2016 et les «Paradise Papers» en 2017, jettent une lumière crue sur les causes et les responsables de la plupart des maux dont souffre notre monde. L'enquête, menée par le Consortium international des journalistes d'investigation (Icij), soit 150 médias du monde entier, rend publics près de 12 millions de documents confidentiels provenant des archives de cabinets spécialisés dans la création de sociétés offshore. Ces révélations confirment l'ampleur du phénomène, en dessinant la cartographie et livrent un véritable bottin mondial de la fine fleur de la délinquance mondiale en col blanc. C'est à la fois énorme et dérisoire, scandaleux et lassant. L'énorme, c'est évidemment de pouvoir mesurer presque physiquement l'ampleur de la corruption, le niveau élevé, très élevé, de richesses accumulées et de responsabilités politiques de ceux qui s'en repaissent aux quatre coins du monde. Le dérisoire, c'est que ces révélations, importantes, de par le choc qu'elles provoquent, ne révèlent rien. Car ce qu'on apprend, on le savait! De mille façons plus ou moins légales, les plus riches échappent à l'impôt et envoient leur argent



THOMAS PADILLA / MAXPPP

sommeiller en des lieux homologués comme paradisiaques. Et après ? La fin du secret bancaire, l'échange automatique d'informations entre États sur les comptes des citoyens à l'étranger, toutes ces mesures apparaissent dérisoires. Voilà le lassant, voilà l'inacceptable. Alors ?

Alors il est plus que temps d'aller au-delà de la simple rétorsion et de s'attaquer à la structure fiscale qui permet une accumulation de patrimoine telle qu'elle appelle la fraude en même temps qu'elle la permet. Le système d'imposition actuel apparaît surréaliste, totalement décalé de la réalité structurelle de la mondialisation financière et de sa production de richesse. D'où injustices et inégalités, adossées à des choix politiques qu'on pourrait assez facilement qualifier de choix de classe.

Dindes fiscales et dindonneaux du capital...

En fait, pour d'heureux chanceux, c'est Noël tous les jours. Ce curieux déplacement du calendrier vient d'être confirmé par un document a priori anodin puisqu'il s'agit du troisième rapport d'évaluation de la réforme de la fiscalité du capital. Ledit rapport est des plus officiels. Il est aussi des plus sévères. Résumons : l'objectif est de mesurer l'impact des mesures fiscales inspirées par l'actuel président de la République afin de relancer l'investissement et l'activité économique. D'une part en s'appuyant sur la suppression de l'impôt de solidarité sur la fortune (Isf) et sur une transformation aboutissant à exonérer le patrimoine mobilier. D'autre part en bricolant un bouclier fiscal chargé de protéger les revenus du capital. Ces deux mesures étaient justifiées par la théorie du ruissellement selon laquelle ce qui fait le bonheur des riches fait également celui des pauvres. Théorie séduisante mais malheureusement démentie de façon systématique par les réalités sociales.

Pour couper court à tout suspense, disons tout de suite que ces mesures ont enrichi les riches. Pour ce qui est de l'investissement et de l'activité économique, c'est nettement moins clair. C'est le constat désolé que fait le rapport en termes policés : *« L'observation des grandes variables économiques – croissance, investissement, flux de placements financiers des ménages, etc. –, avant et après les réformes, ne suffit pas pour conclure sur l'effet réel de ces réformes. En particulier, il ne sera pas possible d'estimer par ce seul moyen si la suppression de l'Isf a permis une réorientation de l'épargne des contribuables concernés vers le financement des entreprises. »*

En gros, tout cela n'a pas servi à grand-chose, si ce n'est à favoriser la consommation de luxe, l'immobilier, et toutes activités aussi essentielles qu'improductives. Formidablement poli, le comité d'évaluation n'exclut pas, néanmoins que cela puisse marcher un jour. À Pâques, à la Trinité, ou l'un de ces Noël où *« tomberont de là-haut des dindes de Noël avec leurs dindonneaux »*.

Pierre TARTAKOWSKY

SÉCURITÉ SOCIALE EN TOUTE(S) LOGIQUE(S)

LE PROJET DE LOI DE FINANCEMENT
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2022 NE PREND
PAS LA MESURE DE LA CRISE DU COVID.



LUC NOBOUT/MAXPPP

L'examen, à l'Assemblée nationale, du projet de loi de financement de la sécurité sociale (Plfss) 2022 n'en est qu'à ses débuts, mais les premières tendances qui s'en dégagent ne sont pas de nature à rassurer. Pour la Cgt, il ne prend pas la mesure de la crise du Covid et de ses effets, alors que la Sécurité sociale a dégagé des ressources considérables pour faire face aux urgences, en assurant par exemple les conditions de la vaccination ou de l'accès massif aux tests. Cette inquiétude prend corps en particulier au sujet de l'objectif national des dépenses d'assurance maladie (Ondam) qui donne le ton, chaque année, des efforts financiers consacrés à la Sécu.

Hors « Covid » et hors « Ségur », dont les mesures sont d'ailleurs insuffisantes, son augmentation serait ainsi limitée à 2,7 %. Si ce taux reste en l'état, les parlementaires approuveraient donc une augmentation limitée à 0,7 %, compte tenu de l'inflation (2 % environ). Or la Cgt le rappelle dans un communiqué : selon les analyses de la Fédération hospitalière de France, l'augmentation de l'Ondam devrait atteindre au moins 2 % pour simplement maintenir l'existant, alors que 5 700 nouveaux lits ont été supprimés en 2020. C'est une des raisons pour lesquelles les conseillers Cgt de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) ont voté contre. Ce n'est évidemment pas la seule.

Le Plfss 2022, en effet, poursuit, en l'amplifiant, la logique d'étatisation de la Sécurité sociale, remettant en cause le principe selon lequel la gestion est confiée à ses usagers. Concernant le droit à l'autonomie, le projet montre que la cinquième branche de l'assurance maladie, créée voici un an, est une coquille vide, dans un contexte où, en outre, le gouvernement a renoncé à sa réforme. La Cgt y oppose un droit à l'autonomie pris en charge par la branche maladie de la Sécurité sociale. Mais d'autres projets s'inscrivant dans cette logique suscitent l'inquiétude. Parmi eux : la centralisation du recouvrement des cotisations, notamment retraites, par les Urssaf. Si le sujet peut sembler technique, il tend pourtant à montrer que le gouvernement n'a pas renoncé à son projet de régime universel. C. L.

IMPÔT SUR LES MULTINATIONALES ACCORD HISTORIQUE EN VUE



NICOLAS MARQUÈS / KR IMAGES PRESSE

Le 8 octobre, après trois semaines d'intenses négociations et des années de tergiversations, 136 États ont signé un accord dans le cadre de l'Ocde pour appliquer, d'ici 2023, aux multinationales qui font des bénéfices sur leur territoire, un taux commun de 15 % d'impôt sur les sociétés, qu'elles y soient physiquement installées ou non. C'est une première en matière de fiscalité au sein d'une économie mondialisée : les États-Unis, la Chine ou l'Inde n'ont accepté de se rallier au principe qu'au dernier moment. Les groupes concernés sont ceux dont le chiffre d'affaires atteint 750 millions d'euros, ce qui en France concernerait Lvmh, L'Oréal, Schneider, Sanofi et Air liquide. Tous les Gafa (Google, Apple, Facebook, Amazon) sont concernés : ces plateformes ont profité, depuis des années, de législations défaillantes ou attractives pour ne pas payer d'impôts ou faire de l'optimisation fiscale.

L'impôt minimum mondial devrait, à lui seul, faire revenir 150 milliards de dollars (126 milliards d'euros) par an dans les caisses des États. Pour la France, qui touche actuellement 500 millions d'euros d'impôts sur les activités de ces groupes, l'impôt qui serait désormais récupéré est évalué à 4,3 milliards.

Cet accord, qui doit être officialisé fin octobre au G20 de Rome, rompt avec des décennies de concurrence fiscale – par le dumping – entre États, au plus grand bénéfice des paradis fiscaux et des grandes multinationales qui ont disposé de l'arme de l'emploi pour convaincre certains États peu exigeants par ailleurs, tels que l'Irlande. C'est donc une avancée majeure, qui amorce une adaptation de règles fiscales jamais revues depuis des décennies à la mondialisation de l'économie, à sa numérisation et à sa financiarisation accrue.

Les États se félicitent de ce premier pas, même s'il est encore insuffisant, et même si persiste le risque que des stratégies d'évitement de la fiscalité s'élaborent en même temps que les nouvelles règles – certains secteurs financiers ou miniers restent par ailleurs exclus de l'accord... V. G.

ENCADREMENT QUESTION DE STATUT

Avec la parution, à la mi-octobre, de l'arrêt d'extension de l'accord national interprofessionnel (Ani) conclu début 2020, le statut des personnels d'« encadrement » se trouve désormais renforcé. C'est l'analyse faite par l'Ugict-Cgt qui, dans un communiqué, se « félicite de cette extension ». Désormais, toutes les stipulations de l'accord sont obligatoires pour tous les employeurs et les salariés relevant de l'encadrement. Pour rappel, l'Ani fixe une définition interprofessionnelle et opposable de ces personnels, prenant en compte trois critères objectifs : la formation (diplôme ou expérience professionnelle équivalente), le niveau de responsabilité et le degré d'autonomie.

À partir de l'examen des conventions collectives de branche, l'Ugict précise qu'il incombe à l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) d'arrêter, en dernier ressort, les seuils de classification à partir desquels un salarié est cadre ou assimilé. De ce fait, les employeurs ne peuvent déroger ni au financement de la prévoyance des salariés concernés, ni à celui de l'Apec. Qu'ils soient investis de missions managériales ou d'expertise, tous les personnels qualifiés à responsabilité sont ainsi reconnus, « à rebours du mouvement de pensée qui voudrait limiter le périmètre cadre aux seuls encadrants ». C. L.



BRUNO LÉVESQUE / MAXPPP

INACTION CLIMATIQUE LE PRÉJUDICE ÉCOLOGIQUE SE POURSUIT

millions de tonnes équivalent CO₂ au-dessus du plafond d'émission de gaz à effet de serre fixé pour la période 2015-2018, c'est le bilan carbone de la France. Le 14 octobre, le Tribunal administratif a une nouvelle fois reconnu le bien-fondé du recours de L'Affaire du siècle contre l'État français pour « carence fautive » vis-à-vis de ses engagements. Le groupe d'associations de défense de l'environnement, soutenu par une pétition regroupant 2,3 millions de signataires, déplore cependant que le Tribunal administratif n'assortisse pas son ultimatum de contraintes financières. La crise sanitaire aurait en partie réparé ce préjudice en 2020, mais le gouvernement a jusqu'à fin 2022 pour respecter totalement sa feuille de route et « prévenir l'aggravation » des dommages climatiques.

62

TRENTE-DEUX HEURES LA CGT VEUT UNE LOI



NICOLAS MARQUÈS/KR IMAGES PRESSE

« Travailler moins pour travailler mieux et tous, c'est possible et urgent. » La Cgt l'affirme et a lancé, le 14 octobre, une campagne pour un passage de la durée légale du temps de travail de trente-cinq à trente-deux heures. La bataille va être rude. Le patronat a toujours combattu l'idée d'une réduction générale du temps de travail. Et, du côté du pouvoir, l'idée que « les Français ne travaillent pas assez » est répétée à satiété. Emmanuel Macron l'a encore affirmé lors de la présentation du plan d'investissement « France 2030 ». Qui plus est, une autre difficulté existe : les lois Aubry n'ont pas toujours laissé un bon souvenir aux salariés, à l'hôpital tout particulièrement. La confédération le sait, mais n'a pas l'intention d'en rester là.

La France compte aujourd'hui plus de 6 millions de chômeurs et de précaires. Et les effets à rebours de la fin du dispositif de chômage partiel risquent d'en accroître encore le nombre. Mais quel modèle de sortie de crise ? Dès les premiers jours du confinement, le ministère du Travail avait profité de l'état de sidération dans le pays pour donner la possibilité aux entreprises de certains secteurs de déroger aux durées maximales de durée du travail. Est-ce sur la base d'un système déréglementé que se construira « le monde de demain » ? « La Rtt n'est pas une obsession française », rappelle la confédération. « En mars 2021, l'Espagne a décidé d'expérimenter la semaine de quatre jours, à trente-deux heures sans baisse de salaire. Ig Metall ainsi que la Confédération européenne des syndicats (Ces) militent en ce sens, en même temps qu'en Nouvelle-Zélande, Grande-Bretagne, aux États-Unis et en Irlande le mouvement 4dayweek mobilise. » Et d'ajouter que « les pays où le temps de travail est le plus faible sont ceux qui affichent aussi le taux de chômage le plus faible ». Reste à savoir vers quelle réduction du temps de travail avancer : vers une prime accordée au temps partiel ou vers une réduction générale et coordonnée ? « Il faut une loi, a défendu Philippe Martinez le 14 octobre, un « cadre collectif » ouvrant droit à négociation dans les branches ou en entreprise avec obligation pour les entreprises de créer des emplois en proportion du passage aux trente-deux heures. » Et le calcul a été fait : deux millions de postes de travail pourraient être ainsi créés. M. H.

CENTRALE-SUPÉLEC ENCORE LA CULTURE DU VIOL ?

Après la déferlante de révélations dans les instituts d'études politiques au printemps, c'est au tour de la prestigieuse école Centrale-Supélec de publier une enquête interne sur les violences sexistes et sexuelles pendant l'année universitaire 2020-2021, menée en juin et juillet auprès des 2 400 élèves de première et de deuxième années : sur 659 réponses, 51 des 196 femmes déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel et 110 de propos sexistes ; 46 femmes et 25 hommes d'agressions sexuelles ; 20 femmes et 8 hommes de viols...

Ces actes ont été commis par d'autres étudiants, au cours de la vie associative ou au sein de la résidence universitaire. Ces déclarations s'avèrent d'autant plus choquantes qu'aucune de ces agressions n'a fait l'objet d'un dépôt de plainte, d'une dénonciation sur les réseaux sociaux fut-elle anonyme, ni auprès de la cellule de veille créée par l'école pour lutter contre ces comportements. Ainsi, non seulement la culture du viol et du harcèlement continue d'être tolérée, mais cela reste tabou de les dénoncer, la honte pesant toujours sur les victimes et non sur les agresseurs.

L'école d'ingénieurs, dont les récentes promotions comptent environ 20 % de filles a chargé la justice d'enquêter et entend intensifier ses actions de prévention et de soutien pour aider les victimes à en parler. V. G.

RÉFORME UNÉDIC DEVANT LE CONSEIL D'ÉTAT



NICOLAS MARQUÈS/KR IMAGES PRESSE

Le 14 octobre à nouveau, toutes les confédérations se sont retrouvées devant le Conseil d'État pour demander une suspension du nouveau mode de calcul des allocations prévu par la réforme de l'assurance chômage. L'argument à l'appui de leur requête était simple. Il a été défendu par M^e Antoine Lyon-Caen, le conseil de la Cgt : « Le gouvernement n'a pas le droit de publier un nouveau décret tant que la décision du Conseil d'État prise en juin est en vigueur. » Il doit demander au préalable à cette institution de « revoir son ordonnance [...] en lui démontrant que la situation a totalement changé ». En juin en effet, s'appuyant sur « l'incertitude économique », les sages avaient accédé à une action intersyndicale similaire, jugeant bien prématurée la logique présidant à la réforme, à savoir une diminution des droits sous prétexte de favoriser un retour à l'emploi. Ils s'étonnaient notamment que cette demande ne s'applique qu'aux salariés et non également aux employeurs, pour qui la mise en œuvre du système de bonus-malus est reportée au mois de septembre 2022. Que décideront-ils cette fois ? À suivre... M. H.

COUPS DE CHAUD SUR L'ÉNERGIE

Depuis quelques mois, les tarifs de l'énergie accusent une nette surchauffe : le prix du gaz s'envole, ceux de l'électricité et du fuel ne sont pas en reste. Or, cela conditionne des services de première nécessité qui touchent à l'hygiène, à l'éducation, à la santé, bref à une vie digne et décente. La conjoncture internationale pèse sur cette situation mais pas qu'elle, loin de là.

UN MARCHÉ SEGMENTÉ MAIS INDIVISIBLE

Le gaz n'est pas le pétrole. N'empêche : lorsque les prix du second sont à la hausse, ils ne laissent pas indifférents ceux du gaz, singulièrement lorsque, reprise économique et industrielle aidant, la demande explose. À cette dimension propre aux jeux du marché s'en ajoute une autre, relevant de choix fiscaux et politiques. Les augmentations gouvernementales, notamment la hausse de la part des aides pour les particuliers dans le domaine de la transition énergétique payée par les fournisseurs de gaz, ont contribué à alourdir la facture. En effet, les entreprises ont froidement externalisé ce « coût » sur le client.



L'ÉCHEC PATENT DE LA LOGIQUE DE MARCHÉ

Ce jeu de la patate chaude est d'autant plus facile à pratiquer que l'ouverture des capitaux des entreprises, survenue en 2004, censée profiter au consommateur du fait d'une baisse du kilowatt-heure, a en fait exacerbé les jeux spéculatifs en désarmant la maîtrise publique et tout arbitrage rendu dans un esprit de service public. Loin de faire baisser les prix, la concurrence mise en œuvre par de nouveaux opérateurs en recherche d'une rentabilité rapide a largement provoqué leur envol. On considère que la précarité énergétique touche aujourd'hui 12 millions de foyers...

LORSQUE LE BOUCLIER ARRIVE APRÈS LE COUP D'ÉPÉE...

À six mois de la présidentielle, cet emballement tarifaire inquiète l'exécutif, moins pour son impact social que pour ses possibles conséquences politiques. Contre les hausses, la mise en place d'un bouclier tarifaire a donc été annoncée à partir du 1^{er} novembre. Las, le gaz aura augmenté de 60 % depuis le début de l'année et de 12 % en octobre. Rappelant qu'Engie a dégagé 2,3 milliards de bénéfices sur les six premiers mois de l'année, soit un chiffre en augmentation de 14 %, la Cgt a souligné l'urgence à revenir à un opérateur public, permettant de mieux réguler les prix de l'énergie.



DR

EUROCADRES: LA NOUVELLE PRÉSIDENTE EST UGICT-CGT

Nayla Glaise préside depuis le 21 octobre, et pour les quatre années à venir, aux destinées d'Eurocadres. Cette organisation affiliée plus de 50 structures syndicales à travers l'Europe pour défendre les droits et conditions de travail des cadres partout dans l'Union.

ENTRETIEN

AVEC

NAYLA GLAISE

INGÉNIEURE INFORMATIQUE,
DÉLÉGUÉE SYNDICALE
CHEZ ACCENTURE ET MEMBRE
DU BUREAU DE L'UGICT.

«Les entreprises ont tout fait pour réduire au maximum la portée de la directive sur le devoir de vigilance autour des droits fondamentaux. À l'inverse, les organisations syndicales autant qu'associatives n'ont eu de cesse de réclamer un cadre contraignant.»

– **Options :** *Cette présidence est l'aboutissement d'un engagement de l'Ugict au sein d'Eurocadres. Pouvez-vous nous en dire plus ?*

– **Nayla Glaise :** Dès la création d'Eurocadres en 1993, l'Ugict s'est impliquée pleinement dans cette organisation. Nous avons participé à toutes ses campagnes. Que ce soit autour de la directive européenne sur le temps de travail et de sa révision, de l'accord de 2002 sur le télétravail ou de bien d'autres sujets encore. Ma nomination au poste de trésorière et membre du bureau d'Eurocadres en 2018 nous a permis d'aller encore plus loin, de nous investir sur de nombreux dossiers. Je pense tout particulièrement aux risques psychosociaux et aux moyens de nous en prémunir, ou à celui sur la protection des lanceurs d'alerte. Sur ces deux thèmes, nous avons organisé des séminaires à Paris qui nous ont permis d'élargir notre audience et de mieux nous faire entendre au niveau européen. Si une directive sur la prévention des risques psychosociaux reste à gagner, celle sur la protection des lanceurs d'alerte est à mettre aussi à notre actif.

– *Quel intérêt y a-t-il pour l'Ugict à s'engager plus encore dans une organisation à l'échelle européenne ?*

– La lutte syndicale ne peut plus se concevoir au seul niveau national. Ce qui se passe chez les autres nous concerne tous. L'exemple le plus flagrant est celui des salaires. Bien sûr, certaines organisations syndicales nationales pensent que leur système, fondé sur les conventions collectives, suffit à protéger leurs mandants. La crise du Covid démontre que même les systèmes les plus protecteurs peuvent

être menacés. L'Europe n'est pas et ne peut pas être qu'un marché. Elle doit aussi assurer une protection à ses habitants. Et pour cela, il n'est qu'une solution : harmoniser les droits. Les harmoniser par le haut et trouver moyen de garantir les droits acquis dans certains pays. Et peut-être parfois, à certains moments, sur une position médiane, pour nous protéger de la concurrence de tous contre tous.

– *Comment cette conception de l'action syndicale européenne se décline-t-elle sur le terrain des cadres et de l'encadrement ?*

– Appuyons-nous sur l'actualité. Le 27 octobre, la Commission européenne doit proposer une directive sur le devoir de vigilance autour des droits environnementaux et humains dans les chaînes de valeur. Les entreprises ont tout fait pour réduire au maximum sa portée. À l'inverse, les organisations syndicales autant qu'associatives n'ont eu de cesse de réclamer un cadre contraignant. En cette mi-octobre, je ne peux dire ce que seront les termes de cette directive. Mais, à Eurocadres, nous espérons qu'ils permettront d'imposer aux entreprises qu'elles ne se contentent pas de discours et prennent leurs responsabilités. Sans quoi la capacité des cadres à bien faire leur travail en sera affectée et, avec elle, le respect des droits des salariés quel que soit leur lieu de travail, qu'ils appartiennent aux entreprises donneuses d'ordres ou sous-traitantes. Autre exemple de la pertinence du cadre européen pour la défense des droits de l'encadrement : ce que permettrait l'adoption d'une directive européenne sur les risques psychosociaux. En protégeant les conditions de travail, un

acte normatif contribuerait à prémunir contre le moins-disant et son corollaire : la sous-traitance et la délocalisation des emplois. Un danger qui menace désormais pleinement les cadres.

– Au-delà du devoir de vigilance et des risques psychosociaux, quelles autres priorités avez-vous pour la prochaine mandature d'Eurocadres ?

– L'intelligence artificielle va être au cœur de notre agenda. Le syndicalisme a toute légitimité pour intervenir sur ce sujet, et les questions autour de son usage et des protections et garanties que cette technologie requiert. Comment se prémunir contre la surveillance que permet l'intelligence artificielle ? Jusqu'où l'introduire, au risque d'abandonner le contrôle sur les normes de production ? Au risque d'une perte de contrôle de l'homme sur la machine ? Et quid des droits sur la propriété intellectuelle ? La bataille pour gagner la course à l'intelligence artificielle est lancée à travers le monde. La Commission européenne l'a confirmé en déclarant récemment que « *l'intelligence artificielle est un objectif qui peut faire de l'Europe un leader technologique mondial* ». Les cadres doivent avoir leur mot à dire à ce sujet. Ils ont des droits à défendre. Des droits d'expertise sur les conséquences de l'introduction de cette nouvelle technologie sur leurs conditions de travail, pour commencer. Mais aussi sur la répartition des nouvelles responsabilités que l'intelligence artificielle va faire émerger. Ils ont besoin d'un cadre juridique protecteur. Ce sujet sera au cœur de la prochaine mandature. Et, bien sûr, il y en aura d'autres.

– Lesquels ?

– Le développement du numérique et du télétravail. Deux thèmes fondamentaux pour lesquels l'échange avec d'autres syndicalistes européens est particulièrement fécond. Sur le télétravail par exemple, les organisations danoises ont beaucoup à nous apprendre. Si, en France, ce mode de travail s'est imposé de façon brutale, au Danemark il fait partie du quotidien depuis fort longtemps. Là-bas, le modèle s'appuie sur la confiance accordée aux cadres. Une confiance qui reconnaît leur droit à l'autonomie. Autrement dit, la surveillance permanente n'est pas inéluctable. Elle l'est d'autant moins qu'on admet que les salariés ne sont pas des tire-

« Sur le télétravail par exemple, les organisations danoises ont beaucoup à nous apprendre. Si, en France, ce mode de travail s'est imposé de façon brutale, au Danemark il fait partie du quotidien depuis fort longtemps. Là-bas, le modèle s'appuie sur la confiance accordée aux cadres. »

au-flanc. Nous allons avancer sur ce sujet. Nous allons aussi le faire sur les questions d'égalité professionnelle et les principes de non-discrimination, sur les conditions de la mobilité et sur la nécessité d'une Europe fondée sur la connaissance, en faisant valoir les conditions pour y parvenir. Si les qualifications et les compétences sont indispensables à l'avènement de cet objectif, la responsabilité n'en revient pas seulement aux travailleurs. C'est une responsabilité qui doit être partagée entre eux, les employeurs et les gouvernements.

– Le travail indépendant est-il un sujet de préoccupation aujourd'hui pour Eurocadres ?

– Incontestablement, et pour une raison toute simple : beaucoup de travailleurs cumulent désormais des statuts de types différents – sur des plateformes, en indépendants et parfois même, en même temps, comme salariés. Il est important de travailler pour garantir à tous un socle minimum de droits. Et, pour cela, que

nos structures les syndiquent. Une fois encore, les cadres aspirent à l'autonomie. La dernière enquête Ugict sur le télétravail en témoigne : 98 % des personnes sondées disaient y voir une source de plus grande liberté. Si cela passe par le développement du travail indépendant, nous devons en prendre acte. À nous de garantir un équilibre entre cette demande, les questions de sécurité et de santé au travail, et le respect des droits que ce mode d'organisation impose.

– Le syndicalisme européen n'échappe pas au repli sur soi. Comment Eurocadres envisage-t-il de se prémunir contre cette tentation, et contribuer au renforcement des solidarités ?

– Le Parlement européen et la Commission européenne s'engagent dans des changements qui n'ont jamais été vus auparavant. Il ne faut pas s'y tromper : un ensemble d'institutions européennes enhardi ne cherchera pas à mettre en œuvre, pays par pays, les changements désespérément nécessaires en matière de climat, de numérique et de santé et sécurité. Plus que jamais, nous avons besoin d'une approche continentale pour nos objectifs, car les plans de Bruxelles affectent les 27 États membres en même temps, et non pas un par un. Nous essayons de démontrer aussi les dangers qu'il y a à désigner les cadres à la vindicte. Les cadres ne sont pas des privilégiés. Il faut en finir avec ça. Cette façon de tenter de résoudre les problèmes n'est pas seulement injuste mais contribue au repli sur soi.

– L'enjeu, pour avancer, n'est-il pas de rendre plus concrètes les solidarités européennes, si ce ne sont les solidarités internationales ?

– Incontestablement. Nous aussi, nous devons sortir de l'entre-soi et montrer aux salariés l'intérêt d'un engagement à cette échelle. Comme militante de l'Ugict et présidente désormais d'Eurocadres, j'espère pouvoir avancer dans cette voie. C'est vrai que les processus européens sont mal compris, souvent parce que très longs à aboutir. Il faut plus de cinq ans pour publier, adopter et assurer la mise en application d'une directive. Mais ce travail est indispensable et est la condition sine qua non d'une défense des conditions de travail dans le monde ouvert et interconnecté qui est devenu le nôtre. ◀

Propos recueillis par Martine HASSOUN

ÉGALITÉ

LES FEMMES CADRES PÉNALISÉES PAR LA CRISE

EN 2020, ELLES ONT GAGNÉ 8 % DE MOINS QUE LES HOMMES, À POSTE COMPARABLE. ELLES ONT AUSSI ÉTÉ MOINS AUGMENTÉES, MONTRE UNE ÉTUDE DE L'ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES.

Ce n'est pas une surprise, mais une confirmation : selon le bilan annuel de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec)¹, l'année 2020 a été marquée par une accentuation de l'écart des salaires entre les femmes et les hommes. Si, à poste comparable, elles ont gagné 8 % de moins que les hommes, la différence atteint 15 % en moyenne. S'agit-il d'un effet de la crise sanitaire ? Sur ce point, l'Apec reste prudente dans son analyse, en particulier parce que les écarts restent stables dans le temps : depuis une dizaine d'années, ils s'établissent en effet à ce niveau, autour de 15 %. Il n'empêche : les chiffres de 2020 interviennent après une réduction des écarts observée en 2019. Ils s'expliquent en outre par le fait qu'au cœur de la crise du Covid, la hausse des rémunérations a surtout concerné les hommes : 40 % d'entre eux ont bénéficié d'une augmentation de salaire, contre 35 % des femmes, alors que ces deux taux sont habituellement similaires.

Une pression hiérarchique accrue

Au total, montre le baromètre, la rémunération annuelle brute médiane – comprenant le salaire fixe et la part variable – des cadres du secteur privé est restée stable, autour de 50 000 euros. En dépit, d'ailleurs, des difficultés économiques face à la crise du Covid et à l'arrêt de certaines activités lors des confinements successifs. Mais cette moyenne masque comme

toujours des disparités : cette rémunération, dont l'augmentation est essentiellement liée à l'essor de la part variable, atteint en effet 53 000 euros annuels pour les hommes, mais chute à 46 000 euros annuels pour les femmes.

Dans « Femmes cadres et crise sanitaire », une étude spécifique également publiée en septembre, l'Apec va au-delà de la question des rémunérations pour s'intéresser au creusement d'autres inégalités. Inégalités qui se sont accentuées en lien avec l'essor du télétravail, davantage pratiqué par les femmes cadres alors qu'elles représentent un tiers de la catégorie (voir encadré). Là aussi, les données mises en évidence confirment des tendances déjà documentées dans d'autres études. Pour les femmes cadres, la crise sanitaire a ainsi été une source de stress (65 %), synonyme plus précisément d'allongement des horaires (65 %) et de pression

hiérarchique accrue (59 %). Et ce, notent les auteurs de l'enquête, *« davantage que pour les hommes cadres »*.

Les plus jeunes, moins de 30 ans, ne sont pas mieux lotis. Toujours en 2020, leur rémunération a également été *« fragilisée »*, tous secteurs et toutes tailles d'entreprises confondus : en brut global, elle est passée de 40 000 euros à 39 000 euros annuels. *« La crise, explique l'Apec, a notamment compliqué l'entrée dans la vie active des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur : ils ont mis plus de temps à trouver un emploi et, sous l'effet conjugué de la concurrence, leur salaire à l'embauche a baissé. »* Plus nombreux à travailler dans les petites entreprises, les jeunes cadres ont aussi été davantage concernés par le chômage partiel, dont l'indemnisation n'a pas forcément couvert l'intégralité de leur salaire. Si 35 % des cadres de moins de 30 ans ont connu

Portrait

Un tiers des cadres sont des femmes. Elles continuent d'être surreprésentées dans les métiers du secteur sanitaire et social, de la communication et des ressources humaines. Elles sont plus jeunes que les hommes : 44 % ont moins de 40 ans, contre 37 % des hommes cadres. Dans l'enquête menée par l'Apec auprès de 13 800 cadres du secteur privé interrogés en mars 2021, elles sont 78 % (contre 54 % des hommes) à dire qu'une femme avec enfant est freinée dans son évolution professionnelle. Elles sont aussi plus nombreuses que les hommes (36 % contre 23 %) à déclarer avoir connu une situation d'épuisement professionnel.



SALAIRES MOBILISATION HISTORIQUE AUX ÉTATS-UNIS

À plus de 98 %, les adhérents de 36 syndicats d'Hollywood ont donné, au début du mois, leur accord pour un blocage des tournages de films et de séries si les studios n'acceptent pas de négocier des augmentations de salaires et de meilleures conditions de travail. « *Des journées de quatorze heures, sept jours sur sept, pendant des semaines* », tout ça pour un salaire qui ne respecte pas les qualifications : ces salariés n'en veulent plus. Et ils ne sont pas les seuls outre-Atlantique. Dans la santé, la métallurgie, le bâtiment, les transports ou encore les services publics, des centaines de mouvements sont annoncés pour revendiquer de meilleures rémunérations et une protection renforcée des conditions de travail. Les inégalités n'ont jamais été aussi élevées dans le pays, alors que la situation économique s'améliore et que se précisent des pénuries de main-d'œuvre. Les syndicats sont convaincus de disposer d'un pouvoir de négociation pour obtenir satisfaction.

DROITS HUMAINS TOUT AU LONG DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

IndustriAll, avec le comité mondial du groupe Daimler et la direction du groupe, a signé le 1^{er} septembre un accord fixant les principes d'une « *responsabilité sociale* » et d'un respect des « *droits de l'homme* » dans toutes les unités du groupe automobile. Principaux éléments de ce texte : « *un engagement clair à honorer scrupuleusement les droits fondamentaux au travail de l'Oit* », parmi lesquels « *la neutralité de l'entreprise dans les cas de campagnes de syndicalisation* » et l'application de la convention sur la violence et le harcèlement au travail ; l'instauration de « *mécanismes sur les droits de l'homme et le devoir de diligence tout au long des chaînes d'approvisionnement* ». Le groupe compte encore près de 300 000 salariés.

SANTÉ AU TRAVAIL LE MONDE : CÔTÉ PILE, CÔTÉ FACE

Deux manières d'envisager le dernier rapport de l'Organisation mondiale de la santé (Oms) et de l'Organisation internationale du travail (Oit) sur la santé au travail. Tout d'abord, l'ampleur des problèmes. En effet, les maladies et traumatismes liés au travail ont été responsables du décès de



1,9 million de personnes en 2016 dans le monde, parmi lesquelles un nombre croissant de victimes de cardiopathies et d'accidents vasculaires cérébraux. Deux maux fortement associés à l'exposition à de longues heures de travail, autrement dit au développement des risques psychosociaux. Autre approche : malgré tout, globalement, la situation s'améliore puisque le nombre de décès liés au travail par habitant a diminué de 14 % entre 2000 et 2016. Reste que, s'il en est ainsi, tiennent à préciser ces deux organisations, c'est que de nouvelles contraintes ont été fixées à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail. Aucune fatalité donc...

une période de chômage partiel, contre 28 % pour l'ensemble des cadres, ils sont deux sur cinq à avoir connu une baisse de revenu dans le cadre du dispositif.

Si la crise sanitaire a bien eu un effet majeur sur les augmentations octroyées aux cadres, c'est particulièrement vrai pour les plus jeunes d'entre eux. L'Apec en analyse le mécanisme : en 2020, comme par le passé, les jeunes cadres ont bien été les plus nombreux à être concernés par des augmentations salariales. Mais ils ont été globalement moins nombreux à en bénéficier (48 % en 2020 contre 62 % en 2019). Parce que les perspectives salariales sont fortement corrélées aux augmentations des premières années, la tendance inquiète : « *L'impact de la crise sanitaire sur les augmentations de salaire pourrait se répercuter sur le long terme : les dernières crises économiques, de 2008 et de 2012, ont en effet ralenti les évolutions salariales des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.* » Ce ralentissement a été observé, comme le souligne une étude Centre d'étude et de recherche sur l'emploi et les qualifications (Céreq)² durant les dix premières années passées sur le marché du travail.

Christine LABBE

1. « Baromètre de la rémunération des cadres », Observatoire de l'emploi cadre, Apec, 2021.

2. « Des débuts de carrière plus chaotiques pour une génération plus diplômée », Céreq, 2019.

Libertés en petite santé

Quand l'exception se construit en régime normal

Depuis 2015, la France a davantage vécu sous des régimes d'exception que sous le droit commun. Il faut s'inquiéter du caractère systématique du recours à un droit dérogatoire, au prétexte illusoire que la concentration des pouvoirs entre les mains d'un seul serait un gage d'efficacité accrue. La mécanique est hélas rodée : la parole du chef de l'État est à ce point impérieuse que l'annonce des nouvelles restrictions aux libertés précède rituellement le vote de la loi, et affaiblit d'autant le pouvoir du Parlement. Pris dans les logiques majoritaires, ce dernier avalise sans broncher les projets de loi le dépossédant de sa propre compétence, et ratifie les ordonnances sans exercer son rôle de contre-pouvoir.

La pandémie a dégagé des espaces pour des offensives patronales

La pandémie a relancé un conflit ancien autour de deux définitions : celle de la maladie du travail et celle de la responsabilité. Pour Marc Benoît, responsable Cgt à l'Inrs, cette tension n'est ni nouvelle ni étonnante : « *Par tradition – et par intérêt – les employeurs campent sur l'idée qu'une maladie contractée sur le lieu de travail n'est pas forcément liée au travail.* » Ils avancent de même que leur responsabilité consiste uniquement à veiller à ce que les règlements en vigueur aient été respectés.

L'adieu à l'entreprise, succédané de liberté ?

Après dix-huit mois de « distanciation sociale » forcée, la liberté de choisir soi-même les conditions de son éloignement semble être devenue la revendication première d'un nombre croissant de salariés. Mais pour fuir quoi ? Pour se protéger de quoi ? Plus le retour des salariés a été tardif, plus il leur a été difficile de reprendre pied avec leur métier. Le bruit, les échanges, la parole de l'autre sont devenus intrusifs. Certificats de santé à l'appui, les demandes d'aménagement des postes de travail se sont multipliées en même temps que la demande des jours de télétravail.

FRÉDÉRIC CIRIOU / MAXPPP

SOMMAIRE

LIBERTÉ CHÉRIE ?

PAGES 17 À 19

REPÈRES

PAGE 20

POINT DE VUE

ASSURANCE MALADIE,
CONFLIT ÉTHIQUE
PAGE 21

DROITS

RESSORTS D'UNE
MÉCANIQUE AUTORITAIRE
PAGES 22-23

HÔPITAL

LES LIBERTÉS À L'AUNE
DE LA VACCINATION ?
PAGES 24

PRÉVENTION

SANTÉ AU TRAVAIL,
UNE LOI EN CONTRE
PAGES 25

TRAVAIL

RETOUR EN FLEX-OFFICE :
PRÉSENTS !
PAGES 26-27



Liberté chérie ?

S'échapper de l'entreprise pour reprendre le contrôle sur sa vie. Après dix-huit mois de « distanciation sociale » forcée, la liberté de choisir soi-même les conditions de son éloignement semble être devenue la revendication première d'un nombre croissant de salariés. Mais pour fuir quoi ? Pour se protéger de quoi ? Philippe Mezzasalma, conservateur et militant Cgt à la Bibliothèque nationale de France (Bnf), en a une petite idée. La volonté de réduire ses temps de transports n'explique pas tout. « Plus le retour des agents a été tardif, plus il a été difficile, et les salariés ont eu du mal à reprendre pied avec leur métier. » Et puis, ajoute celui qui est aussi chef du service Presse à la direction des collections de l'établissement public, « le bruit, les échanges, la parole de l'autre : tout est apparu intrusif. Parfois même insupportable, au point que, certificat de santé à l'appui, les demandes pour aménager les postes de travail se sont multipliées en même temps que la demande des jours de télétravail ». Parmi ses quarante-cinq collègues, trois seulement pouvaient travailler un ou deux jours chez

eux avant la pandémie. Aujourd'hui, vingt-trois sont dans ce cas. Soit près de huit fois plus. Fuir pour se protéger des autres. Que l'on ne s'y trompe pas : les cadres ou personnels administratifs ne sont pas les seuls à se laisser tenter par cet espoir de liberté. Jérôme Vivenza, pilote du collectif Santé-travail confédéral et du conseil d'administration de l'Anact, est formel : « Les tensions sont telles aujourd'hui dans les équipes que certains salariés dont le poste n'est pas éligible au télétravail demandent à réorganiser leurs horaires. À travailler onze heures, voire douze heures s'il le faut une ou deux journées, pour pouvoir s'échapper une fois ou l'autre dans la semaine. » Que cette demande soit contraire au cadre juridique quant à la durée légale maximale de travail et qu'elle échappe aussi à toute chance d'obtenir des droits collectifs nouveaux en matière d'horaire, qu'importe. « Le sentiment que la solution aux conditions de travail dégradées passe par une stratégie qui ne peut être qu'individuelle n'a jamais été aussi prégnant », poursuit le dirigeant syndical.

Après dix-huit mois de « distanciation sociale » forcée, la liberté de choisir soi-même les conditions de son éloignement semble être devenue la revendication première d'un nombre croissant de salariés.

...

Liberté chérie ?

... Bien sûr, cette tentation s'inscrit dans une histoire sociale longue. Comme le dit Jean-Louis Zylberberg, médecin du travail et membre du collectif Ugict Santé-travail, il faut rappeler que le patronat ne ménage pas ses efforts, depuis près de cinquante ans, pour casser les solidarités en individualisant les carrières et les rémunérations, et tente toujours davantage de s'exonérer de son obligation de prise en charge collective des risques en entreprise. Difficile, pour autant, d'en rester là. Incontestablement, cette rentrée 2021 n'en est pas une comme les autres. Les collectifs de travail ont rarement été si fragilisés, et le mal-être au travail aussi grand. Et cette fois, cela s'impose de manière totalement inusitée : par une partition entre ceux relevant des métiers dits « essentiels » et ceux considérés comme n'en relevant pas, ceux contraints à l'inactivité et les autres au télétravail, ceux ensuite obligés de revenir en entreprise et ceux autorisés à travailler à distance. Les directions auraient pu s'en inquiéter. Comme beaucoup d'autres chefs de service à la Bnf ou ailleurs, Philippe Mezzasalma n'a eu de cesse, ces dernières semaines, d'alerter les plus hautes instances de la Bnf sur les dégâts causés par ce mal-être tout nouveau qui rongait son service. En vain. C'est vrai, les employeurs n'ont jamais fait grand cas du travail informel. Sauf que, cette fois, ils auraient dû y regarder de plus près. *« Les procédures imposées par le télétravail ont*

Dans bien des services, l'autre est devenu un obstacle, une perte de temps que l'on préfère éloigner de soi pour mieux se protéger et protéger le sens donné à son travail.

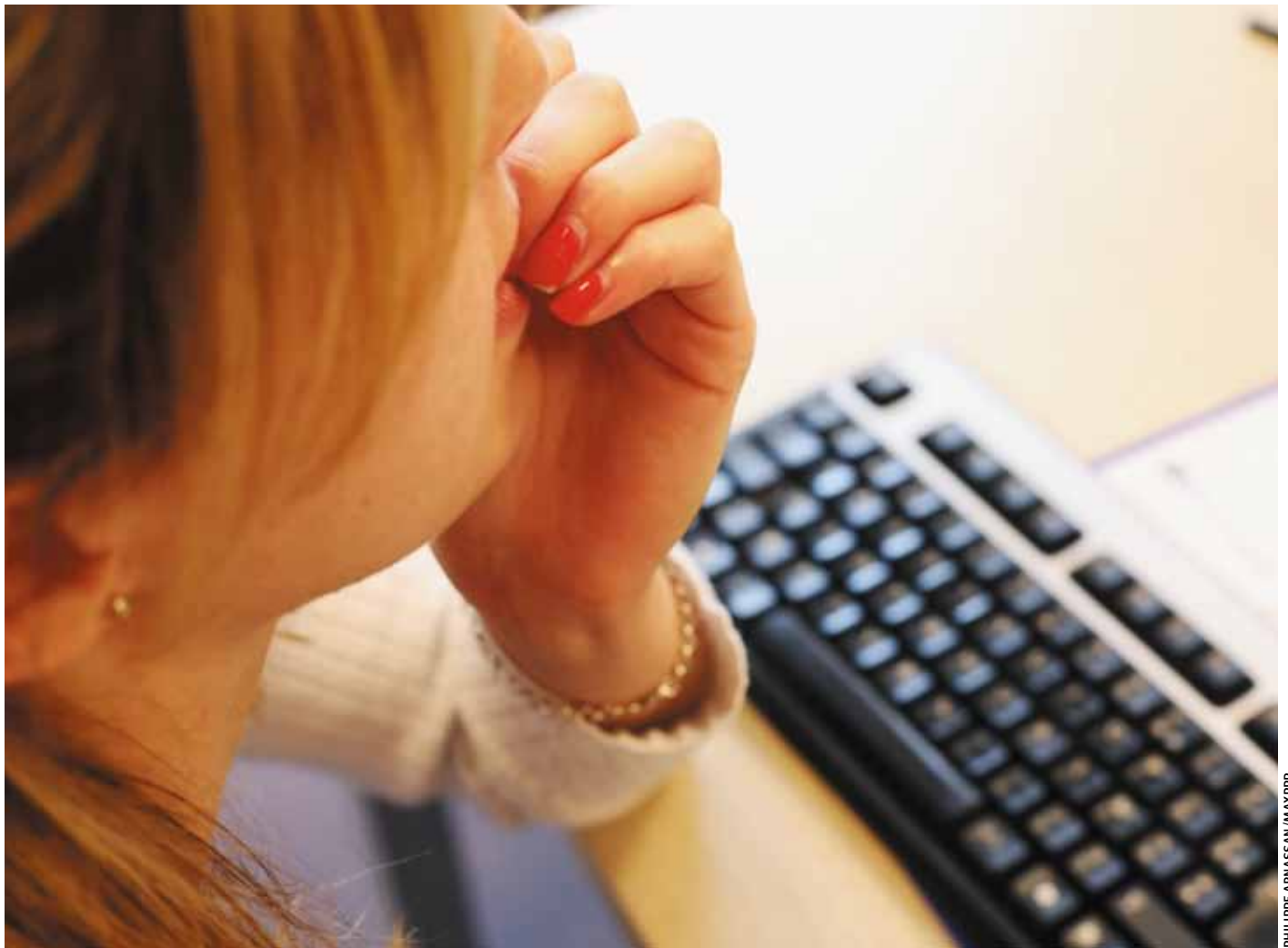
réclamé de formaliser ce qui ne peut pas l'être : les échanges imprévisibles et les rencontres inopinées sans lesquels le travail ne peut pas se faire bien », explique Jérôme Vivenza. *« Au final, la réalité s'est imposée : dans bien des services, l'autre est devenu un obstacle, une perte de temps que l'on préfère éloigner de soi pour mieux se protéger et protéger le sens donné à son travail. »*

Quand le travail devient procédure

À la fin du printemps, le dirigeant syndical a pensé que la trêve estivale permettrait d'apaiser la pression. En opposant les « bons » travailleurs vaccinés aux autres, comme s'en inquiétaient au cœur de l'été la Cgt, Solidaires, la Fsu et le Syndicat des avocats de France (voir page 20), le pass sanitaire en a voulu autrement.

Disputes entre ceux qui acceptent les règles et ceux qui n'en veulent pas. Conflits entre les tenants de la vaccination et ceux défendant le libre arbitre : *« En respectant les fondements du Code du travail qui stipulent expressément que les employeurs doivent prendre des mesures de protection collective pour protéger la santé des salariés, les directions auraient pu éviter la discorde et, avec elle, l'explosion des collectifs »,* explique Jean-Louis Zylberberg. Peu nombreuses ont été celles qui se sont pliées à cette obligation, regrette le médecin. Elles s'en sont exonérées comme elles ont laissé l'encadrement intermédiaire se débrouiller, et aux organisations syndicales la responsabilité de colmater les brèches. Avec ses 160 adhérents et sa première place aux élections professionnelles dans la catégorie cadre, le syndicat Cgt de la Bnf a réussi à surmonter le défi. Il l'a fait en usant de la pratique qui était la sienne jusqu'au mois de mars 2020 : informer et impliquer les personnels pour qu'ils puissent mieux exprimer et concevoir leurs revendications. Des mois durant, il s'est battu pour tenter de maintenir les solidarités. Il a milité pour une limitation du contrôle du pass sanitaire aux seuls agents travaillant dans le secteur des expositions, ce qu'il a obtenu. Il a revendiqué un contrôle exclusif par les services de santé au travail, ainsi que le rapporte Anthony Cerveaux, bibliothécaire et jeune représentant du syndicat au sein du Chsct : ce qu'il a aussi décroché. Il a tenu, avec Sud et la Fsu, des assemblées pour aider les personnels à sortir de l'isolement. Il a réclamé des règles communes quant à l'obtention de jours de télétravail, et des mesures pour aider les familles monoparentales – les femmes tout particulièrement – à affronter les règles sanitaires imposées dans le système scolaire. Et l'on pourrait continuer.

Mais une autre manière d'agir, ici, a été imaginée. Le syndicat Cgt de la Bnf a travaillé ces derniers mois sur un outil qui, déjà, intéresse



Une formation pour nous aider à éviter de tomber du côté obscur du monde, nous prémunir contre le complotisme.

toute la fédération Cgt-Culture : une formation sur la façon de se prémunir contre les fake news. Inspirée de celle développée par Philippe Mezzasalma et son équipe pour les élèves des lycées avec qui travaille la Bnf, cette initiative n'est pas un gadget.

Former contre les fake news

Son objectif est éminemment syndical. Elle a vocation, défend son promoteur, « à nous aider à éviter à certains de nos camarades de tomber du côté obscur du monde. À nous prémunir contre le complotisme et les dérives qu'il induit, et à mieux défendre ce qui fait notre corpus revendicatif : la culture, le savoir et la science, la défense des services publics, de l'hôpital et des politiques de santé publiques ». Consolider la cohésion en alimentant une réflexion collective... Et si finalement, comme l'assure Jérôme

Vivenza, la liberté n'était pas dans la fuite mais dans l'affirmation des solidarités et de la qualité de vie au travail ?

Une chose est sûre, la tentation du chacun pour-soi risque de menacer encore longtemps le syndicalisme. Car, en surfant sur la « distanciation sociale » qu'elle engendre, une partie du patronat espère en user pour imposer une « distanciation contractuelle » cette fois. Autrement dit, l'abandon par les salariés en télétravail du statut salarié et, avec lui, des droits et garanties collectives qui lui sont liés. En 2020, le travail indépendant a progressé de 11 %, assure le quotidien économique *La Tribune*. Selon une étude réalisée par le cabinet McKinsey auprès de 800 dirigeants d'entreprise, 70 % d'eux eux déclarent vouloir profiter du développement du travail à domicile pour diffuser ce statut. Liberté chérie ?

Martine HASSOUN

EN SURFANT SUR LA « DISTANCIATION SOCIALE » QU'ELLE ENGENDRE, UNE PARTIE DU PATRONAT ESPÈRE IMPOSER UNE « DISTANCIATION CONTRACTUELLE ». AUTREMENT DIT, L'ABANDON PAR LES SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL DU STATUT SALARIÉ ET, AVEC LUI, DES DROITS ET GARANTIES COLLECTIVES QUI LUI SONT LIÉS.

DROIT AU TRAVAIL LE PASS SANITAIRE EST PROLONGÉ

Le pass sanitaire en entreprise va donc perdurer jusqu'au milieu de l'été prochain. Ainsi en a décidé le gouvernement le 13 octobre. En août dernier, le Conseil constitutionnel avait validé le recours à cet outil dès lors que le gouvernement en limitait l'usage, premièrement, au 15 novembre, deuxièmement, aux secteurs d'activité présentant « *de graves risques de contamination* ». Les pouvoirs publics ont décidé de passer en force en proposant simplement au Parlement un « *rapport d'étape* » pour la fin février.

Une certitude, simplement : les critiques émises au cœur de l'été dans un courrier commun aux membres du Conseil constitutionnel par la Cgt, Solidaires, la Fsu et le Syndicat des avocats de France (Saf) demeurent. « *Si la vaccination a fait ses preuves depuis des années, elle ne peut se faire dans n'importe quelles conditions et à n'importe*

quel prix, soulignaient alors ces quatre organisations. *Qui plus est, l'état d'urgence sanitaire aurait dû permettre de prendre les décisions politiques nécessaires pour protéger la population en l'accompagnant dans l'accès à la vaccination.* » Il aurait dû pousser le gouvernement à augmenter le nombre de personnels soignants, de lits dans les hôpitaux. S'y prendre ainsi, ajoutaient-elles, aurait permis d'éviter que ne se créent « *des clivages et des tensions dans les collectifs de travail en opposant les "bons" travailleurs et travailleuses qui seraient vaccinés et les autres, alors que la réalité est dans les faits bien compliquée* ». La responsabilité individuelle est devenue la pierre angulaire de la stratégie de lutte contre le Covid. Aujourd'hui donc, à nouveau, c'est le respect du droit au travail qui est posé.

1. À consulter sur <http://lesaf.org>

Biblio

- *Par ici la sortie*, « Cahiers éphémères et irréguliers pour saisir ce qui nous arrive et imaginer les mondes de demain », revue de réflexion pour l'après-Covid, éditée par le Seuil.

- « Covid-19 : de la pandémie aux crises », *Mouvements*, mars 2021.

- « Le droit social à l'épreuve du Covid-19 », *Droit social* n°7-8, juillet 2020.

Web

- « Sous la fin annoncée de l'état d'urgence, une reconduction des mesures d'exception attentatoires aux libertés », communiqué commun de plusieurs associations, dont la Ldh, la Saf et le Syndicat de la magistrature, 16 juin 2020, sur www.ldh-france.org

- Blog du juriste Michel Miné : <https://blog.cnam.fr>

SANS REPRÉSENTANT DU PERSONNEL

Alors que l'instauration d'un contrôle du pass sanitaire en entreprise peut engendrer une sanction extrêmement grave – priver un salarié de ses moyens d'existence –, aucun droit véritable de consultation des organisations syndicales ou des instances représentatives du personnel n'est prévu par la loi. Si leur information est admise, la consultation du comité social et économique sur la mise en place des mesures de contrôle peut intervenir après l'instauration du dispositif. Autrement dit, les représentants du personnel n'ont aucun droit de regard sur les conditions d'instauration du pass sanitaire dans les entreprises.

Ils en ont d'autant moins que, lorsqu'une sanction

à l'encontre d'un membre du personnel est envisagée, la loi ne leur permet pas d'assister à l'entretien au cours duquel celle-ci sera annoncée. Le Code du travail est pourtant formel : avant de prendre une sanction autre qu'un avertissement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable en précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Et la convocation doit rappeler au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Mieux, dans les entreprises dénuées de représentants du personnel, il peut même se faire assister par un conseiller du salarié extérieur. Rien de cela dans le cadre de la loi sur la gestion de la crise sanitaire.

EN EUROPE PROTÉGER LA VIE PRIVÉE

En Belgique, le port d'Anvers a lancé l'utilisation de bracelets, ou de « preuves de santé » portables, développés par l'entreprise technologique Rombit, pour prévenir les infections au coronavirus dans l'environnement de travail. Ce bracelet fonctionne de telle façon que, si les travailleurs se rapprochent trop les uns des autres, une alarme se déclenche. Cet exemple est la preuve ultime, assure Aïda Ponce Del Castillo, chercheuse à l'Institut syndical européen, que les applications de traçage concernent aussi le monde du travail. Autrice d'une note sur le sujet¹, elle ne mâche pas ses mots : « *Les employeurs doivent démontrer qu'il existe une raison impérieuse justifiant l'utilisation de systèmes de traçage des contacts sur le lieu de travail. Qu'il n'existe aucune*

solution alternative moins envahissante, et que de telles initiatives n'ouvrent pas la voie à une culture de l'hypersurveillance. » Au-delà, le déploiement d'une application ne peut avoir lieu que si elle « *respecte les droits du travail [...], est négociée avec les représentants des travailleurs [...], est conforme aux règles du Rgpd* » et s'il est garanti qu'« *elle ne collecte les données personnelles que dans le seul but de prévenir la contagion du Covid-19, et pour aucune autre fin* ». Il faut également qu'elle ait reçu, préalablement à son implantation, « le consentement explicite des travailleurs pour le traitement de leurs données spécifiques ».

1. « Les applications de traçage des contacts pour le Covid-19 », à consulter sur www.etui.org



SÉBASTIEN MUYLAERT / MAXPPP

point de vue BERNADETTE HILPERT

CHEF DE FILE DE LA DÉLÉGATION
CGT A LA CNAM (CAISSE NATIONALE
D'ASSURANCE MALADIE).

Propos recueillis par Christine LABBE

Assurance maladie Conflit éthique

Dans une lettre, l'Assurance maladie organise une méthode de contrôle des arrêts de travail des salariés et agents publics soumis à l'obligation vaccinale depuis la loi du 5 août 2021. La Cgt, pour qui cette méthode s'oppose aux valeurs de l'institution, demande son retrait.

«À la fin du mois de septembre, nous avons pris connaissance d'une lettre dite « Réseau » adressée à un certain nombre de responsables et d'institutions de l'Assurance maladie : directeurs, chefs de service, médecins-conseils, caisses primaires d'assurance maladie (Cpam)... Cette lettre organise les modalités de contrôle des avis d'arrêts de travail des salariés ou des agents publics soumis à l'obligation vaccinale. Dans une lettre au directeur de l'Assurance maladie, la Cgt a décidé d'alerter sur les conséquences qu'un tel contrôle implique pour les assurés sociaux en levant, d'emblée, toute forme d'ambiguïté : nous nous sommes clairement et sans équivoque prononcés en faveur de la vaccination pour lutter contre la pandémie de Covid-19. Ce n'est pas la question.

Le contrôle des arrêts de travail est effectivement une des missions de l'Assurance maladie. Ce contrôle s'exerce l'égard de l'activité des médecins ou des assurés eux-mêmes. Dans ce cas, il se fait de manière aléatoire sur l'ensemble des arrêts de travail ou sur signalement ; il permet de vérifier que l'assuré est à son domicile pendant les heures d'interdiction de sortie et que son état de santé justifie l'arrêt de travail prescrit. Mais ce qui est demandé dans la lettre Réseau est très différent puisqu'elle cible une catégorie d'assurés, en organisant une méthode de repérage à son égard. Elle liste les salariés concernés, précise les modalités de signalement comme de traitement par les services médicaux.

Depuis le début de la crise sanitaire, ces personnels, notamment les soignants, sont soumis à des conditions de travail extrêmement difficiles et leur fatigue est immense, avec des répercussions sur leur santé. La période est aussi mar-

quée par le maintien des orientations en matière de réduction des services hospitaliers comme des effectifs, le projet de loi de financement de la sécurité sociale n'étant pas pour nous rassurer. Comme si cette réalité était ignorée, la méthode de repérage proposée s'appuie sur une suspicion tout à fait gratuite : si ces salariés ou agents publics sont en arrêt de travail, ce serait pour contourner ou retarder les conséquences qui découleraient de leur non-vaccination, comme la suspension de leur contrat de travail. Les arrêts de travail prescrits seraient supposés de complaisance et donc injustifiés.

Au fond, elle est une invitation des employeurs à une pratique de « signalement » sur cette simple suspicion, l'Assurance maladie signifiant ainsi que ces arrêts de travail vont être regardés à la loupe. Elle pose également la question du croisement de deux fichiers informatisés, celui des arrêts de travail et des assurés non vaccinés soumis à l'obligation vaccinale depuis la loi du 5 août 2021.

Dans un récent communiqué de la fédération Cgt santé et action sociale et de l'Ufmict en date du 22 septembre, les directeurs ont d'ailleurs dénoncé le rôle qu'on leur demande ainsi d'endosser : celui qui consiste à surveiller et punir l'obligation vaccinale. Ils y refusent de « troquer l'habit de « manager participatif » pour celui de gendarme supplétif » pour le compte du gouvernement. Dans la même logique, nous pensons que l'Assurance maladie n'a pas à devenir la police du gouvernement. Si elle est un acteur central dans la lutte contre la pandémie, elle est jusqu'à présent restée dans son champ de compétence, en toute légitimité. Ce qui est aujourd'hui demandé aux personnels de la sécurité sociale les place dans une posture qui contredit les valeurs de leur organisme.

Cette pratique en outre, est de nature à affaiblir et remettre en cause la confiance de la population envers la sécurité sociale, dans ses missions essentielles de protection et de prévention. Parce qu'elle est pour nous une pratique discriminatoire, elle s'oppose à nos valeurs. Elle pose véritablement une question éthique face à laquelle nous ne voulons pas rester silencieux. Dans la lettre au directeur de l'Assurance maladie, nous demandons le retrait de cette méthode de repérage ».

Ressorts d'une mécanique autoritaire

L'une des grandes leçons de l'instauration des régimes d'exception est l'acceptation par les populations des restrictions de liberté au nom de l'urgence et par l'effet de sidération panique. Une acceptation qui accoutume à ces restrictions, celles-ci pouvant ensuite être intégrées dans le droit commun.

Depuis 2015, la France a davantage vécu sous des régimes d'exception que sous le droit commun. Au-delà de ce constat simple mais préoccupant, il faut s'interroger sur le caractère systématique du recours à un droit dérogatoire, au prétexte illusoire que la concentration des pouvoirs entre les mains d'un seul serait un gage d'efficacité accrue. Ce n'est pas le moindre des paradoxes de la Ve République : les pleins pouvoirs donnés au Premier ministre sont en réalité exercés par le président de la République, celui-ci tirant sa légitimité de l'élection directe au suffrage universel. La parole du chef de l'État est à ce point impérieuse que l'annonce des nouvelles restrictions aux libertés précède rituellement le vote de la loi, affaiblissant d'autant le pouvoir du Parlement. Pris dans les logiques majoritaires, ce dernier avalise sans broncher les projets de loi, le déposant de sa propre compétence, et ratifie les ordonnances sans exercer son rôle de contre-pouvoir. C'est ainsi que le « couvre-feu » a pu être décidé sans aucun débat, bien qu'il soit attentatoire à la liberté d'aller et de venir. Cette situation va d'ailleurs se dégradant : autant le Parlement a exigé d'exercer une mission de contrôle *a posteriori* lors de l'état d'urgence antiterroriste, autant il a laissé carte blanche à l'exécutif dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

On touche là à des choses très concrètes : il a fallu la censure d'abord de la Cour de cassation puis du Conseil constitutionnel pour qu'il soit mis fin à l'atteinte consistant à priver de liberté, sans décision d'un juge, une personne seulement soupçonnée d'avoir commis une infraction et présumée innocente. Le gouvernement avait en effet décidé que les détentions provisoires en cours seraient prolongées de plein droit sans audience. Le juge des référés du Conseil d'État, saisi d'un recours, n'avait rien trouvé à y redire, comme d'ailleurs pour la plupart des décisions gouvernementales pendant l'état d'urgence sanitaire, sauf à demander au Premier ministre d'aggraver certaines interdictions ! Et si la Cour de cassation a censuré ces nouvelles lettres de cachet, c'est en réussissant le tour de force de valider les détentions déjà prolongées, tout au moins pendant une certaine durée. On mesure la faiblesse des juridictions censées protéger les libertés !

De la même façon préoccupante, le Conseil d'État a admis, sous le premier état d'urgence, qu'on puisse assigner à résidence des personnes soup-

çonnées de terrorisme, sur la foi de simples notes blanches, c'est-à-dire des feuilles non signées et n'amenant aucun élément de « preuve ». La Cour de cassation a admis que les motifs de perquisitions décidées par le préfet – c'est-à-dire le représentant de l'État sous les ordres de l'exécutif – et non par un juge puissent être modifiés *a posteriori* par le préfet, lorsque les motifs invoqués étaient trop faibles pour permettre de valider la procédure, ce qui aurait entraîné l'annulation des poursuites. Elle a ainsi invité à réécrire la procédure à l'aune de ce qui avait été révélé, alors que le respect de la vie privée suppose que l'État ne s'introduise dans un domicile que lorsqu'il a suffisamment de preuves.

La concentration des pouvoirs appelle l'uniformisation des décisions

De fait, on peut dire, sans outrance, que les droits les plus solidement ancrés dans les démocraties, le droit à la vie, le droit à un procès équitable, le droit à la défense... sont fragilisés par l'acceptation de la mise en place d'un droit dérogatoire. La tentation est forte de le justifier au titre de l'urgence à prendre des décisions face au danger. Cependant, concernant la pandémie, il pourrait paraître judicieux de recourir à des experts, à des épidémiologistes travaillant déjà sur ces questions. En l'occurrence, de consulter le Haut Conseil de la santé publique, institution inscrite dans le Code de la santé publique, qui travaillait de longue date sur les maladies émergentes et les mesures à prendre en cas d'épidémie et mieux encore, avait constitué un groupe de travail sur les coronavirus. Il a pourtant été écarté au profit d'un « conseil scientifique », créé *ex nihilo*, et placé sous l'autorité non du ministre de la Santé, mais du président de la République lui-même.

Il est d'ailleurs symptomatique que l'une des premières décisions face à la pandémie ait consisté à ne pas mettre en œuvre les textes du Code de la santé publique qui élargissaient les pouvoirs du ministre de la Santé en cas d'épidémie. On s'est empressé d'oublier la loi et ce qu'elle prévoyait pour mettre en place un régime d'exception accordant des pouvoirs extraordinaires au Premier ministre, mais exercés en réalité par le président. Or, la concentration des pouvoirs appelle l'uniformisation des décisions et leur instrumentalisation au service de ces pouvoirs. Il importe peu, alors, que celle-ci entre

* Membre du Syndicat des avocats de France.



en contradiction avec d'autres décisions. Dans le même temps où les libertés ont été gravement restreintes pour ne pas saturer les services d'urgence hospitalière et éviter des morts par manque de soins adaptés, le gouvernement a poursuivi *ne varietur* sa politique de fermeture de lits et de réduction du personnel hospitalier. L'opacité des prises de décision – rappelons que celles du « conseil de défense sanitaire » sont classées secret-défense – s'accompagne d'une volonté de contrôle total des citoyens. La loi Sécurité globale en témoigne, en ayant mis en scène l'opacité de l'action policière. Le Conseil constitutionnel a certes censuré tant la nouvelle infraction (ancien article 24) qui aurait empêché de filmer la police, que la mise en place de drones ou de caméras embarquées, faute de cadrage suffisant. Mais le projet de loi Responsabilité et sécurité intérieure, en cours de vote, reprend les possibilités de prises d'images depuis des aéronefs ou des véhicules, en l'accompagnant de maigres garanties.

L'idée s'installe que l'espace public ne serait pas ouvert à tous

Corrélativement, les décrets de décembre 2020 sur les fichiers du renseignement (Pasp, Gipasp et Easp) ont considérablement étendu la surveillance des militants. Car les citoyens contestataires sont particulièrement victimes de ces régimes d'exception. Les militants écologistes (au moment de la Cop 21) ont ainsi été les premiers à subir les assignations à résidence permises par l'instauration de l'état d'urgence de 2015.

Lors du déconfinement, il a fallu arracher la suspension du décret ne prévoyant pas la possibilité de se rassembler pour manifester, puis de celui qui transformait le régime déclaratif en régime d'autorisation à la discrétion du préfet. Même alors, le gouvernement a persisté à entra-

DE FAIT, ON PEUT DIRE, SANS OUTRANCE, QUE LES DROITS LES PLUS SOLIDEMENT ANCRÉS DANS LES DÉMOCRATIES, LE DROIT À LA VIE, LE DROIT À UN PROCÈS ÉQUITABLE, LE DROIT À LA DÉFENSE... SONT FRAGILISÉS PAR L'ACCEPTATION DE LA MISE EN PLACE D'UN DROIT DÉROGATOIRE. LA TENTATION EST FORTE DE LE JUSTIFIER AU TITRE DE L'URGENCE À PRENDRE DES DÉCISIONS FACE AU DANGER.

ver la liberté de manifester : il n'a pas prévu la possibilité de se déplacer hors de son domicile pour pouvoir manifester. Certes, elle était implicite mais elle n'était pas inscrite dans le décret. L'attestation officielle ne permettait donc pas de cocher cette case.

La criminalisation des contestataires, déjà à l'œuvre depuis au moins 2010 (avec la loi Estrosi, puis la loi du 10 avril 2019 contre les manifestants) a été amplifiée par l'état d'urgence, avec le blanc-seing accordé aux policiers. D'une façon générale – et le confinement a aggravé ce phénomène –, l'idée s'installe que l'espace public ne serait pas ouvert à tous, mais qu'il faudrait justifier de sa présence, qu'il serait donc légitime de surveiller allées et venues, de contrôler les identités et les sacs, même hors de tout cadre légal.

Un contrôle aussi généralisé n'est concevable que si, outre l'emploi des nouvelles technologies, on enrôle des forces supplétives. C'est le fameux « continuum de sécurité » promis par le Livre blanc de la sécurité intérieure et rappelé par l'exposé des motifs de la loi Sécurité globale. D'où la « mobilisation » des policiers municipaux, pourtant non rattachés à l'autorité judiciaire, le contrôle des attestations par d'autres agents que les policiers et gendarmes, l'invitation enfin à toutes et à tous de participer à la surveillance numérique généralisée grâce à l'application StopCovid, devenue TousAntiCovid, ou le contrôle des pass sanitaires par certains commerçants...

C'est dans ce contexte dégradé que s'épanouissent thèses complotistes, radicalités d'extrême droite, et que l'on voit de plus en plus de candidats à la présidentielle se bousculer pour que la France revienne sur sa ratification de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. ▶

Nathalie TEHIO*

Les libertés à l'aune de la vaccination ?



SÉBASTIEN MUYLAERT / MAXPPP

Au Chu de Lille, les protestations contre l'obligation vaccinale témoignent davantage d'un empilement de mécontentements sociaux et démocratiques que du refus d'un acte médical.

Quelques collègues infirmiers de Philippe Crépel ont participé aux manifestations des antivax. Lui non : « Il y avait beaucoup de confusions dans les discours, une grande tendance à désigner des personnes sans réellement cibler les responsabilités et, assez logiquement, un grand flou autour des demandes. La liberté ? Franchement, je n'en ai pas été privé. Pendant le confinement, on a pu manifester, se rassembler. S'il y a bien un problème de droits et de liberté, cela remonte bien avant l'obligation vaccinale. » De fait, Au Chu de Lille, le taux de vaccination a très rapidement atteint les 75 % ; les salariés – déjà confrontés à d'autres obligations médicales concernant par exemple le vaccin contre l'hépatite B –, en font une question de principe : limiter les dégâts et les dangers pour soi, ses proches, sa famille. Ils le font d'autant plus facilement que nombre d'entre eux se sont délibérément coupés de tout contact avec leurs familles durant le premier confinement. Du moins jusqu'au discours du 12 juillet du président de la République. « Le message est mal passé, c'est le moins qu'on puisse dire. Les collègues, dont un bon nombre étaient déjà vaccinés,

l'ont vécu comme un procès en irresponsabilité. Ceux qui travaillent dans les maisons de retraite se sont sentis mis en accusation, considérés comme de mauvais professionnels. »

Après un an de crise, après les sacrifices concédés à l'intérêt général, la dimension d'obligation braque d'autant plus qu'elle vise des personnels qui, du fait du contexte, ont « d'eux-mêmes » beaucoup pratiqué le renoncement. Elle est vécue comme d'autant plus injuste que le Ségur de la santé est passé à côté des enjeux essentiels de la reconnaissance professionnelle. « Les collègues qui ont touché l'augmentation de 182 euros ont vite perdu le sentiment d'avoir été augmenté ; il s'est ensuivi un mélange de perte de confiance, de frustration, de retrait. »

Aux échelons inférieurs, le bricolage

Dans ce contexte, loin de régler le moindre problème, la charge du président de la République exacerbe les tensions entre les personnels. « Dès le début de la crise, il y a eu un durcissement du management pour pouvoir dégager des ressources, mais avec des moyens supplémentaires pour motiver les salariés, à coups d'heures supplémentaires. D'un coup, le contexte a changé. Avec le discours de Macron, on a vu se dessiner une ligne de fracture entre les bons vaccinés et les mauvaises têtes, sur fond d'incompréhensions réciproques... Le problème c'est que certains services ont rendu publiques des listes de non-vaccinés, avec le risque immédiat de mise en opposition des uns avec les autres. Corrélativement, on a enregistré des stratégies individuelles : arrêts maladie, mise en disponibilité, au point que la hiérarchie y a mis son veto. »

La Cgt, elle, refuse d'entrer dans un jeu d'oppositions stériles. Le syndicat décide d'accompagner les agents dans leurs demandes. « On ne s'est évidemment pas mobilisés contre la vaccination, mais on a défendu leurs droits, leurs convictions, sans pour autant en faire une revendication. » Le syndicat pointe en revanche la pression croissante sur la charge de travail et l'explosion... de promesses. « À Lille, insiste Philippe Crépel, le total dû aux agents, toutes formules confondues, équivaut à 1 200 emplois à temps plein, soit 10 % des effectifs. Avec ça, le management n'a même plus besoin d'être liberticide ni même autoritaire. Il n'y a plus de stratégie globale si ce n'est un "démerdez-vous" généralisé, un renvoi systématique de la résolution des problèmes aux bricolos des échelons inférieurs, lesquels ne sont évidemment ni préparés ni outillés. Cela se traduit par des dérapages, des inégalités de traitement et, surtout, par un émiettement des situations de travail et une dilution du sentiment de solidarité. La difficulté pour le syndicat, devant cette diversité de situations dans les services, est de créer une réaction collective des salariés. »

Louis SALLAY

Santé au travail, une loi en contre

Covid aidant, on aurait pu s'attendre à ce que la loi du 2 août 2021, dite « Pour renforcer la prévention en santé au travail », soit porteuse d'avancées à hauteur des récents événements. Elle formalise au contraire de sérieux reculs.

Soyons fair-play : la loi porte quelques droits nouveaux, dont la possibilité de traiter des conditions de travail et de la prévention lors des négociations annuelles obligatoires (Nao) sur la qualité de vie au travail (Qvt) et l'égalité femmes-hommes. Mais sa logique de fond l'inscrit dans l'ordre établi, qui est d'abord celui du silence. Car le droit à la parole protégée, sans risques, des salariés reste limité, contingenté, suspect. Bref, c'est un droit à conquérir. Il en va de même pour la création d'une instance dédiée à la santé au travail dans toutes les entreprises, pour des moyens garantis pour les structures de prévention régionales et nationales, pour un statut protecteur pour les personnels de ces structures... Autant de demandes cruciales qui restent totalement ignorées.

Pour Marc Benoît, secrétaire de la Cgt-Inrs, cette situation n'est ni nouvelle ni étonnante : « Par tradition – et par intérêt – les employeurs campent sur l'idée qu'une maladie contractée sur le lieu de travail n'est pas forcément liée au travail. Ils avancent de même que leur responsabilité consiste uniquement à veiller à ce que les règle-

ments en vigueur aient été respectés. Or, l'état de la recherche et les termes de la loi disent tout autre chose. Par exemple, les maladies infectieuses, comme la maladie de Lyme par exemple, sont considérées comme des maladies professionnelles ; or, elles aussi viennent de l'extérieur. De la même façon, une trop longue exposition au soleil, par temps de canicule par exemple, peut-être à l'origine d'un accident du travail ; or, le soleil est extérieur à l'entreprise. Concernant la responsabilité, la jurisprudence, depuis 2002, affirmait une obligation de résultat impliquant que l'employeur ne se contente pas de vérifier que des mesures ont été appliquées mais qu'il en assure le suivi et l'évaluation permanente des risques pour tous ses salariés ».

Le Covid, pas un risque professionnel ?

Mais la pandémie redistribue les cartes. Dès ses premiers jours, les employeurs interpellent le ministère du Travail pour obtenir une nouvelle interprétation des textes. Sensible à la demande, la Direction des risques professionnels rédige alors une « lettre réseau » spécifiant qu'il n'est « pas certain » que le Covid soit un « risque professionnel », puisqu'il vient de l'extérieur. La formulation est suffisamment ambiguë pour que, durant un moment, les grands protocoles nationaux mis en place contre la pandémie soient pensés comme des substituts à la responsabilité professionnelle de l'employeur et pour contribuer à paralyser les institutions en charge de la santé au travail. « C'est d'ailleurs durant cette même période qu'on a vu s'affirmer la préoccupation de sécurisation des employeurs », précise Marc Benoît. Le texte de cadrage de la négociation de l'accord national interprofessionnel (Ani) par le gouvernement avance franchement comme objectif de sécuriser l'employeur : « Les entreprises qui mettent en place de bonne foi les mesures de prévention permettant de protéger la santé et la sécurité des salariés doivent être sécurisées. »

La formule a l'avantage d'exonérer la partie patronale du travail d'évaluation des risques. Elle implique que le risque est défini une fois pour toutes dans un protocole, quelque part, loin des réalités concrètes et toujours singulières. Une fois ce protocole appliqué par l'entreprise, l'employeur n'est plus responsable d'un quelconque accident ou d'une maladie. « Mais alors, reprend Marc Benoît, qui est responsable ? Le gouvernement et le patronat ont mis en avant un « passeport prévention » qui renvoie en fait à un banal ensemble de formations. Mais cette appellation de passeport contribue à tirer un trait d'égalité entre formation et prévention et permet d'avancer la notion de responsabilité partagée en comptant que cela suffise à décourager le salarié d'aller en justice. Sous couvert d'innovation, c'est un ordre archaïque qui reprend la main. »

Louis SALLAY



Retour en flex-office : Présents !

Placés sous les sièges de bureau, des détecteurs de présence sont en cours de déploiement dans les entreprises du secteur des banques et assurances. Pour quelles finalités ? Les syndicats Cgt s'inquiètent de la mise en place d'un possible outil de surveillance de l'activité.

Quiconque gare son véhicule dans un parking public n'aura aucune peine à imaginer la scène : lumière rouge quand la place est occupée, verte lorsqu'elle est disponible. Quittons maintenant le parc de stationnement pour entrer dans l'entreprise : équipés de détecteurs de présence sous les sièges, les bureaux sont de la même manière signalés libres ou occupés pour « faciliter » la gestion de l'occupation des espaces de travail. Venu des États-Unis, mis en place notamment chez Goldman Sachs ou Citigroup, le dispositif trouve désormais des amateurs dans les entreprises françaises, singulièrement dans le secteur des banques et des assurances.

Actuellement en phase d'essai ou de déploiement dans certaines d'entre elles, il se présente comme l'outil d'accompagnement idéal du flex-office, avec la mise à disposition de tous les lieux de travail de l'immeuble de bureaux. Peu importe finalement que le flex-office soit massivement rejeté par les salariés (*voir encadré*), ce qui prime c'est le gain de mètres carrés : « *Groupama, qui occupe six immeubles à Nanterre, en région parisienne, ne devrait plus en posséder que trois à l'horizon 2024* », note ainsi Renée-Lise Talbot, déléguée syndicale centrale Cgt de l'Ues Groupama-Gan.

Très souvent, un déménagement constitue une formidable opportunité pour mettre en œuvre ces réorganisations. Chez Natixis, ce pourrait être le cas à l'occasion de l'occupation, au printemps

2022, des tours Duo, ces deux tours penchées que les Parisiens voient désormais en bordure du périphérique, près du quai d'Ivry. C'est en tout cas la crainte exprimée par Cheikh Bousso, délégué syndical Cgt chez Natixis, groupe Bpce, deuxième groupe bancaire en France, qui constate l'intérêt porté à ces capteurs dans son secteur. Le flex-office, toujours : « *Tout en développant le télétravail, l'objectif est d'économiser de la surface immobilière avec un taux d'occupation de six postes sur dix dans un contexte de réorganisation globale du groupe* », explique-t-il.

Un objectif de six postes sur dix occupés

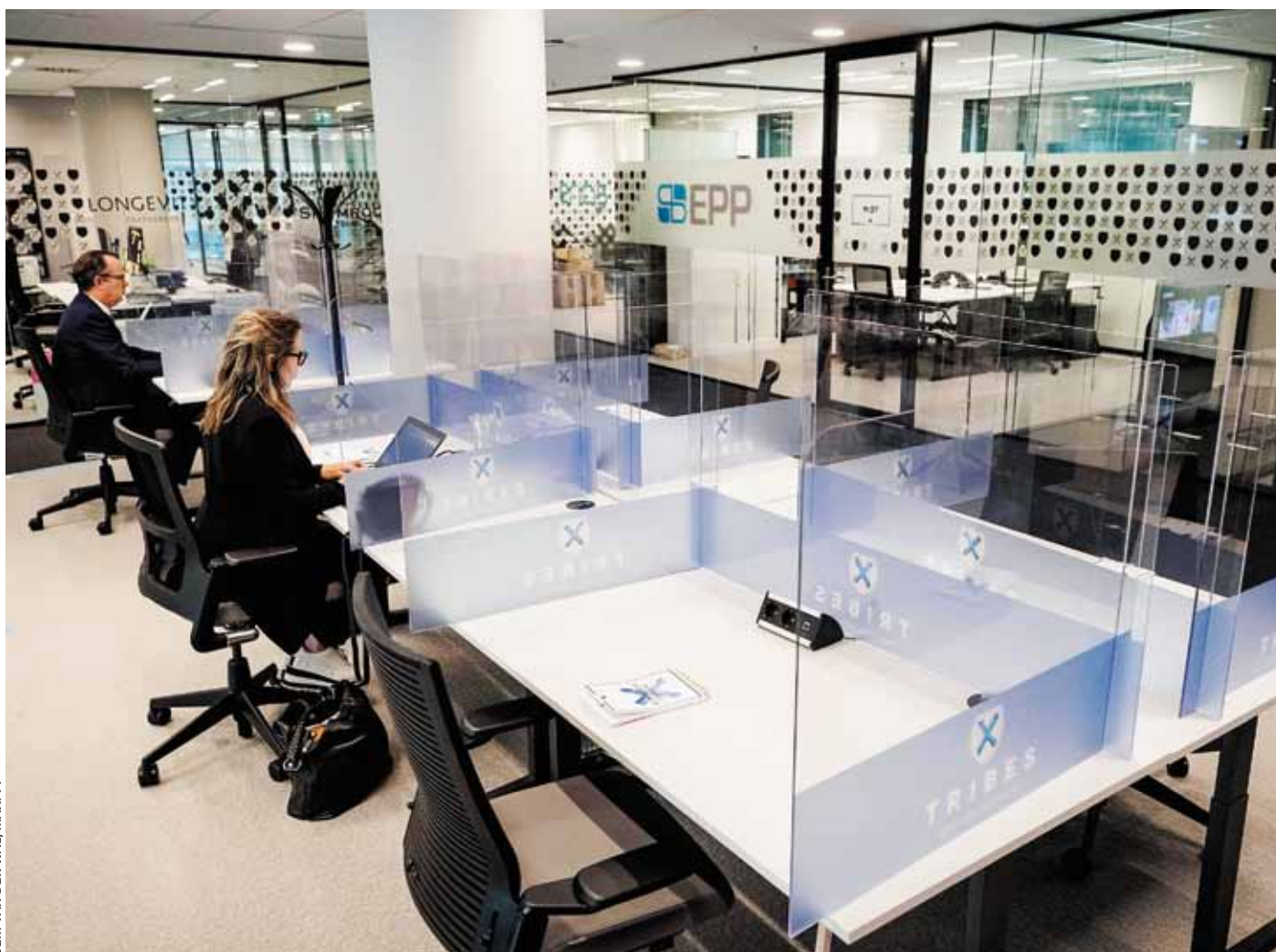
Hormis les traders, dont la situation n'est pas réglée, plusieurs milliers de salariés sont concernés après la signature d'un avenant à leur contrat de travail. Si le nombre de jours télétravaillés est fixé à trois par semaine au maximum, deux possibilités sont proposées : soit dix jours par mois, soit trente jours par trimestre, ce qui représente la moitié du temps de travail. C'est au manager de décider, à l'aune notamment du respect du taux d'occupation des locaux.

Six postes sur dix, c'est aussi le taux retenu chez Groupama pour déployer et installer le « flex », « *sans que l'on sache clairement comment il a été établi* », signale Renée-Lise Talbot, si ce n'est en additionnant l'ensemble des motifs d'absence des salariés sur le lieu de travail : congés payés, jours de télétravail, de Rtt, arrêts maladie... Il s'agit d'un prétexte, la direction cherchant à démontrer que, dans les tous cas, les équipes ne sont jamais à 100 % sur site, alors que l'objectif est bien d'optimiser les coûts et les surfaces ». Là, les détecteurs de présence ne sont pas une crainte, mais une réalité mise œuvre parallèlement au déménagement du siège de la rue d'Astorg, à Paris, vers Nanterre. Leur installation a été annoncée en juin, officiellement pour faciliter la gestion de l'occupation des locaux et mieux organiser le travail : lorsque le salarié s'assoit, le capteur placé sous le siège détecte sa présence ; le poste de travail est alors signalé comme occupé, le plus souvent sur une application dédiée.

Parce que les données sont « anonymisées », ces outils seraient en conformité avec le Règlement général sur la protection des données (Rgpd), assurent en substance les directions. Pour la Cgt de Natixis, Cheikh Bousso pose la question :

Un rejet massif

Enquête après enquête, les salariés expriment leur rejet du flex-office. Celle réalisée par l'Ugict-Cgt (voir *Options* n° 669) montre bien une relance de la réorganisation des locaux à la faveur du développement du télétravail : plus d'un tiers des répondants affirment qu'un passage en open-space ou en flex-office est en cours. Une majorité d'entre eux jugent négativement cette réorganisation. Jugés « *impersonnels, pathogènes et générateurs d'isolement vis-à-vis des collègues* », les bureaux flexibles apparaissent de plus en plus comme de véritables repoussoirs. De ce point de vue, les études « *Mon bureau post-confinement* » réalisées par la chaire « *Workplace management* » de l'Essec livrent des résultats particulièrement éclairants. Publiée avant l'été, sa 3^e édition (un échantillon de 1 868 salariés interrogés entre le 21 et 30 avril 2021) met en évidence une nette préférence des salariés pour le bureau fermé, qu'il soit individuel ou partagé. À peine 4 % des salariés interrogés opteraient pour des bureaux ouverts non attitrés. C'est bien moins que les salariés (autour de 10 %) aspirant au télétravail intégral. La crise sanitaire a amplifié ce phénomène de rejet, y compris chez les cadres : parmi ceux qui travaillaient déjà en flex-office avant la pandémie, ils sont plus de 70 % à ne pas souhaiter retrouver ces conditions de travail.



SEM VAN DER WAL / MAXPPP

«Mais qu'est-ce que l'anonymat quand le salarié se connecte à un poste de travail mobile et au réseau de l'entreprise avec son ordinateur portable, déverrouillé à l'aide d'un mot de passe "classique" ou d'une empreinte biométrique? Dans la pratique, l'identité de celui qui occupe le poste de travail peut être connue de tous», souligne-t-il.

Capteurs : quelle protection des données personnelles?

Seconde question : quel usage peut être fait des données? «Notre inquiétude est que ces capteurs soient utilisés comme outil de surveillance des salariés et de leur temps de travail, en renseignant sur les moments où ils s'absentent de leur siège, potentiellement des temps de pause ou d'échange avec les collègues de l'équipe», insiste Renée-Lise Talbot. À la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil), on ne voit pas de contradiction a priori avec le Rgpd, dès lors que le système n'est pas relié à un individu et n'aboutit pas un traitement de données à caractère personnel. Mais on reste vigilant sur le fonctionnement du dispositif, comme l'explique Éric Delisle, chef du service des Rh et affaires sociales : «Tout dépend de l'usage qui en sera fait.

LES DÉTECTEURS DE PRÉSENCE SONT DÉJÀ MIS EN ŒUVRE. LORSQUE LE SALARIÉ S'ASSOIT, LE CAPTEUR PLACÉ SOUS LE SIÈGE DÉTECTE SA PRÉSENCE ; LE POSTE DE TRAVAIL EST ALORS SIGNALÉ COMME OCCUPÉ, LE PLUS SOUVENT SUR UNE APPLICATION DÉDIÉE.

En particulier, il ne peut pas être détourné de sa finalité pour devenir un outil de surveillance de l'activité.»

Chez Groupama, les salariés sont inquiets. Plusieurs groupes de travail ont certes été réunis pour exprimer leurs besoins et leurs aspirations sur plusieurs thématiques : les règles de vie, le management, la politique d'aménagement, l'organisation du travail et la présence sur site... «Mais avec la conscience que tout est déjà bouclé», témoigne la déléguée syndicale centrale, qui fait le constat de la difficulté à mobiliser : «Leur réponse au développement du flex-office est plutôt défensive, en demandant davantage d'heures de télétravail pour ne pas avoir à revenir au bureau, et rester chez eux.» Cela fait écho à l'analyse faite par l'Ugict-Cgt à l'occasion de la publication de sa dernière enquête sur le télétravail : «Ces organisations spatiales à marche forcée pour économiser les coûts et les mètres carrés sont un signal très négatif. En dégradant les conditions de travail en présentiel, elles reviennent de fait à imposer une forme de télétravail de repli pour se protéger de lieux de travail inadaptés.» En voici un cas pratique.

Christine LABBE

SÉGUR DE LA SANTÉ ET SUITES **NON, NON, RIEN N'A CHANGÉ**

LE SÉGUR A DISTRIBUÉ QUELQUES PILULES – SOUVENT AMÈRES –, BEAUCOUP DE PLACEBOS, ET LAISSÉ NOMBRE DE PROFESSIONNELS SANS REMÈDES. PAS DUPES DE CETTE « RECONNAISSANCE » TOUTE SYMBOLIQUE, CELLES ET CEUX QUI RESTENT SE MOBILISENT.

NICOLAS MARQUÉS/KR IMAGES PRESSE



Clap de fin du Ségur, après le « clap clap » aux soignants ? Désormais, c'est un deuxième volet de mesures (dit Ségur II), consacré aux « transformations structurelles » du système de santé, qui est à l'ordre du jour. Mais les personnels hospitaliers et ceux des filières médico-sociales font toujours autant de bruit, partout, toutes professions confondues. Pour affirmer que le compte n'y est pas, qu'ils n'estiment toujours pas leurs qualifications et leur investissement professionnel reconnus à leur juste valeur par le volet « rémunérations et carrières » du Ségur, d'autant que leur quotidien reste insupportable.

Le ministre de la Santé avait pourtant assuré qu'un « choc d'attractivité » était indispensable pour répondre aux besoins du système, sans quoi la création de postes ne pourrait suffire. Pour preuve, en 2020, les établissements hospitaliers (public et privé confondus) ont encore fermé 5 700 lits d'après la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees). C'est certes le signe d'une volonté de poursuivre les réductions de coûts en recourant toujours plus à l'ambulatoire. Mais c'est aussi la seule solution pour pallier le manque

de candidats qualifiés acceptant de travailler aux salaires actuels. Les récentes suspensions de personnels non vaccinés (16 000 reconnus, auxquels il faut ajouter des centaines qui ont pris des congés, sont en arrêt maladie ou ont démissionné) viennent ajouter à la tension, d'autant que l'assurance maladie a donné des consignes pour repérer les arrêts maladie supposés injustifiés des professionnels soumis à l'obligation vaccinale (*lire page 21*). Pour rappel, ceux touchés par le Covid au début de la pandémie n'ont pas tous réussi à faire valoir leurs droits à la reconnaissance d'une « maladie professionnelle »...

Le « choc d'attractivité » n'aura pas eu lieu

La Cgt-Santé, premier syndicat du secteur, n'a pas souhaité s'associer au Ségur, déplorant qu'il ne s'agisse pas d'un réel espace de négociation, ce qui n'a d'ailleurs pas empêché que s'y décide – hors des instances officielles du dialogue social – une remodelisation des grilles salariales, avec quelques avancées en termes de revalorisations indiciaires. Au rang des « acquis », la prime de 183 euros de complément de traitement indiciaire

(Cti), non négligeable pour certains bas salaires, n'a cependant pas été distribuée dans tous les secteurs et à toutes les professions, générant incompréhensions et frustrations. Le Cti se trouve, de plus, conditionné à l'exercice de certaines fonctions et ne peut donc être considéré comme définitivement acquis.

Dans le même esprit, le ministère ayant imposé une gestion des métiers et des postes au cas par cas pour limiter les concessions, chaque profession a été contrainte de se battre bec et ongles pour apporter la preuve de ses qualifications et savoir-faire. Dans cette période où ils sont sursollicités, tous engagés en première ligne, épuisés, les personnels ne pouvaient pas percevoir cela autrement que comme une insulte.

« Le gouvernement fait comme si la crise sanitaire n'avait pas légitimé nos revendications », souligne Jacques Duperret, animateur à l'Ufmict-Cgt du collectif techniciens hospitaliers, une des professions qui se sait indispensable mais a le lourd sentiment de travailler dans l'ombre sans la moindre valorisation, alors qu'elle revendique un niveau bac + 3 et le passage en catégorie A. Ils seront, pour la cinquième fois de l'année, en journée

nationale d'action le 17 novembre, avant de nouvelles négociations en décembre : « Confrontés au quotidien à la souffrance des autres, les soignants ont parfois tendance à considérer qu'ils ne sont pas si mal lotis, et sous-estiment leur investissement », poursuit-il. Mais la crise sanitaire leur a aussi fait prendre conscience que le manque de reconnaissance et de moyens était orchestré. L'argent a coulé à flots pour les masques, les tests, les vaccins, malgré des prix scandaleux, alors qu'avant on pleurait pour un trombone. Le levier de la culpabilisation ne marche plus et, désormais, faute de reconnaissance, les démissions se multiplient. »

Particulièrement investis dans la crise sanitaire, les infirmiers anesthésistes diplômés d'État (Iade) restent également mobilisés après une journée de grève le 17 septembre, car malgré leur formation complémentaire et leur capacité à intervenir en autonomie dans des situations d'urgence – en réanimation et soins critiques notamment –, les grilles salariales ne suivent pas plus.

Derrière les masques, fatigue, frustrations, colère

Les sages-femmes ont, pour leur part, fait l'objet d'annonces satisfaites du ministère le 16 septembre : 100 euros de prime, plus un bonus indiciaire équivalent à 100 euros brut, soit guère plus que le Cti, et moins que les primes octroyées à leurs collègues des urgences avec qui elles travaillent souvent. Rien sur les effectifs, les conditions de travail, en particulier dans les nouveaux « centres périnataux de proximité » en projet. Et rien sur leur revendication d'obtenir le statut de « profession médicale et indépendante dans son domaine de compétence », s'appuyant sur une 6^e année d'étude en internat, rémunérée et débouchant sur l'obtention d'une thèse d'exercice. Le 7 octobre encore, elles manifestaient.

« Les mobilisations se multiplient et se succèdent au fil des déceptions générées par le Ségur, constate le secrétaire général de l'Ufmict, Laurent Laporte. Les exigences sont fortes, car c'est la première occasion depuis vingt ans de réellement négocier dans une position où tout le monde mesure le peu de reconnaissance de notre engagement professionnel. » Même les médecins diplômés hors Union européenne, sans que certains services hospitaliers ne pourraient pas fonctionner, restent sous-payés et même menacés de radiation (*lire encadré*). L'hôpital tient, mais les soignants n'en finissent pas de craquer. ▶

Valérie GÉRAUD

PRATICIENS À DIPLÔMES HORS UE INDISPENSABLES MAIS JETABLES?

PRIS ENTRE LE MARTEAU D'UN OUKASE LÉGISLATIF
ET L'ENCLUME DE LA DÉLOYAUTÉ ADMINISTRATIVE.

Ils sont quelques 5 000 « praticiens hospitaliers à diplôme hors Union européenne » (Padhue), exerçant comme médecins – y compris chirurgiens, dentistes, pharmaciens dans les établissements français. Souvent dans des déserts médicaux où les services ne sont pas fermés grâce à eux : ils ne rechignent jamais à prendre des gardes et à boucher les trous. Maltraités par les organisations et sous-payés : sous statut de « faisant fonction d'interne », de « stagiaire associé » ou de « praticien attaché ». Pas plus assurés de la pérennité de leur Cdd que d'un déroulement de carrière. Ils sont désormais dans une situation critique, à la suite d'un décret publié à l'été 2020, en application de la loi de juillet 2019 intitulée Ma santé 2022, qui les somme d'obtenir, avant fin 2021, leur agrément auprès des conseils de l'ordre de leur profession. Sauf que l'administration (commissions régionales et nationale d'admission) font preuve à leur égard d'un immobilisme déloyal du point de vue moral comme professionnel, et pour tout dire scandaleux.

Une des associations qui les représentent, récemment constituée en Syndicat d'union des Padhue (Supadhue), et qui s'est rapprochée de l'Ufmict-Cgt, a manifesté devant le ministère de la Santé le 27 septembre et y a été reçue : « Les Padhue sont soupçonnés de ne pas avoir les compétences cliniques et académiques équivalentes à celles exigées par les validations au sein de l'Union européenne. Pourtant, ils ont souvent une longue expérience dans leur pays et en France, exercent en responsabilité, aux mêmes postes que leurs collègues français ou européens. C'est bien qu'ils sont reconnus comme opérationnels, explique Brahim Zazgad, psychiatre dans un établisse-

ment de l'Aisne, président du Supadhue, qui a pour sa part réussi le parcours du combattant d'une « procédure d'autorisation d'exercice ». Les exclus de l'intégration restent nombreux. Jusqu'à présent, il fallait passer des examens et un concours extrêmement sélectifs et n'offrant que peu de places chaque année – par exemple, cette année, en biologie médicale, 2 postes pour 50 Padhue en exercice. Il faut aussi déposer un dossier d'une

centaine de pages à son agence régionale de santé, retraçant formation initiale et continue, carrière complète, spécialisations, recommandations de ses chefs de services et de pôle. Et attendre... Soit une autorisation, soit un rejet, soit la prescription d'un parcours de consolidation de compétences de plusieurs mois, souvent sur le terrain et sous statut de stagiaire... »

Actuellement, malgré l'urgence, aucune commission ne semble accélérer la prise en charge des dossiers déposés. Les praticiens concernés, nombreux à avoir choisi la nationalité française et construit leur vie en France, restent donc dans l'incertitude quant à leur avenir. Par ailleurs, seuls ceux qui sont en poste depuis avant 2015 sont pris en compte dans le dispositif. Les derniers arrivés resteront donc peut-être en poste, mais risquent de rester des fantômes administratifs. Les Padhue entendent se battre avec les syndicats Cgt dans leurs établissements. Ils ont aussi pris contact avec des parlementaires et lancé une pétition. À suivre... V. G.



AURELIEN MORISSARD/MAXPPP

LIBERTÉS

UNE PÉTITION POUR LES LANCEURS D'ALERTE

LA DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LES LANCEURS D'ALERTE DOIT ÊTRE TRANSPOSÉE DANS LE DROIT FRANÇAIS. MAIS LE SERA-T-ELLE À BON NIVEAU? VINGT-NEUF ORGANISATIONS S'EN INQUIÈTENT ET LANCENT UNE PÉTITION POUR UN CADRE JURIDIQUE RÉELLEMENT PROTECTEUR.

S'agissant de la protection des lanceurs d'alerte, l'enjeu est double. Institutionnel évidemment, mais surtout démocratique. L'actualité en témoigne, qui voit régulièrement émerger des scandales révélés par des femmes et des hommes ayant pris sur eux de les exposer au grand jour. La plupart de ces affaires nous concernent toutes et tous à divers titres : sanitaires, écologiques, économiques, protection de la vie privée... Chacun, au-delà de ses retombées immédiates, contribue à saper la confiance dans les autorités publiques, la justice, décrédibilise la notion même d'intérêt général. Malgré d'énormes progrès réalisés dans la dernière période et dans l'opinion publique, le destin des « lanceurs d'alerte » reste souvent douloureux.

Salariés, ils risquent d'être licenciés, harcelés, mis au placard. Lorsqu'il s'agit de militants associatifs, de parents d'élèves, de riverains... ils sont dénigrés et doivent affronter des agressions verbales, physiques, voire des poursuites judiciaires abusives. Leurs soutiens – journalistes, associations, syndicats – mais aussi leurs proches supportent les mêmes types de conséquences et se heurtent à la difficulté majeure d'identifier à qui s'adresser pour que cessent les abus qu'ils dénoncent.

La directive européenne peut permettre de gagner en protection

Devant les révélations à répétition, poussé par l'émotion publique, le gouvernement a, en 2016, promulgué une loi dite Sapin II qui, notamment, interdit de licencier ou de rétrograder les lanceurs d'alerte.

Encore doivent-ils, pour bénéficier de cette protection, être reconnus comme tels. Or, cela relève d'un véritable parcours du combattant. À quoi s'ajoutent de nombreuses lacunes, telles que l'absence de garantie sur le traitement effectif des alertes, ce qui est bien souvent la première demande des lanceurs d'alerte.

La transcription de la directive européenne, qui doit se faire avant la fin de l'année 2021, réglera-t-elle cette situation de façon satisfaisante ? C'est possible : la directive améliore significativement la protection en imposant aux États un certain nombre d'avancées. Ainsi, elle met fin à l'obligation, pour un salarié, d'alerter d'abord au sein de son entreprise – obligation qui l'expose bien souvent aux représailles ou qui fait courir le risque de destruction de preuves. Mais, paradoxe préoccupant, elle laisse aux États le soin de définir eux-mêmes les modalités d'amélioration de leur législation...

D'où la mobilisation de la Maison des lanceurs d'alerte et de plusieurs dizaines d'autres organisations pour porter dans le débat public douze propositions concrètes visant à compléter les dispositions de la directive. Elles proposent,

de même, la création d'un fonds de soutien permettant des aides d'urgence aux lanceurs d'alerte en difficulté ; la simplification des procédures avec la mise en place d'un guichet unique en capacité de s'assurer qu'elles soient suivies d'effets ; le renforcement du rôle d'appui des syndicats sur les lieux de travail et la possibilité de sanctionner les « étouffeurs d'alerte ». Ces demandes sont d'ailleurs appuyées par le Défenseur des droits et par la Commission nationale consultative des droits de l'homme. Pour autant, l'exécutif ne donne aucun signe d'un engagement fort en ce sens. D'où l'invitation lancée à signer massivement l'appel qu'elles adressent à l'exécutif.

Gilbert MARTIN

* « Pour une loi qui défend les lanceurs d'alerte », sur <https://loi.mlalerte.org/>



NICOLAS MARQUÈS/KR IMAGES PRESSE

La mobilisation vient de loin. Aujourd'hui, de nouvelles avancées doivent être obtenues



SANTÉ AU TRAVAIL QUEL OUTIL POUR LA GARANTIR?

LA LUTTE CONTRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX PEUT DÉSORMAIS S'APPUYER SUR UNE NORME INTERNATIONALE. MAIS LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS NE VEUT PAS S'EN CONTENTER.

Un instrument comme celui-ci, jusqu'ici, l'Organisation internationale de normalisation (Oin) n'en disposait pas. C'est fait. Depuis le début de l'été, les entreprises « de toutes tailles et de tous secteurs » du monde entier disposent de la norme Iso 45003, qui offre des « lignes directrices » pour prévenir « les accidents du travail et les problèmes de santé de leurs travailleurs ainsi que promouvoir le bien-être au travail ». Les dizaines de pages encadrant cet outil distillent une multitude d'informations sur la manière de repérer les risques psychosociaux, de les évaluer et de s'en prémunir. Elles proposent aussi des exemples d'actions « efficaces » pour avancer. La norme Iso 45003, résume Scott Steedman, directeur des normes chez Bsi, organisme britannique de normalisation engagé au sein de l'Oin, est

« un consensus de bonnes pratiques pour les organisations du monde entier » qui assurera à tous « un résultat gagnant-gagnant ».

Alors que, dès le début de la pandémie, l'Organisation internationale du travail avait alerté des risques que la crise sanitaire faisait peser sur la santé mentale des travailleurs, la production d'un tel outil est positive. Sauf que sa simplicité alerte sur ses limites. Peut-on se prému-

nir contre le stress, l'épuisement et la souffrance au travail en se limitant à de « bonnes pratiques » ? En négligeant les antagonismes qui peuvent exister entre exigence des employeurs et revendications des salariés ?

Le mouvement syndical européen, en tout cas, préfère rester prudent. Selon lui, la mise en œuvre de la norme Iso 45003 pâtit d'une faiblesse incontestable : d'abord, elle passe par pertes et profits les services « santé et sécurité au travail » en entreprise. Plus encore, insiste Isabelle Schömann, secrétaire confédérale de la Confédération européenne des syndicats (Ces), elle néglige le rôle central des syndicats et des parties prenantes de la société dans la normation. Et, à travers eux, elle oublie le rôle des législations nationales ou des conventions collectives dans la protection des salariés.

Plutôt une directive européenne

Considérant que ses membres « ont besoin d'outils qui peuvent les aider à protéger la santé mentale », la Confédération syndicale internationale considère qu'elle ne peut se contenter de la norme Iso 45003. Et elle l'a annoncé au début de l'été : la campagne pour l'adoption d'une directive européenne dédiée aux risques psychosociaux va redoubler d'intensité. Avec Eurocadres et plus de vingt syndicats nationaux, elle est décidée à obtenir une directive qui, si elle laisse aux États le choix des moyens d'agir, les liera aux objectifs fixés. Plus encore, une directive européenne contribuera à faire pression sur les employeurs pour les contraindre à respecter la législation. Et la Ces a des arguments pour cela. Pour commencer, seuls quelques États membres disposent d'une législation claire sur les risques psychosociaux. Ensuite, toutes les recherches produites par l'Union européenne démontrent précisément que la principale raison pour laquelle les employeurs gèrent la santé et la sécurité au travail est qu'ils y sont contraints par la loi : ils le disent eux-mêmes, à 89 %. Il faut donc d'urgence que l'Europe les pousse à combler ce vide.

Martine HASSOUN

Repère

En 2013, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail avait évalué le coût annuel des risques psychosociaux à 617 milliards d'euros, soit quatre fois le budget de l'Union européenne. Sur cette somme, 272 milliards d'euros étaient imputables à l'absentéisme, 242 milliards à la perte de productivité, 63 milliards aux frais de santé supplémentaires, 39 milliards au versement des allocations versées pour inaptitude. Combien aujourd'hui ?

UGICT-CGT

Calendrier

• Bureaux

Dans le cadre de la préparation du 19^e congrès de l'Ugict-Cgt organisé à Rennes (*voir ci-après*), il a été décidé de tenir des bureaux élargis aux unions fédérales et commissions départementales. Les trois prochains bureaux élargis se dérouleront le 28 octobre, les 4 et 18 novembre.

• Ugict-Cgt

La prochaine commission exécutive de l'Ugict-Cgt se réunira le mercredi 10 novembre.

• Congrès

Le 19^e congrès de l'Ugict-Cgt se déroulera du 22 au 26 novembre au couvent de Jacobins, à Rennes. Retrouvez tous les documents du congrès (bilan d'activité, document d'orientation, calendrier prévisionnel...) sur <https://congresugict.fr>

• Salon

La 4^e édition du Salon du livre d'histoire sociale, organisé par l'Institut Cgt d'histoire sociale, aura lieu le mardi 23 novembre au siège confédéral, à Montreuil, patio Georges-Séguy, de 9 heures à 19 heures. Pour tout contact: ihc@cgt.fr

• Histoire

Pour la période 2021-2022, l'Institut Cgt d'histoire sociale organise un cycle de conférences sur le thème « Sortir de crise, les mécanismes de résolution des crises syndicales au cours de l'histoire ». Parmi les thèmes programmés dans les semaines à venir: « 1947, scission à la Cgt », le 25 novembre à partir de 14 heures. En savoir plus sur www.ihc.cgt.fr

• Économie

Quelles mutations du monde du travail après la crise? Les politiques de l'emploi sont-elles à la hauteur? Deux journées de débats animeront les prochaines Journées de l'économie autrement, organisées à l'initiative d'*Alternatives économiques*. Elles auront lieu les 26 et 27 novembre à Dijon. En savoir plus sur www.journeeseeconomieautrement.fr

• Numérique

Les dessous des data est le thème de la conférence proposée par Citeco le 11 décembre, dans le cadre d'un cycle consacré aux enjeux économiques, sociaux et sociétaux de la transition numérique.

Formation

Du 13 au 17 décembre, l'Ugict-Cgt organise un stage national sur le thème « Être responsable Ugict-Cgt: contenu, animation et déploiement de l'activité spécifique ». Il se déroulera au centre de formation 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, connaître leur programme et s'inscrire à une session, se connecter à l'adresse suivante: www.ugict.cgt.fr/ugict/formation
Contact: formation.syndicale@ugict.cgt.fr

la revue des revues

Économie Après quarante années d'existence, la revue *Le Débat*, publiée par les éditions Gallimard, s'arrête définitivement. Dans son ultime numéro, elle s'intéresse à la monnaie au XXI^e siècle, et notamment à la naissance des cybermonnaies, pour la plupart entre les mains des Gafam. Pour l'auteur de l'article, celles-ci « *pourraient dans un avenir proche concurrencer les monnaies souveraines et dénouer le lien sécuritaire établi entre la monnaie et l'État* ». Il s'interroge: quelle civilisation nouvelle serait forgée par la privatisation du tissu monétaire?

→ *Le Débat* n° 2010, mai-août 2021

Numérique Toujours dans son dernier numéro, *Le Débat* explore ce que Philippe Delmas appelle la « *techtonique* » numérique sur les années 1980-2020. En développant cette métaphore du séisme, il s'attache à déchiffrer le « choc » qui a, dans les années 2000, ébranlé le pacte social. En complément de cette approche, Pierre Beckouche, auteur des *Nouveaux Territoires du numérique* (éditions Sciences humaines, 2019) propose un retour sur « quarante ans de digitalisation ». Et prévient: « *Une radiographie critique des algorithmes est un enjeu démocratique aussi essentiel qu'inaperçu* ».

→ *Le Débat* n° 2010, mai-août 2021

Environnement Le phénomène des « mégafeux » de l'été attire l'attention sur l'importance des forêts, en particulier des grandes forêts tropicales. Dans la revue *Études*, l'économiste Alain Karsenty montre de quelle manière leur contribution environnementale est menacée par de multiples facteurs, dans un contexte d'insuffisance des politiques mises en œuvre. Pour leur sauvegarde, il plaide pour une meilleure prise en compte des initiatives imaginées par les populations locales. La forêt « un commun global ? ».

→ *Études*, octobre 2021

Santé Parce que le département est le plus jeune de métropole, la surmortalité observée en Seine-Saint-Denis pendant l'épidémie de Covid-19 apparaît comme un paradoxe. Comment l'expliquer? Dans ses « grands dossiers », *Sciences humaines* rend compte d'enquêtes de terrain menées par des chercheurs en sciences sociales sur les inégalités et les failles du système de santé. Avec, d'emblée, une statistique parlante: au moment de la première vague épidémique, le département comptait 13 lits de réanimation pour 100 000 habitants, contre 23 dans les Hauts-de-Seine et 35 à Paris.

→ *Sciences humaines*, les grands dossiers, n° 64, septembre-octobre-novembre 2021



AGIRC-ARRCO **RETRAITES AU PRIX FORT**

LA SOUS-INDEXATION DE LA VALEUR DE SERVICE DU POINT DÉCIDÉE CET ÉTÉ
A UN EFFET IMMÉDIAT SUR LE POUVOIR D'ACHAT DES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES,
REVALORISÉES D'À PEINE 1 % EN NOVEMBRE.

Au cœur de l'été, une négociation express : c'est ainsi que les partenaires sociaux ont conclu un accord sur le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco, signé par la Cfdt et la Cftc (voir *Options* n° 669). À l'origine de cette négociation, la mise en place d'un « système de pilotage » imposant le maintien des réserves à un niveau égal à au moins six mois d'allocations sur une période de quinze ans « glissants » : un impératif absolu selon le Medef, qui serait rompu à l'horizon 2029. Si les organisations syndicales et patronales ont dû se retrouver au cours de

trois séances de négociation, c'est donc pour rétablir, par avenant, le niveau des réserves après une alerte déclenchée par le conseil d'administration du régime Agirc-Arrco. Alors que leur « *raison d'être est leur mise à contribution pour maintenir les prestations en cas de retournement de la conjoncture* », les signataires ont « *décidé de les sanctuariser en diminuant les droits de chacun d'entre nous* », dénonce l'Ugict-Cgt*.

Avec la pandémie, le retournement de conjoncture a effectivement été brutal : mais faute de discussions sur les ressources financières du régime, pour les-

quelles la Cgt fait des propositions (*voir encadré*), ce rétablissement est opéré en faisant porter l'intégralité des efforts sur les salariés actifs et les retraités.

La première décision concerne la valeur de service du point, qui détermine à la fois l'évolution des pensions liquidées et des droits en cours de constitution. Cette valeur correspond au montant annuel de pension auquel un point donne droit. Multipliée par le nombre de points acquis tout au long de la carrière, elle détermine le montant de la pension. L'accord acte une perte du pouvoir d'achat de cette valeur de service, de l'ordre de 1 % en 2021 et 2022 précise l'Ugict-Cgt, en la sous-indexation de -0,5 point par rapport à l'inflation, au lieu du -0,2 prévu dans l'accord national interprofessionnel de 2019.

Passage aux actes en novembre : les retraites complémentaires ne seront revalorisées que de 1 %. À cela s'ajoute une seconde décision qui vise le prix d'achat du point, relié à l'évolution du salaire moyen. Plus ce prix d'achat est élevé, moins on acquiert de points pour

...

Proposition

La Cgt propose notamment d'instaurer à l'Agirc-Arrco une contribution patronale en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Elle rapporterait immédiatement 4 milliards d'euros par an. Elle serait modulée entreprise par entreprise en fonction de l'ampleur des inégalités et diminuerait au fur et à mesure de leur réduction jusqu'à extinction une fois l'égalité réalisée. Elle ne concernerait que 44 % des entreprises : celles qui ont une mixité de genre par emploi. La plupart des Tpe et Pme n'y seraient donc pas assujetties.

... une même cotisation. En 2020, au cœur de la crise sanitaire, le salaire moyen ayant baissé de 5 %, le prix d'achat du point de retraite complémentaire aurait dû diminuer d'autant. Ce n'est pas ce que stipule l'accord : « *Les signataires ont décidé de ne pas acter cette diminution en 2021, si bien que, à partir du 1^{er} février 2021, 500 000 nouveaux retraités sont doublement pénalisés et auront d'ici la fin de l'année liquidé une pension minorée* », souligne Sylvie Durand, secrétaire nationale de l'Ugict-Cgt.

500 000 nouveaux retraités pénalisés en 2021

Un tel système où les prestations s'ajustent en permanence aux ressources, et non l'inverse, est dit « à cotisations définies » : un tremplin, dénonce la Cgt dans un communiqué, pour les futures réformes gouvernementales et le développement de la capitalisation.

À aucun moment la négociation n'a porté sur l'évolution du taux de remplacement, c'est-à-dire, pour la Cgt, « *la garantie du maintien du niveau de vie procuré par le salaire pendant la retraite* » : inconcevable, pour ses négociateurs, d'ignorer cette dimension alors que ce taux de remplacement baisse drastiquement, en dépit de l'allongement de la durée de cotisation. Les décisions prises cet été ne vont faire qu'aggraver ce phénomène de décrochage. Concrètement, un cadre né en 1956 partait en 2020 avec 68 % de son dernier salaire sous forme de pension ; un cadre né en 1996 ne va, lui, percevoir en 2062 que 51 % de son salaire de fin de carrière. La chute ne sera moins sévère pour les femmes (-11 points) qu'en raison de salaires moins élevés, toujours en fin de carrière.

Réforme après réforme, les salariés actifs et les retraités ont donc payé le prix fort, avec entre 2011 et 2019 une diminution de la pension moyenne de 8,4 % pour les non-cadres et de 17,9 % pour les cadres. En outre, selon les travaux des services techniques de l'Agirc-Arrco, les salariés ont, depuis 1990, assumé 60 % de l'effort de financement des régimes, contre 40 % pour la partie employeur. « *C'est l'exact inverse du partage de la cotisation* », explique Sylvie Durand. Lors de la négociation, la Cgt a souligné que si la logique avait été respectée, les employeurs auraient contribué 1,5 fois plus que les salariés actifs et les retraités. Depuis cette date, leur désengagement avoisine désormais les 125 milliards d'euros.

Christine LABBE

* En savoir plus sur le site <https://ugictcgt.fr>

RÉFORME AU NOM DE LA SORTIE DE CRISE...

LA CGT A RÉAFFIRMÉ SON OPPOSITION TOTALE À UN REPORT DE L'ÂGE DE DÉPART À 64 ANS, QUELLES QU'EN SOIENT LES MODALITÉS.



LEVY LA VIDAL / MAXPPP

Une réforme mise en œuvre dans le cadre du projet de loi de financement de la Sécurité sociale (Plffs) 2022, un texte réglementaire avant Noël ou un projet de loi dit « ad hoc » : trois scénarios* seraient envisagés par le gouvernement pour aboutir à une réforme des retraites avant l'élection présidentielle. Sur fond de recul de l'épidémie de Covid-19 et de reprise de la croissance économique, la publication de ces trois hypothèses fait souffler le chaud et le froid et entretient le doute sur la faisabilité d'une réforme rapide, refusée par les partenaires sociaux. On en connaît les fondamentaux depuis l'intervention d'Emmanuel Macron, le 12 juillet : le report de l'âge de départ à 64 ans ; la fin des régimes spéciaux ; un minimum de pension « *supérieur à 1 000 euros* ». Présenté fin septembre en commission des comptes de la Sécurité sociale, le

Plffs 2022 a été l'occasion pour Olivier Dussopt, ministre délégué chargé des Comptes publics, d'enfoncer le clou en expliquant : « *L'avenir de notre système de protection sociale dépend de notre capacité à relever les défis structurels et [...] la sortie de crise devra aussi être l'heure du redressement des comptes publics. Un des leviers concerne les réformes structurelles* », dont la réforme des retraites. À l'heure où nous écrivons, l'hypothèse concernant son intégration au Plffs pour l'année 2022 avait toutefois très peu de chances d'être mise en œuvre, le texte devant arriver en première lecture à l'Assemblée nationale à partir du 18 octobre.

Propositions pour une réforme du financement

Si, pour la Cgt, le projet présenté « *ne répond à aucun des défis cruciaux posés à la Sécurité sociale* », il est l'occasion pour elle de réaffirmer sa « *totale opposition* » à un nouveau recul de l'âge de départ, quelles qu'en soient d'ailleurs les modalités. Elle demande, dans un communiqué, l'abandon du projet de régime universel que le gouvernement a déjà tenté de mettre en place en 2020 et de suppression des régimes spéciaux de retraite.

Au conseil d'administration de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam), les administrateurs Cgt ont voté contre. Il y a certes des besoins de financement, liés en particulier aux effets, à la fois directs et indirects, de la crise sanitaire. Mais à l'opposé des mesures régressives contenues pour les satisfaire, ils ont réitéré les propositions faites par la Cgt pour réformer le financement de la Sécurité sociale, propositions qui s'appuient en particulier sur le « *socle de la cotisation sociale* ». Parmi elles : la remise en cause des exonérations de cotisations sociales ou l'instauration d'une contribution patronale en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, modulée en fonction des inégalités salariales dans l'entreprise. C. L.

* Les Échos, 7 octobre 2021.

droits

Droit du travail

Nouvelles règles pour une transition écologique

La loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 (publiée au *Journal officiel* du 24 août) «portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets», très décevante sur de nombreux points, prévoit de nouvelles dispositions en matière de droit du travail, notamment dans son chapitre II : «Adapter l'emploi à la transition écologique», article 40).

Négociations collectives de branche (Code du travail, article L. 2241-12)

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, *notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique*, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut se décliner à l'échelle du territoire et s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche, tout en veillant à l'objectif de mixité des métiers. *Cet observatoire porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.*

Négociations collectives d'entreprises (Code du travail, article L. 2242-20-1°)

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans [...] une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers, portant entre autres sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, *notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique*, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de

La loi du 22 août sur la lutte contre le dérèglement climatique est décevante, mais contient plusieurs dispositions pour «adapter l'emploi» à l'enjeu écologique.

Michel CHAPUIS

bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues en cas d'accord de performance collective.

Attributions du Comité social et économique (Code du travail, article L. 2312-8)

1) Le Cse a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, *notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.*

2) Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

3) Le comité est informé et consulté sur

les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II du présent article. [...]

Consultation du Cse (Code du travail, article L. 2312-17 et L. 2312-22)

Le Cse est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise ; la situation économique et financière de l'entreprise ; la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. *Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.*

Base de données économiques, sociales et environnementales (Code du travail, articles L. 2312-8 et L. 2312-36)

Une base de données économiques, sociales et environnementales (Bdese) rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

Formation des élus au Cse (Code du travail, articles L. 2315-63)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du Cse élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours.

Cette formation peut notamment porter sur les *conséquences environnementales de l'activité des entreprises.*

Recours à l'expertise comptable (Code du travail, articles L. 2315-87, L. 2315-89 et L. 2315-91-1)

La mission de l'expert-comptable porte sur :

- tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou *environnemental* nécessaires à la compréhension des orientations stratégiques de l'entreprise ;
- tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou *environnemental* nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ;
- tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou *environnemental* nécessaires à la compréhension de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi.

Congé syndical (Code du travail, articles L. 2145-1)

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale, *environnementale* et syndicale.

Bibliographie

M. Miné, *Droit du travail en pratique*, octobre 2021 (31^e édition), Éditions Eyrolles (collection Le grand livre), 852 p., 39,90 euros.

Congés familiaux Nouvelles dispositions pour les agents publics

Pris sur le fondement de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 «*portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique*», deux décrets déterminent, pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public, les conditions d'attribution et d'utilisation du congé de maternité, du congé de naissance, du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, du congé d'adoption et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ils précisent également les délais et modalités de mise en œuvre et les modalités d'utilisation de ces congés.

Il s'agit :

- du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale (publié au *Journal officiel* du 30 juin 2021) ;
- du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'État (publié au *Journal officiel* du 1^{er} juillet 2021).

La plupart des dispositions de ces deux décrets sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2021 (article 17 de chaque décret).

I. Les dispositions applicables aux fonctionnaires en congé de maternité

Le congé de maternité est accordé de droit à la fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité administrative ou territoriale dont elle relève. La demande est accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse. Ce certificat atteste de l'état de grossesse et doit préciser la date présumée de l'accouchement (article 1^{er} de chaque décret, précités).

En outre, même en l'absence de demande

Un enfant arrive ?

Le ou les parents peuvent accéder à diverses catégories de congés : maternité, paternité, naissance, adoption ou placement en vue d'une adoption... Deux décrets clarifient les situations.

Edoardo MARQUÈS

de sa part, la fonctionnaire est placée en congé de maternité pendant les périodes prévues à l'article L. 1225-29 du Code du travail (article 2 de chaque décret). Cette disposition précise :

- qu'il est interdit d'employer la salariée [l'agente] pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement ;
- qu'il est interdit d'employer la salariée [l'agente] dans les six semaines qui suivent son accouchement.

Par ailleurs, l'article 3 de chaque décret précise que le report, en une ou plusieurs périodes, d'une partie du congé de maternité qui commence avant la date présumée de l'accouchement, sur la période postérieure à cette date, est accordé de droit à la fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité administrative territoriale dont elle relève.

Les décrets précités, prévoient également plusieurs cas dans lesquels ce congé peut être allongé.

– **En cas d'état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement** (article 4 de chaque décret), la fonctionnaire adresse une demande à l'autorité administrative ou territoriale dont elle relève. La demande doit être accompagnée d'un certificat qui atteste de cet état. Ce certificat, établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse, doit préciser la durée prévisible de cet état pathologique. Dans le délai de deux jours suivant l'établissement du certificat, la fonctionnaire doit le transmettre à l'autorité administrative ou territoriale, accompagné de sa demande. Cette période supplémentaire de congé peut être prise à partir du jour de sa déclaration, jusqu'au jour précédant la date de début du congé de maternité. Elle peut être utilisée de manière continue ou discontinue dans la limite de deux

semaines. La période supplémentaire liée à l'état pathologique résultant de l'accouchement peut être prise pour une durée continue de quatre semaines maximum, immédiatement après le terme du congé de maternité.

– **En cas hospitalisation postnatale de l'enfant** (article 5 de chaque décret), si l'accouchement est intervenu plus de six semaines avant sa date présumée, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours courant de la date de l'accouchement au début du congé de maternité.

Cette période qui s'ajoute à la durée initiale du congé de maternité ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant. La fonctionnaire bénéficie de droit de cette prolongation après transmission à l'autorité administrative ou territoriale dont elle relève de tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant.

II. Les nouvelles dispositions relatives aux congés de naissance, les congés pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption et les congés d'adoption

Ces congés doivent être accordés de droit.

A. Le congé de naissance

L'article 8 de chaque décret, précité, indique que le congé de naissance est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité administrative ou territoriale dont il relève.

La demande doit être accompagnée de la copie du certificat prévu à l'article 1^{er} de chaque décret ou de tout document justifiant de la naissance de l'enfant et, s'il y a lieu, de tout document justifiant que le fonctionnaire est le conjoint de la mère enceinte ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou vivant maritalement avec elle. Le congé (de trois jours) doit être pris de manière continue, au choix du fonctionnaire à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable qui suit.

B. Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption

L'article 9 de chaque décret, prévoit que le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption – d'une durée de trois jours – est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité administrative ou territoriale

dont il relève. Pour ce faire, il doit indiquer, dans sa demande, la ou les dates de ce congé. Il peut donc être fractionné. Cette demande doit être accompagnée de tout document attestant que le fonctionnaire s'est vu confier un enfant par le service départemental de l'Aide sociale à l'enfance, par l'Agence française de l'adoption ou par tout autre organisme autorisé pour l'adoption et précisant la date de son arrivée.

C. Le congé d'adoption

S'agissant du congé d'adoption, l'article 10 de chaque décret précise qu'il est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité administrative ou territoriale dont il relève.

Le fonctionnaire doit indiquer dans sa demande la date de l'arrivée de l'enfant placé en vue de son adoption, et les dates prévisionnelles de ce congé.

Pour rappel, un congé d'adoption est d'une durée de seize semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé est porté à :

- dix-huit semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié [ou agent] ou le foyer assume la charge ;

- vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples (article L. 1225-37 du Code du travail).

Le congé d'adoption débute, au choix du fonctionnaire, le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou au cours de la période de sept jours consécutifs qui précède son arrivée. À la demande du fonctionnaire, ce congé peut succéder au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (article 11 de chaque décret).

III. L'allongement de la durée du congé de paternité ou d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité ou d'accueil de l'enfant – au bénéfice de la personne qui n'est pas le père de l'enfant, mais qui est en couple avec la mère de l'enfant par mariage, Pacs ou concubinage – est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité administrative ou territoriale dont il relève, au moins un mois avant la date présumée de l'accouchement.

À compter du 1^{er} juillet 2021, la durée du congé paternité est portée à vingt-cinq jours, et à trente-deux jours en cas de

naissances multiples (au lieu de, respectivement, onze et dix-huit jours antérieurement).

L'article 13 de chaque décret précise que ce congé est fractionnable en deux périodes qui doivent être prises dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. La première période succède immédiatement au congé de naissance. La seconde période peut être prise, au choix du fonctionnaire, de manière continue ou fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.

La durée de chacune de ces périodes est fixée par les dispositions de l'article L. 1225-35 du Code du travail, soit :

- une période de quatre jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance ;

- une période de vingt-et-un jours calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiples. Toutefois, des ajustements sont prévus en cas d'hospitalisation de l'enfant.

IV. Les dispositions spécifiques aux fonctionnaires stagiaires et aux agents contractuels de droit public

S'agissant des fonctionnaires stagiaires, les décrets des 29 et 30 juin 2021 précités ouvrent, en leur faveur, les droits aux congés de naissance et pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (article 15 de chaque décret).

Par ailleurs, les droits des **contractuels de droit public**, en matière de congé de maternité et de paternité, de congé d'accueil d'un enfant et de congé d'adoption, sont alignés sur ceux des fonctionnaires. La condition d'avoir effectué au moins six mois de service pour avoir droit à une rémunération complète lors de ces congés, qui était jusque-là requise, est donc supprimée. Les décrets précités suppriment également les mécanismes de congé sans traitement et de reclassement puis de licenciement de l'agent contractuel inapte au terme d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (article 16 de chaque décret). ◀

PARIS/PHOTOGRAPHIE

L'ŒUVRE DE VIVIAN MAIER EST UNE VRAIE RÉVÉLATION



Vivian Maier, *Chicago*, (1956). Tirage argentique, 2014.

C'est une belle découverte que propose le musée du Luxembourg avec la rétrospective, riche de quelque 260 clichés, consacrée à l'œuvre de la photographe Vivian Maier (New York, 1926-Chicago, 2009). D'ascendance française – la famille est d'un petit village des Alpes-de-Haute-Provence, non loin de Gap –, elle vivra aux États-Unis, tout en effectuant trois séjours là-bas. Gouvernante durant quarante ans dans de riches familles, elle a pratiqué toute sa vie la photographie en amateur. Une activité presque clandestine, jusqu'à ce qu'on découvre, après sa mort, le trésor de son œuvre, qui la met au niveau des Doisneau, Cartier-Bresson, Diane Arbus... Elle excelle dans les scènes de rue, prises sur le vif à Chicago, New York ou Milwaukee. Elle serre de près les visages dont elle éternise l'expression fugace en noir et blanc. Elle sait donner à voir en grand le paysage urbain, que ce soit depuis Notre-Dame de Paris ou des hauteurs de New York. Elle sait, de l'enfance, capter l'innocente étrangeté. Ne lui échappent ni l'allure des corps en mouvement, ni le geste qui révèle l'être, dans la foule des inconnus qu'elle inscrit, à la longue, dans la comédie humaine de son époque, dont elle traque les personnages avec affection, jusque dans des lieux de misère, ces repoussoirs du fameux rêve américain. Cette femme élégante et discrète, qui a su se faire oublier, a laissé d'elle d'admirables autoportraits, comme des preuves d'une sorte de narcissisme en soi et pour soi. Elle a également manié la couleur et tourné des films en super 8, d'une forte valeur documentaire, sur la fébrilité de la grande ville de son temps. Ce n'est que justice qu'on la place aujourd'hui très haut dans l'estime artistique.

STÉPHANE HARCOURT

• JUSQU'AU 16 JANVIER, AU MUSÉE DU LUXEMBOURG, 19, RUE DE VAUGIRARD, PARIS 6°. [HTTPS://MUSEEDULUXEMBOURG.FR](https://museeduluxembourg.fr)

MARTIGUES/ ONE-MAN-SHOW VINCENT DEDIENNE JOUE A CAPPELLA

Le tout nouveau spectacle du comédien, humoriste et chroniqueur Vincent Dedienne a pour titre *Soirée de gala*. Il en annonce la couleur en ces termes : « *C'est un spectacle qui ressemble à la Louisiane, à l'Italie, avec des personnages dedans, des jeunes, des vieux, des gentils-comme-tout, des cinglés, des optimistes et des foutus. Des héros et des ordures... Des gens, tous différents et tous réunis pour un soir de gala. Un point commun, c'est moi qui les joue. A cappella.* » Vincent Dedienne (né en 1987), écrit son premier spectacle à l'âge de 14 ans. C'est après avoir débuté, non sans succès, dans le théâtre public, qu'il a décidé d'une carrière en solo.

• LE 20 NOVEMBRE, À 19 HEURES, DANS LA GRANDE SALLE DES SALINS (SCÈNE NATIONALE DE MARTIGUES), 19, QUAI PAUL-DOUMER, MARTIGUES (13). [HTTPS://LES-SALINS.NET](https://les-salins.net)

SORTIES FILMS

I am Greta

NATHAN GROSSMAN
(ALLEMAGNE-SUÈDE)

Le réalisateur de ce documentaire a suivi, pas à pas, la militante suédoise Greta Thunberg – devenue l'égérie planétaire de l'écologie – d'août 2018 à septembre 2019. On la découvre jeune et fragile, mais ne cédant en rien sur sa résolution, fût-ce devant Emmanuel Macron, Angela Merkel ou le pape François. Plus qu'une curiosité, ce film est une contribution non négligeable à la sociologie de l'époque.

Eugénie Grandet

MARC DUGAIN (FRANCE)

Inépuisable roman balzacien ! Le cinéma ne peut décidément s'en passer, tout comme de Flaubert et de sa *Madame Bovary*, dont on ne compte plus les adaptations filmiques. Bref, à Saumur, au début du XIX^e siècle, Félix Grandet (Olivier Gourmet) a bâti une énorme fortune en vivant plus que chichement. L'avarice, en lui, a porté ses fruits. Et voilà que sa fille Eugénie (Joséphine Japy) s'éprend du cousin Charles, venu de Paris après la ruine de son père... Les portraits des personnages sont réussis, quand bien même la condition de la jeune femme est trop lourdement soulignée, à la façon du féminisme actuel.

VITRY-SUR-SEINE/DANSE LIA RODRIGUES A FAIT ÉCOLE DANS UNE FAVELA

Le Festival d'automne a pour invitée d'honneur la grande chorégraphe brésilienne Lia Rodrigues, à qui est consacré un portrait. Elle a, dans l'immense favela de la Maré, à Rio, fondé une importante école de danse pour les habitants de tous âges. Elle s'insurge contre la politique de Jair Bolsonaro, qu'elle définit comme « fasciste et génocidaire ». Amie de la chorégraphe Maguy Marin, chez qui elle a dansé, elle vient en France avec plusieurs pièces, montrées aussi bien à Chaillot qu'à Vitry, où ce sera *Nororoca*, « sur la collision des différences », d'après le phénomène de contre-courant perceptible quand l'eau salée rencontre l'eau douce à l'embouchure du fleuve Amazone. Ce spectacle, répété à la Maré, a ensuite été montré à Bergen, car Carte blanche, la compagnie nationale norvégienne, en est partie prenante.

Antoine SARRAZIN

• LE 17 NOVEMBRE À 20 HEURES, AU THÉÂTRE JEAN-VILAR, 1, PLACE JEAN-VILAR, À VITRY-SUR-SEINE (94). WWW.THEATREJEANVILAR.COM



Nororoca, de Lia Rodrigues.

HELGHE HANSEN



STREET-ART AVENUE

Hopare, *Erasure* (2019), 218 × 202 cm, huile et acrylique sur toile.

SAINT-ARNOULT/PEINTURE HOPARE SORTI DE LA RUE

De Paris à Casablanca, de Montréal à Hong Kong, bien des murs portent encore des traces de la création de cet artiste, Hopare, qui a appris dans la rue le langage des formes et de la couleur. Il a, depuis, investi les domaines de la peinture à l'huile, de la gravure et de la sculpture. Outre la bombe aérosol, Hopare manie donc brosses et marqueurs, rouleaux et collages pour donner vie à des visages.

• JUSQU'AU 30 NOVEMBRE, À LA MAISON ELSA TRIOLET-ARAGON, MOULIN DE VILLENEUVE, SAINT-ARNOULT-EN-YVELINES (78). WWW.MAISON-TRIOLET-ARAGON.COM

KREMLIN-BICÊTRE/THÉÂTRE UNE SŒUR ET UN FRÈRE

De l'auteur Dennis Kelly (52 ans), qui déclare œuvrer sur « le rapport à la violence de la société britannique », l'ensemble théâtral Estrarre va créer la pièce intitulée *Débris*, traduite de l'anglais par Philippe Le Moine et Pauline Sales. Une sœur et un frère fantasment le récit de leur enfance en mêlant le vrai et le faux, le cauchemar et le réel, au cours d'un jeu de rôles teinté d'humour noir. *Débris*, c'est le nom donné par Michael à un enfant trouvé, lorsqu'ils étaient adolescents ; Grâce à ce nouveau-né, *Débris*, Michael a découvert l'amour qu'on peut porter à un enfant... C'est joué par Julien Kosellek et Viktoria Kozlova.

• LE 20 NOVEMBRE À L'ESPACE CULTUREL ANDRÉ-MALRAUX, 2, PLACE VICTOR-HUGO, AU KREMLIN-BICÊTRE (94). [HTTPS://ECAM-LEKREMLINBICETRE.COM](https://ecam-lekremlinbicetre.com)

GRENOBLE/BONNARD COULEURS DE LA LUMIÈRE

Le musée de Grenoble, en partenariat avec le musée d'Orsay, présente, sous titre de « Bonnard, les couleurs de la lumière », plus de 75 peintures et une quarantaine d'œuvres sur papier. Pierre Bonnard (1867-1947) passa, durant sa jeunesse, toutes ses vacances dans un petit village de l'Isère, Le Grand-Lemps, d'où était originaire sa famille paternelle. Avec cette exposition, Bonnard, figure majeure de l'art du xx^e siècle, revient non loin de ses lieux d'enfance.

• JUSQU'AU 30 JANVIER, 5, PLACE LAVALLETTE, GRENOBLE (38). WWW.MUSEEDEGRENOBLE.FR

PARIS/EXPOSITION

120 DESSINS SEMÉS DANS LE JARDIN SECRET DE VICTOR HUGO

DANS SA MAISON DE LA PLACE DES VOSGES, QUI VIENT DE ROUVRIR, ON DÉCOUVRE DE SES ŒUVRES GRAPHIQUES, JADIS PEU VUES, DÉSORMAIS RECONNUES À LEUR JUSTE VALEUR, DANS LE CHAMP D'UNE IMAGINATION VIRTUOSE.

PHOTOS : PARIS MUSÉES/MAISONS DE VICTOR HUGO PARIS-GUERNESEY



Crépuscule (1854),
11,2 x 21,8 cm.

Victor Hugo, dans sa longue vie, eut beaucoup plus des trois maisons que Cadet Roussel possède dans la célèbre compagne. L'une d'elles, sise au 6, place des Vosges (Paris 4^e), bien nommée Maison de Victor Hugo, devenue un musée dévolu au grand poète national (1802-1885) vient de rouvrir après dix-huit mois de travaux, avec la création de nouveaux espaces, la mise en place d'outils de médiation numériques et de nouvelles applications, qui complètent et facilitent la visite – sur deux étages – de l'auguste demeure. Pour l'occasion est présentée l'exposition «Victor Hugo, Dessins. Dans l'intimité du génie».

Les collections du musée sont riches de

près de 700 œuvres dessinées. Du fait de la fragilité des dessins, il a été choisi d'inciter le visiteur à entrer dans l'intimité proprement dite du dessinateur, au moyen d'une allégorie pour chacun de ses multiples ateliers. Ce découpage s'articule très précisément. C'est d'abord «Le monde comme atelier», où l'on voit que ses nombreux voyages ont constitué, pour Hugo, le véritable laboratoire où approfondir sa technique, ce qui lui permit d'affirmer une vision très personnelle dans le traitement des paysages, fussent-ils croqués sur le vif ou exécutés de mémoire. «L'amour pour atelier» nous révèle que Juliette Drouet, fidèle maîtresse, fut la première collectionneuse enthousiaste des dessins d'Hugo, cette fièvre de possession perpétuant le désir amoureux. Ce lien se poursuivait lors des

voyages d'été à deux. N'est-ce pas dans la salle à manger de Juliette qu'en 1850 il réalisa ses plus vigoureux chefs-d'œuvre ?

Combat pour la justice et les valeurs humaines

Au chapitre de «L'humanité pour atelier», c'est à partir du *Poème de la sorcière*, ultime grand cycle de ses dessins, qu'Hugo, en une vertigineuse vivacité de trait, témoigne avec ardeur de son combat pour la justice et les valeurs humaines, sa main dressant un réquisitoire à charge contre juges, inquisiteurs et bourreaux. Sous l'œil de la foule, sorcières et démons, lors d'un procès inique, mènent le bal de la juste cause.

C'est au 2^e étage, dans l'appartement familial qui a bénéficié d'un nouvel accrochage, parmi tableaux et mobiliers d'époque, que se poursuit le parcours. Au fil d'une déambulation attentive, sous l'égide de «La bataille pour atelier», c'est l'évocation figurée des grandes heures de l'irruption tumultueuse du romantisme français, avec maintes caricatures et surtout la toile représentant la fameuse «bataille d'*Hernani*», la pièce

● JUSQU'AU 21 NOVEMBRE, 6, PLACE DES VOSGES,
PARIS 4^e. WWW.MAISONS-VICTORHUGO.PARIS.FR



Champignon
(1850),
47,4 × 60,8 cm.



Criminaliste et démonologue infailible
(vers 1872-1873), 23 × 14,2 cm.

de théâtre par laquelle – le 25 février 1830 à la Comédie-Française – Hugo et ses amis mirent le feu aux poudres. On s’attarde, en passant, devant les portraits de famille : Hugo à plusieurs âges de sa vie (notamment peint, en sa jeunesse, par Louis Boulanger, acquisition récente du musée), sa femme, Adèle, et leurs enfants, avec en prime Juliette Drouet, cinquante ans de passion partagée, en ces lieux intruse chérie, en costume de scène. Il y a même son miroir, dûment restauré, dont Hugo a peint le trumeau et le cadre. Et puis de grands coffres espagnols, et un plâtre d’un sculpteur anonyme (original d’atelier), d’une cinquantaine de centimètres de haut, à patine brun rouge nuancée, intitulé *Quasimodo sur la cloche de Notre-Dame de Paris*, daté de la moitié du XIX^e siècle, qui trône au milieu d’un salon. La Maison de Victor Hugo ne cesse d’être étoffée ses collections...

L’exposition ne propose pas moins de 120 œuvres d’Hugo, voisinant avec des gravures d’artistes contemporains, comme le peintre et graveur Célestin Nanteuil, qui fut son ami. C’est à partir de 1830 qu’Hugo se met à dessiner, pour les siens, pour ses

**«Devant un dessin
de Victor Hugo,
on tombe dedans
littéralement, parce
que ça nous absorbe»**

amis. D’emblée, il débride son imagination fertile, dans une pratique totalement libre qui constitue son jardin secret. Il expérimente en dehors de toute règle apprise. Il se jette tout entier dans des images de songe nées de sa plume d’écrivain trempée dans l’encre de Chine, parfois agrémentées de crayon, de fusain, voire de suie. S’il a gardé ses dessins dans le cercle restreint de ses proches, quand ce n’était pas pour lui seul, il a néanmoins accepté très tôt de les voir divulgués par la gravure, dont le traitement de l’ombre et de la lumière a pu manifestement l’inspirer.

Gérard Audinet, directeur du musée, affirme avec raison que «*devant un dessin de Victor Hugo, on tombe dedans littéralement, parce que ça nous absorbe. C’est complètement fascinant, et ça vous fait* ...

Tours et flèches d'une cathédrale gothique
(vers 1836-1837),
19,4 × 20,2 cm.

... rêver». Si, de son vivant, Hugo s'adonna au dessin sinon en secret, du moins de manière quasi clandestine, comme violon d'Ingres en somme, ce sont les surréalistes, modernes romantiques, qui l'introduisèrent dans leur musée idéal. André Breton ne vit-il pas, devant ses œuvres «des tableaux où la plus puissante imagination se donne cours»?

Tout surprend et subjugue devant ces œuvres issues de la main d'un génie, tout à la fois poète, romancier, chroniqueur, pamphlétaire, homme politique et lutteur d'idées. À nos yeux, par exemple, *Le Champignon* ne semble-t-il pas une anticipation de l'expérience atomique de Bikini? *Le Phare d'Eddystone* (1856), qui troue le ciel, nous rappelle les circonvolutions des gravures de Piranèse «au noir cerveau» (Hugo), tandis qu'une feuille avec un seul trait, sous le titre *Criminaliste et démonologue infailible* (vers 1872-1873), profile la bêtise au front de taureau, doublée de la cruauté.

C'est empli d'architectures d'invention ou interprétées d'après le réel, qui esquissent infailliblement un monde de demi-sommeil. *Ecce Lex* (1804) met au premier plan trois maigres arbres hauts, dont l'abondant feuillage noir retombe comme une tornade sur un ciel brouillé. Au fond, à gauche, se silhouette un château. *Tours et flèches d'une cathédrale gothique* (vers 1836-1837) a la pureté rectiligne d'un relevé d'architecte. *Crépuscule* (1854) laisse apparaître au loin, dans une buée de couleurs assourdies, des ruines qu'on verrait médiévales et *Souvenir d'Espagne* (1850) simule, par quelques taches ajoutées, un soupçon d'âme mauresque... Voyez comme cela suggère et suscite l'émulation dans la manière de voir.

La Maison de Victor Hugo s'enorgueillit de l'acquisition récente de *Pasajes* (1843, plume et lavis d'encre brune, crayon sur papier, 6,5 × 13, 5 cm). Du 18 juillet au 12 septembre 1843, Hugo et Juliette Drouet voyagent dans les Pyrénées et au Pays basque espagnol. Il est à Saint-Sébastien le 28 juillet, y demeure jusqu'au 2 août, puis il gagne Pasajes (Pasaia) pour y séjourner. Il prend des notes, dessine beaucoup dans un carnet et un album, de nos jours à la Bibliothèque nationale de France. Il apprend, le 9, la mort de sa fille Léopoldine en lisant le journal.



André Breton : «Des tableaux où la plus puissante imagination se donne cours»

Pasajes était adressé à Léopoldine dans une lettre conservée au musée, écrite par son père depuis Saint-Sébastien, en date des 31 juillet et 1^{er} août. «Tu trouveras sous ce pli deux dessins, lui écrivait-il. L'un est pour toi, l'autre pour Toto (son fils François-Victor, Ndlr). Choisissez chacun celui que vous voudrez.» Rouvrant sa lettre le 1^{er} août, il ajouta, le long de la marge, la ligne suivante : «L'un des deux dessins représente le port de Passage, admirable endroit à deux lieues d'ici.» Pierre Georgel, dans son livre *Victor Hugo, dessins* (Découvertes/Gallimard 1995), à propos de *Pasajes*, écrivait justement : «On observera, comme dans la plupart des dessins de 1843, l'habileté, l'agréable fraîcheur, la plume se gardant de pétiller, le lavis d'éclabousser la feuille. Après les puissantes œuvres inspirées par le voyage au Rhin, celles de 1843, menues, variées et aimables, dénotent le glissement de l'inspiration graphique, chez Hugo, de la terreur et de la grandeur à la légèreté et à l'harmonie.»

On sait que durant son exil dans les îles de Jersey et de Guernesey, où il livra des visions fantastiques d'océan en furie,

Hugo, titan à la tête lyrique, pouvait fabriquer ses meubles. On constate aussi, au gré de la visite, qu'en étonnant travailleur manuel, artisan averti, il façonnait les cadres de ses œuvres, en décorant leur armature en bois de charmants motifs floraux.

Le ballon s'éleva, aux cris de «Vive la République!»

En juin 2020, chez Sotheby's, son dessin *Départ du ballon* (vers 1870, plume et encre brune, lavis, 130 × 115 mm) est «parti» à 37 500 euros. Nadar, grand photographe et aérostatier passionné, avait demandé à Hugo, le 18 octobre 1870, s'il acceptait qu'un ballon soit baptisé de son nom. «Je ne demande pas mieux, répondit-il, que de monter au ciel par vous.» Le ballon Victor-Hugo s'éleva donc depuis le jardin des Tuileries, aux cris de «Vive la République!» Il transportait du courrier vers la province, déjouant le blocus de la capitale par les Prussiens.

Il faut prendre son temps pour, la curiosité en éveil, arpenter cette maison historique dûment préservée, à laquelle peu à peu s'agglomèrent de nouveaux éléments et dans laquelle celui qui, à 14 ans, déclarait : «Je veux être Chateaubriand ou rien», a vécu plusieurs années de son existence d'exception. Il fut Victor Hugo. Ce n'est vraiment pas négligeable.

Jean-Pierre LÉONARDINI

ROBERT SCHUMANN Jeu de doubles

Les *Dauidsbündlertänze* sont un des cycles les plus riches et les plus émouvants de la littérature pour piano. Les dix-huit – courtes – pièces sont un autoportrait du musicien explorant sa psyché à travers deux personnages : Eusebius, rêveur et indolent ; Florestan, passionné et fantasque. Cocktail de rêverie, de fantaisie, de fougue, de poésie, de retenue sentimentale, les *Danses des membres de la Confrérie de David* (en français) alternent entre valse et *lied*. Artiste discret, Ali Hirèche semble mettre l'univers en miniature dans chaque pièce. Écrites un an plus tard, les *Kreisleriana* balancent, elles aussi, d'une humeur à l'autre – calme, tourmentée, mélancolique, contemplative, lyrique –, à l'image des relations compliquées entre Schumann et son professeur qui lui refusait la main de sa fille, Clara, pianiste de talent. Dédiés à cette dernière, les *Kreisleriana* s'inspirent d'un personnage de l'écrivain E.T.A. Hoffmann – double de l'auteur –, Johannes Kreisler, musicien fantasque, à la fois génial et fou. Une ambivalence que l'on retrouve dans les accents, les nuances, les arpegges légers... la musique gardant au final son mystère.

• ALI HIRÈCHE, *SCHUMANN. DAVIDSBÜNDLERTÄNZE OPUS 6. KREISLERIANA OPUS 16*, 1 CD BION RECORDS, 15 EUROS.

JOHANNES BRAHMS Clara et le chic type

C'est le 30 septembre 1853 que les Schumann firent la connaissance de Brahms, alors âgé de 20 ans, et de sa sonate en *ut* majeur op.1. Immédiatement conquis, le couple retint le jeune musicien à dîner. De là naquit une amitié, qui se transforma en idylle entre Johannes et Clara lorsque Robert sombra dans la folie. Jusqu'où les conduisit cette relation ? L'histoire ne le dit pas, mais Clara inspira longtemps son cadet de 14 ans. Exemple, le second mouvement du premier concerto pour piano, en *ré* mineur, qui trace un portrait musical de celle dont l'œuvre reste injustement méconnue. Il faudra attendre vingt-deux ans pour voir Brahms travailler à un deuxième concerto. András Schiff est familier des deux concertos, mais son dernier enregistrement rompt avec ce qu'on a pu entendre jusqu'à présent. La sonorité de son Blüthner, fabriqué au XIX^e siècle, et des instruments anciens de l'Orchestre de l'âge des Lumières y contribuent pour une part. Mais il y a surtout cette vision qui donne à l'interprétation son intensité sans surjouer le tragique, qui met en avant la subtilité du dynamisme interne du phrasé pour un dialogue plus intime, dans l'esprit de la musique de chambre. Le premier concerto en *ré* se fait moins massif (malgré l'imposant *tutti* de l'ouverture), moins impétueux. Le pianiste et chef hongrois privilégie la variété des attaques, les exubérances de l'œuvre – trait rare chez Brahms. Changement d'ambiance dans le second concerto, plus symphonique, avec son amorce bucolique au cor, reprise par le piano et les bois, cheminant jusqu'au troisième mouvement, et ce long chant d'amour au violoncelle.

• ORCHESTRA OF THE AGE OF ENLIGHTENMENT, ANDRAS SCHIFF (P.), J. BRAHMS. *PIANO CONCERTOS*, 2 CD ECM, 28 EUROS.

bouteilles D'un congrès l'autre

Les amateurs de bons vins délégués au 19^e congrès de l'Ugict auront, sur ce point précis, moins de chance que leurs prédécesseurs du 18^e congrès. Rennes n'est pas Perpignan !

La boisson traditionnelle du pays gallo, c'est le cidre. Il s'en fabrique d'excellents, en brut ou en fruité, que vous pourrez déguster à loisir dans les nombreuses crêperies de la place Sainte-Anne, à la sortie du couvent des Jacobins qui accueille les congressistes, en accompagnement des galettes de blé noir aux multiples déclinaisons, dont la célèbre galette-saucisse.

Mais vous pourrez aussi visiter quelques vignobles en Bretagne. Il en existe à Quimper depuis 2009, dans le Morbihan, dans le Finistère nord et même en Ile-et-Vilaine, en bordure de la Rance. Au total, 18 vignes sont exploitées de façon professionnelle en Bretagne depuis la libéralisation par l'Union européenne des droits de plantation. Il faudra, hélas, vous contenter de la visite car aucune bouteille n'est à vendre !

Cela viendra bientôt. Réchauffement climatique aidant, l'idée fait son chemin. Une cinquantaine de passionnés, courageux – car il faut travailler dur avant le moindre retour sur investissement – cherchent à s'implanter. Le sol granitique du terroir breton, ressemblant à celui du Beaujolais ou de l'Auvergne, peut convenir à la production de vins de qualité, blancs pour commencer. Une première formation viticole sera dispensée cette rentrée au lycée Kerplouz, à Auray.

Pour un plaisir plus immédiat, précipitez-vous à Monnières, près de Nantes, chez un super producteur de muscadet bio, Michel Delhommeau, qui vous fera découvrir son appellation communale et les vieux millésimes qui enchanteront vos repas de fin d'année.

Bon congrès et bonne dégustation !

Georges SULIAC

LYON

Deux fois par saison, le théâtre du Point-du-Jour, dirigé par Angélique Clairand et Eric Massé, invite des journalistes et des artistes à mettre en pièce l'actualité, sous le titre de *Grand Reportage*. Ils mêlent ainsi vision artistique et pratique documentaire sur un sujet de société. Cet automne, les bouleversements climatiques sont à l'ordre du jour. C'est du 21 au 23 novembre. Théâtre du Point-du-Jour, 7, rue des Aqueducs, Lyon 5^e.

<https://pointdujourtheatre.fr>

LUCERNAIRE

Le Roi des pâquerettes, « comédie d'aventure » de Bérangère Gallot et Sophie Nicolas, inspirée par le jour où Blériot a traversé la Manche et mise en scène par Benoît Lavigne, est à l'affiche du théâtre du Lucernaire jusqu'au 2 janvier, avec pour interprètes Maxence Gaillard, Emmanuel Gaury, Guillaume d'Harcourt, Lauriane Lacaze et Mathieu Rannou.

53, rue Notre-Dame-des-Champs, Paris 6^e.

www.lucernaire.fr

BLOCH

L'auteur et illustrateur Serge Bloch, après avoir dessiné, pendant six saisons, les affiches du théâtre Gérard-Philipe de Saint-Denis, poursuit sa collaboration avec Jean Bellowini au Tnp-Villeurbanne. Il y expose, dans les lieux, du 6 novembre au 19 décembre, des illustrations pour enfants, des dessins de presse et des travaux publicitaires. Sa devise : « *L'humour, l'ironie, ça rend libre.* » Théâtre national populaire, 8 place Lazare-Goujon, à Villeurbanne (69).

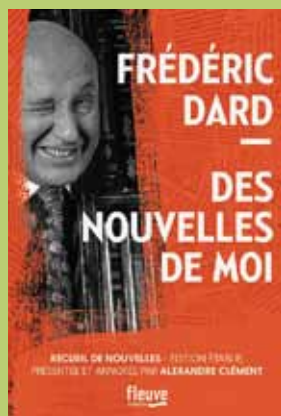
www.tnp-villeurbanne.com

Domaine Les Vignes-Saint-Vincent, 4, La Huperie, à Monnières (44).
<https://monnieres-saintfiacre.com>

MONUMENTS

San-Antonio et son alter ego

FRÉDÉRIC DARD
AURAIT EU 100 ANS
EN 2021. OUTRE
L'INTÉGRALE DES
SAN-ANTONIO CHEZ
ROBERT LAFFONT,
PLUSIEURS
DE SES ŒUVRES
REVOIENT LE JOUR.



Il rédige son premier roman à 17 ans. Quelque 300 titres s'enchaînent, sous divers pseudonymes, jusqu'à sa mort, le 6 juin 2000. Avec pas moins de 280 millions d'exemplaires écoulés, des traductions disponibles dans 35 pays, il s'impose comme l'écrivain français le plus prolifique et le plus lu de la seconde moitié du xx^e siècle. Et l'hydre de son talent ensemence des champs aussi variés que le roman noir, policier, d'espionnage, fantastique, le suspense psychologique, les récits sociaux, d'humour... sans compter des pièces de théâtre, des scénarios ciné et télé, des préfaces et articles divers...

La moelle de son succès, Dard la doit à son plus perfide alias : San-Antonio. Une saga riche de 175 tomes, dont les tirages, au faite de sa renommée, pouvaient atteindre les 800 000 unités. L'auteur aimait à rapporter que ce pseudonyme, également le nom de son héros, provenait d'un doigt pointé au hasard sur une carte des États-Unis. Publié en 1949 chez un modeste éditeur lyonnais, le premier opus pastiche les romans argotiques de Peter Cheyney, qui faisaient alors un carton dans la Série noire. Ce fut un bide, et le personnage ne resurgit que quelques années plus tard, pour des raisons strictement alimentaires. À force de labeur, le succès pointa, soutenu par le marketing offensif d'une nouvelle maison d'édition, Fleuve noir, qui croyait en son poulain...

« J'ai fait carrière avec 300 mots. Les autres, je les ai inventés », se gaussait Dard. Faussement désinvolte, la fanfaronnade dissimulait un bourreau de travail, angoissé, attelé à sa machine à écrire dès l'aube de chaque jour. Avec, à portée de main, un volumineux dictionnaire, complice patenté pour distordre et décomplexer la langue française. Au fil d'intrigues de plus en plus évanescentes, prétextes à un art de la digression unique, un boulimique d'écriture trouva ainsi un vecteur inédit et torrentueux pour son humanisme à fleur de peau. De son vivant, Dard recueillait l'estime de grandes plumes, telles Albert Cohen et Jean Cocteau. En 2010, dix ans après sa disparition, un colloque international organisé par l'université Paris-Sorbonne et intitulé « San-Antonio et la culture française » (rien que ça !) consacre l'écrivain et sa prose.

Pour le centenaire de la naissance de Frédéric Dard, la prestigieuse collection Bouquins clôt la réédition de l'intégrale raisonnée des *San-*

Antonio, initiée voici onze ans. Commentée par François Rivière, biographe érudit, elle restitue, en 21 tomes, l'épopée dans son ordre chronologique et ses versions originales, les réimpressions ayant pris, au fil du temps, de menues libertés avec celles-ci...

Cet anniversaire nous offre aussi l'occasion de plonger dans les racines d'une œuvre. *Des nouvelles de moi* compile 88 contes et nouvelles publiés sous le vrai nom de l'auteur. Un second recueil, l'an prochain, recensera ses textes courts sous pseudonymes. Les plus anciens remontent aux années 1940 et sont exhumés, fruit de patientes recherches, de journaux et magazines parfois confidentiels. Qu'il aborde le drame ou la fantaisie, on ne peut que rester pantois devant la maîtrise affichée par le tout jeune écrivain, son imagination, son style, sa justesse psychologique. Et se profilent nombre de thèmes développés ultérieurement dans les *Romans lyonnais*, puis les *Romans de la nuit*.

Les premiers bénéficient d'une réédition opportune, hélas partielle, et seulement en numérique. Ils couvrent les années d'apprentissage. Celles de l'occupation et de l'après-guerre, qui traumatisèrent l'homme. Son double scripteur, d'une étonnante maturité, y développe une misanthropie fertile, un réalisme cru qui tient autant de Francis Carco que des romans d'atmosphère de Simenon, qu'il adulait...

Les seconds, une trentaine environ, voient le jour durant les deux décennies suivantes. Épurées, superbement construites, ces histoires d'aliénations et de fatalités poisseuses, qui cernent l'humain au plus près de sa désespérance, figurent parmi les plus ambitieuses et abouties de son auteur, en faisant le père du roman noir français. Emblématique, *Le bourreau pleure* lui vaut le Grand Prix de littérature policière en 1957. Ainsi brille Frédéric Dard, dont San-Antonio est le nez rouge d'un clown triste, immortel.

Serge BRETON

BIBLIOGRAPHIE

- **FRÉDÉRIC DARD, DES NOUVELLES DE MOI**, FLEUVE, 2021, 585 PAGES, 24,90 EUROS.
- **FRÉDÉRIC DARD, ROMANS LYONNAIS**, ÉDITIONS 12-21, 2021, PACK NUMÉRIQUE DE 22 TITRES, 49,99 EUROS.
- **SAN-ANTONIO, L'INTÉGRALE**, TOME XXI, ROBERT LAFFONT, 2021, 1 600 PAGES, 30 EUROS.
- **FRÉDÉRIC DARD, ROMANS DE LA NUIT** (SÉLECTION DE 7 TITRES PRÉSENTÉS PAR DOMINIQUE JEANNEROD), OMNIBUS, 2014, 864 PAGES, 26 EUROS.

ENGRENAGES
Émeute et vassalités

FRÉDÉRIC PAULIN FAIT ENTRER LE CONTRE-SOMMET DU G8 DE GÊNES, EN 2001, DANS LA LITTÉRATURE. EN SUIVANT UNE CALL-GIRL, TANGUY VIEL DÉMONTE, LUI, LES ROUAGES DE LA DOMINATION MASCULINE.

Shakespeare l'affirme : « *Le monde entier est une scène, hommes et femmes, tous n'y sont que des acteurs.* » Frédéric Paulin l'érige en manifeste, dans son dernier roman, *La Nuit tombée sur nos âmes*, à propos du contre-sommet du G8, à Gênes, en juillet 2001, qui vit converger militants anticapitalistes de toutes obédiences, mais aussi indicateurs, provocateurs, et forces de l'ordre.

Duo à l'amour dissonant, Wag est militant à la Ligue communiste révolutionnaire, Nathalie est abonnée au black bloc. Martinez et Cazalon sont deux flics de la Dst infiltrés parmi les manifestants. Génovéfa est journaliste au *Journal du dimanche*, accompagné d'un photographe balourd mais expérimenté. Franco de Carli est le responsable de la sécurité du G8, conseiller du ministre de l'Intérieur de Berlusconi et nostalgique du fascisme. Lamar est un conseiller en communication de Jacques Chirac. Le casting sera complet si l'on ajoute les meutes de policiers et les hordes de manifestants dont Carlo Giuliani, étudiant de 23 ans tué par un carabinier d'une balle en pleine tête.

Le décor de ce drame, c'est Gênes, ses rues, ses croisements, la zone rouge et même ses écoles. L'école Diaz, qui abritait nombre d'activistes est prise d'assaut par les forces de l'ordre, et plus de 300 manifestants sont matraqués, séquestrés, humiliés, torturés.

La pièce se joue en plusieurs actes, un par jour, dont chaque scène permet d'entendre les différents points de vue. Mais, si le théâtre est fiction, celle de Frédéric Paulin est d'un réalisme surprenant : *La Nuit tombée sur nos âmes* est le roman, jamais manichéen, des violences policières, des stratégies de la tension. En digne héritier de Didier Daeninckx, Frédéric Paulin met en scène les blessés, les voitures brûlées, les banques saccagées, une ville en état de siège, la débâcle des illusions au rythme pressant et précis des événements, des coups de théâtre.

Dans le théâtre romanesque de Tanguy Viel, les lieux ou plutôt la scène, voire les différents plateaux sont bordés par l'océan : « *Si d'aventure le vent la houle ont pactisé au large pour pousser l'océan plus durement vers la terre, la route est close, noyée sous les vagues qui viennent mourir dessus.* » Dans ce décor, le premier personnage que l'on rencontre est « la fille qu'on appelle » – littéralement, la call-girl. Elle se nomme Laura, revient vivre sur sa terre natale, cherche un appartement et un job... Son enfance, elle l'a passée au bord

des rings car son père, Max, est boxeur. Mais « *tous les boxeurs le savent, que le ring fait comme un phare dont sur le pont du bateau on compte les éclats pour estimer le danger, et qu'alors il arriva qu'il ne le vit pas, le danger, et qu'il se laissât drosser sur les rochers, ainsi qu'il advient en boxe plus qu'en tout autre sport : que les clairs-obscurs d'une carrière y sont plus saisissants qu'une peinture du Caravage.* »

Dans ce creux de la vague, Max a trouvé un emploi de chauffeur auprès de celui qui lui a remis tant de fois la ceinture du vainqueur : le maire de la ville, futur ministre, Quentin Le Bars. Presque naturellement, c'est à cet édile que « la fille qu'on appelle » demande une aide pour trouver un logement, elle qui est habituée à ce que le regard des hommes vienne « *s'effranger sur elle* ». Sollicité par le maire, l'ancien manager de Max, Franck Bellec – dorénavant « l'homme au costume blanc » et directeur du casino – logera Laura et l'emploiera en tant qu'hôtesse au bar...

Oui, il s'agit bien d'un roman sur une prédation sexuelle, un fait divers comme on peut en lire trop souvent dans les journaux. Presque banal. Mais Tanguy Viel décortique les multiples emprises, scrute les rouages du pouvoir, sonde autant la place des corps (photos érotisées, corps du boxeur, embonpoint qui gagne) que l'ambivalence des mots (Laura est-elle victime, pute, fille facile, entraîneuse, juste paumée ? Et qu'est-ce que le consentement ?), fouille les « *vassalités tordues* », piste la domination masculine, analyse les rapports de force, décrit les manipulations, détaille les ambivalences, épie un monde de violence. Une violence qui déferle comme d'inexorables vagues d'inhumanités sur le rivage de l'ordre social. Conte subtil et réaliste, *La fille qu'on appelle*, de Tanguy Viel, est un des romans les plus singuliers, virtuoses, incandescents et mémorables de l'année 2021.

Dans ces deux romans éminemment politiques, les engrenages sont inexorables, les corps prennent des coups, les rêves se noient. Au mieux, on boit la tasse, au pire, on est KO.

Jean-Marie OZANNE

BIBLIOGRAPHIE

• TANGUY VIEL, *LA FILLE QU'ON APPELLE*, ÉDITIONS DE MINUIT, 2021, 176 PAGES, 16 EUROS.

• FRÉDÉRIC PAULIN, *LA NUIT TOMBÉE SUR NOS ÂMES*, AGULLO, 2021, 288 PAGES, 21,50 EUROS.

HISTOIRE

Représenter le travail, c'est du boulot...

LES 24^{es} RENDEZ-VOUS DE L'HISTOIRE DE BLOIS AVAIENT POUR THÈME LE TRAVAIL : L'INSTITUT CGT D'HISTOIRE SOCIALE A INVITÉ DES DIRIGEANTS SYNDICAUX ET DES HISTORIENS À CROISER LEUR REGARD SUR LA QUESTION « REPRÉSENTER LE TRAVAIL, AMBITIONS ET EXPÉRIENCES HISTORIQUES DU SYNDICALISME ».

« Le travail » était cette année le thème principal des Rendez-vous de l'histoire. Pendant quatre jours (6 au 10 octobre), l'événement a confronté les regards de chercheurs, universitaires, journalistes ou documentaristes, dans un cadre souvent exigeant mais toujours accessible – l'ensemble de ces rencontres, expositions, projection de film est gratuit et ouvert à tous. Depuis des années, l'Institut Cgt d'histoire sociale (*lire encadré*) dispose de son stand au Salon du livre d'histoire qui s'y tient, et d'une carte blanche pour organiser un débat, en partenariat avec l'Ihs régional. Les pistes d'introspection historique sur le travail foisonnent, et l'Ihs a proposé de réfléchir à ce que cela signifie de « représenter le travail » pour le syndicalisme, et d'interroger les expériences syndicales historiques autour de cette ambition.

Pour les acteurs comme pour les organisations, le défi a en effet toujours été double : « *Le syndicalisme se donne pour mission de représenter les travailleurs à partir de la représentation qu'ils se font de leur travail, et en articulant ces représentations autour du concept de travail* », résume Gilbert Garrel, président de l'Ihs, qui introduit le débat devant une large assistance d'enseignants d'histoire, de salariés et militants, d'étudiants et jeunes chercheurs. Avant la loi de 1884 autorisant

les syndicats, des formes d'organisation de travailleurs ont déjà existé, souvent basées sur le métier, autour des salaires, des conditions de travail ou des besoins de formation, mais aussi pour organiser la solidarité – sociétés de secours mutuel sur la santé ou le logement –, comme le rappelle Michel Pigenet, professeur émérite d'histoire contemporaine à l'université Paris-Sorbonne et membre du conseil scientifique de l'Ihs. « *La loi de 1884 essaie de cantonner les travailleurs à la défense de leurs intérêts professionnels pour restreindre leurs champs d'expression et d'action. Mais quand la Confédération générale du travail (Cgt) se crée en 1895, c'est avec l'ambition d'être le parti du travail face au capital, de représenter tous les travailleurs dans une organisation unitaire et dans un but d'émancipation collective dépassant le cadre du travail.* »

Sans représentation syndicale, les sources manquent

Le syndicat doit « *parler et agir au nom de* » mais ne peut faire autrement qu'« *avec* », à partir de comment les syndiqués se représentent leur travail et le monde du travail, et en les encourageant à s'exprimer. Sur les lieux de travail mais aussi au travers d'écrits (tracts, journaux) qui documentent aujourd'hui l'historiographie et témoignent notamment du souci

de respecter la diversité – la Cgt affirme son fédéralisme, sa volonté de ne soutenir aucun parti politique, et de mettre en avant l'action. « *Il en résulte que nous disposons de beaucoup d'informations sur certains secteurs comme le bâtiment, les mines, les chemins de fer, où les syndiqués sont relativement nombreux et pèsent sur les représentations du travail, alors que toute une partie des réalités du monde du travail est beaucoup moins documentée, comme le travail des femmes, des étrangers, des fonctionnaires ou des ouvriers agricoles, plus nombreux que les ouvriers de l'industrie mais sans moyens d'expression directe.* »

Xavier Vigna, professeur d'histoire contemporaine à l'université Paris-Nanterre (Idhes-Cnrs), détaille comment se traduisent les représentations ouvrières du travail : « *S'exprimer, cela n'est ni ordinaire, ni facile, et c'est souvent lors d'un conflit avec le patron. Les ouvriers sont très soucieux de bien s'exprimer, d'être crédibles et légitimes quand ils apportent l'expertise de leur vécu au travail et défendent leur vision de ce qu'il devrait être. Nous disposons de beaucoup de documents : enquêtes, autobiographies, photos, dessins et caricatures, où d'ailleurs on voit comment se construisent les identités et certains stéréotypes, de l'ouvrier (un homme mûr, fort, casquette vissée*

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL UNITAIRE
33. RUE DE LA GRANGE-AUX-BELLES. PARIS.X^e

LES CONSÉQUENCES DE LA RATIONALISATION

LA THÉORIE PATRONALE

80% DES ACCIDENTS SONT DUS
 À LA NÉGLIGENCE DES OUVRIERS



LES VÉRITABLES CAUSES

SURPRODUCTION VITESSE ACCRUE
 SURMENAGE. MATÉRIEL DÉFECTUEUX



POUR IMPOSER UNE VÉRITABLE PROTECTION DES TRAVAILLEURS PAR

L'ÉLECTION DE DÉLÉGUÉS OUVRIERS
 À LA SÉCURITÉ ET À L'HYGIÈNE PAR
 L'ENSEMBLE DES SALARIÉS SANS DISTINCTION
 D'ÂGE, DE SEXE OU DE NATIONALITÉ

ADHÉREZ AUX SYNDICATS UNITAIRES



au crâne) comme du patron (cigare et haut-de-forme). Terrassiers, métallos, dockers, imprimeurs typographes, les cultures ouvrières se construisent à la fois avec du spécifique et du commun, pour imposer le respect en restant unis face à l'adversité, question de dignité et de combativité, d'autant plus quand on se doit de représenter les autres avec fierté. N'oublions pas que ces stéréotypes perdurent, y compris chez les dominants, puisqu'un président de la République a récemment qualifié des ouvrières d'une usine textile d'"illettrées". »

L'expertise syndicale sur le travail, en perpétuelle évolution

Le Front populaire constitue un tournant du point de vue du droit mais aussi de la description du travail. Les syndicats sont alors reconnus comme acteurs et interlocuteurs incontournables dans la définition de nouvelles conventions collectives (5 000 en deux ans!). « Un travail énorme a été accompli par les syndicats, avec le soutien de l'État et des inspecteurs du travail, car dans de nombreuses entreprises

Nous disposons de beaucoup d'informations sur certains secteurs comme le bâtiment, les mines, les chemins de fer, où les syndiqués sont relativement nombreux et pèsent sur les représentations du travail, alors que toute une partie des réalités du monde du travail est beaucoup moins documentée, comme le travail des femmes, des étrangers...

et filières, il n'y avait pas de syndicats, explique Laure Machu, de l'université Paris-Nanterre (Idhes-Cnrs), les qualifications et le travail n'étaient donc ni détaillés ni reconnues. Dans la chimie par exemple, les salaires étaient fixés en fonction de l'âge et du sexe! »

Ces négociations élargissent considérablement le champ des échanges et des connaissances, et légitiment l'expertise des syndicats sur la question du travail. On enquête, on répertorie, les structures syndicales s'affinent et se renforcent. On passe majoritairement d'un syndicalisme de métier à un syndicalisme de branche, mais la Cgt diversifie ses structures pour rester présente à tous les niveaux. « À Paris par exemple, explique la chercheuse, une quinzaine de conventions collectives sont établies pour le seul secteur de l'habillement (confection homme, femme, tailleurs, etc.). Désormais, on valorise chaque classification en plus de la diversité des métiers. Cela permet une reconnaissance de tous (manœuvre, ouvrier spécialisé ou professionnel), ce qui n'empêche pas

... les grilles de s'établir aussi parfois sur la base de l'usine. On met à plat toutes les organisations, ce qui rend aussi visible le travail et les qualifications des femmes, en particulier dans le textile.»

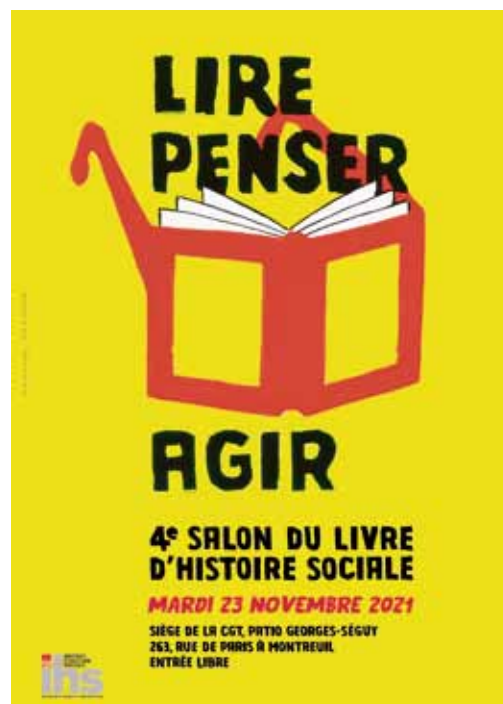
Maryse Dumas, membre de la direction de l'Ihs et du bureau confédéral de la Cgt de 1995 à 2009, revient sur les dernières décennies. Elle a notamment vécu un moment d'intense activité pour le syndicalisme, pendant la mise en place des trente-cinq heures autour des années 1998-2000 : « *La Cgt a été très sollicitée, de nombreux syndicats se sont créés dans les entreprises pour mener ces négociations et ont pérennisé l'outil syndical pour défendre leur travail.* » Elle intervient également pour évoquer la réflexion de la Cgt sur les mutations du monde du travail et la genèse de la revendication d'un « nouveau statut du travail salarié », qui n'adoserait plus les droits des travailleurs aux conditions faites par leur employeur, mais les rendrait transférables – à l'image du droit à la formation. « *Cela permettrait de prendre en compte le fait qu'aujourd'hui, mobilité, flexibilité, précarité voire exclusion du salariat ou chômage fragilisent les salaires ou les déroulements de carrière. Il s'agit d'élargir notre regard à toutes les personnes exclues du travail et d'être offensif pour construire du commun. Cela reste la vocation de la Cgt.* »

C'est au secrétaire général de la Cgt, Philippe Martinez, qu'il revient d'ouvrir les échanges avec la salle en intervenant sur la question « comment représenter les salariés aujourd'hui ? » : « *La délégation n'est pas la solution idéale, il faut que les travailleurs, quelle que soit leur situation ou leur qualification, s'organisent et se défendent à partir de leur vécu, avec notre soutien mais en se saisissant eux-mêmes des outils syndicaux. Ubérisés, contractuels, travailleurs du dimanche, les meilleurs experts du travail resteront les travailleurs eux-mêmes. C'est ce que nous avons réussi à faire en créant une dizaine de syndicats parmi les livreurs à vélo, où en organisant les travailleurs sans papiers. Nous devons sans relâche élargir et affiner notre regard pour avoir une représentation plus fidèle du monde du travail. La responsabilité de la Cgt est de prendre en compte toute cette diversité pour construire du commun, autour des enjeux collectifs de demain : tout le monde est concerné par le réchauffement climatique ou le dumping social en France ou ailleurs.* » Le travail semble parfois perdre son sens face aux enjeux, sauf à le réinventer ?

Valérie GÉRAUD

Opération transmission

LA DOCUMENTATION ARCHIVÉE PAR LA CGT AU FIL DES ANS OUVRE UN CHAMP INFINI DE RECHERCHES.



Depuis 1982 et la création de son Institut d'histoire sociale, la Cgt s'attache à sauvegarder, classer, valoriser des archives – écrits, photos, vidéos, matériel numérique, objets – qui témoignent de son histoire, comme de celle du travail et des mouvements sociaux. L'objectif est de transmettre la connaissance de sa propre histoire (en particulier auprès des militants) mais aussi de contribuer à l'historiographie, de la fin du XIX^e siècle à nos jours, période durant laquelle elle a été et reste un acteur majeur.

C'est dans cet esprit que des militants aguerris siègent avec des universitaires spécialistes du mouvement social au sein de son conseil scientifique, et que l'Ihs organise de nombreux séminaires et événements et publie un trimestriel, de même qu'il ouvre ses archives à la consultation des étudiants, doctorants, chercheurs, journalistes, documentaristes venus du monde entier.

Cette masse documentaire est versée au patrimoine commun et continue d'être nourrie du temps présent, afin de documenter les futurs travaux. Les sujets ne manquent pas : mutations technologiques, travail en temps de Covid, numérique et télétravail, droits des femmes, racisme et discriminations en tous genres au travail, émergence de nouvelles revendications (droits, de refus, droit d'alerte). Là encore, de quoi travailler pendant longtemps ! V. G.

* Prochains événements au siège confédéral, à Montreuil : le 16 novembre, conférence sur « Sortir de la crise, le syndicalisme à l'épreuve de la seconde guerre mondiale » ; le 23 novembre, 4^e Salon du livre d'histoire sociale. À retrouver sur www.ihs.cgt.fr

**Militants,
adhérents,
ensemble
soyons
solidaires**

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

partenariat@macif.fr

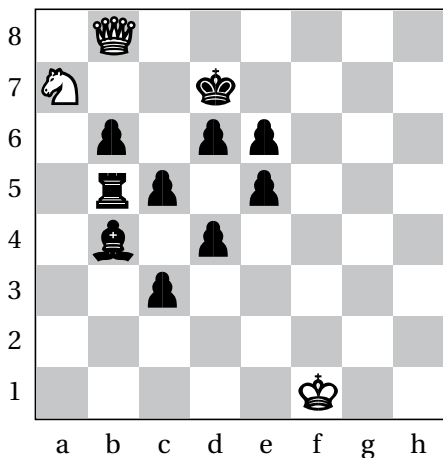


Essentiel pour moi

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.

Tactique

Étude de S. Loyd, 1856. Les blancs jouent et gagnent.



L'instinct du glouton

« Un gourmand vraiment digne de ce nom mange toujours sa soupe bouillante et prend son café brûlant. »

Grimod de la Reynière

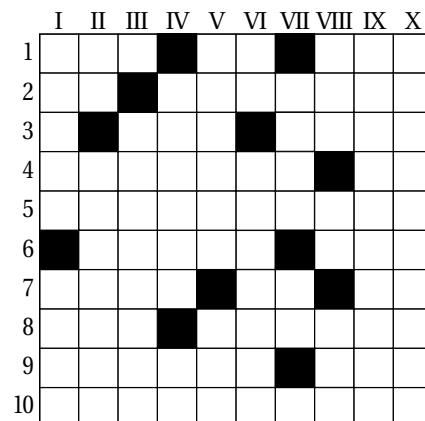
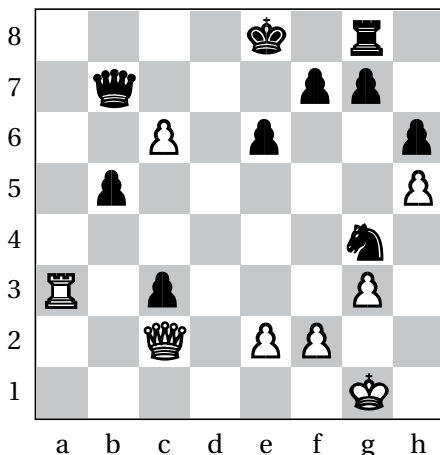
Dans les bouquins et auprès des entraîneurs au club, nous avons tous appris qu'il est dangereux d'aller à la pêche aux pions dans l'ouverture. Le temps investi pour les « croquer » est crucial et, trop souvent, cette entreprise se retourne contre nous. Sous une autre forme, mais dans le même esprit, cette règle peut être parfois valable pour le milieu de partie. Plutôt que de recycler une pièce ou de consolider sa position, lorsque

l'on prend du matériel, on perd nécessairement du temps. Certes, un important avantage matériel peut sans doute contribuer à faire remporter la partie, mais il faut savoir s'arrêter. En investissant trop de temps à dévorer du matériel, vous laissez les mains libres à votre adversaire pour mettre en place une initiative. Lors du Airthings Masters, au 29^e coup de sa 3^e partie contre Daniil Dubov, le champion du monde s'est emparé d'un pion. Objectivement, la décision était correcte, mais la position est demeurée très difficile à jouer et il a finalement perdu. Plutôt que de prendre le pion, Magnus Carlsen pouvait gagner un tempo en contre-attaquant. Ce faisant, il aurait obligé son adversaire à se défendre et, ainsi, il aurait stabilisé la position. Ensuite, la conversion de l'avantage d'une pièce eut été un jeu d'enfant pour lui.

Daniil Dubov (2702)-Magnus Carlsen (2862)

Airthings Masters (3^e partie du match), Internet, 2020. Catalane.

1.d4 Cf6 2.c4 e6 3.Cf3 d5 4.g3 Fb4+ 5.Cbd2 dxc4 6.Fg2 (une ligne d'ouverture compliquée qui correspond bien au style du champion russe.) 6...a5 7.a3 Fxd2+ 8.Fxd2 b5 9.a4 c6 10.Dc2 Fb7 11.h4 Cbd7 12.h5 h6 13.Ce5 (13.Th4!) 13...Cd5 (13...Cxe5 14.dxe5 Cd5 était naturel.) 14.Th4 C7f6 15.Rf1 Dc7 16.Rg1 (Dubov a roqué « à la main », la tour en h4 est très bien placée.) 16...Cb4 17.Dc1 Td8 (mauvais est : 17...0-0? 18.Fxh6 gxh6 19.Dxh6+-) 18.axb5 (18.b3!) 18...cxb5 19.Fxb4! (après : 19.Fxb7 Dxb7 20.Txa5 Cc6 21.Cxc6 Dxc6 22.Fb4 Ta8 les noirs tiennent bon.) 19...axb4 20.Ta7 Cd5 21.Tg4 Tg8 (sur : 21...Db6 22.Txb7 Dxb7 23.Txg7 Td7! 24.Cxd7 Dxd7 avec des chances réciproques) 22.Dc2 (après : 22.Db1! Ta8 ((22...c3? 23.bxc3 bxc3 24.Dxb5++-)) 23.Dh7 Tf8 24.Txb7! Dxb7 25.Txg7, les Blancs ont de bonnes chances pratiques.) 22...c3 23.bxc3 bxc3 24.Ta3 (si : 24.Dh7 Tf8 25.Txb7 Dxb7 26.Txg7 b4 27.Txf7 Txf7 28.Dg8+ Tf8 29.Dg6+=) 24...Tc8 25.Cd3 (les pièces blanches reculent, ce n'est pas un bon signe.) 25...Cf6 26.Fxb7 Dxb7 27.Cc5?? (une horrible gaffe, 27.Th4 s'imposait.) 27...Txc5 28.dxc5 Cxg4 (les noirs ont une pièce d'avance.) 29.c6 (VOIR DIAGRAMME) 29...Dxc6 ?! (29...Db6! menace mat en deux coups, 30.e3 Re7 ((30...b4 est également possible : 31.Ta8+ Re7 32.Txg8 b3+-)) 31.Txc3 Tc8+ les blancs peuvent abandonner. Dans la suite jouée, le roi noir ne parvient pas à trouver un refuge sûr.) 30.Txc3 (les noirs sont bien entendu gagnants, mais la position est très difficile à jouer en manque de temps.) 30...Db6 31.e3 Re7 32.Tc6 Dd8 33.Dc5+ Rf6 34.Td6 De7?? (il fallait jouer : 34...Da5 35.Dd4+ Rg5 36.Df4+ Rxh5 37.Dxf7+ g6 38.Td1 ((38.Dxg8?? De1+ 39.Rg2 Dxf2+ 40.Rh3 Dh2#)) 38...Td8+-) 35.Dd4+ Rg5 36.f3! (le roi noir est trop mal placé, la position de Carlsen est perdue.) 36...f5 (36...Cf6 37.De5#) 37.fxg4 Tc8 (37...fxg4 38.De5#) 38.Df4+ Rf6 39.Dxf5# 1-0



HORIZONTALEMENT

1. Fait-elle du violon un instrument divin? Un petit tour... Cœur de bovin. – 2. Métal doré. Chimistes français ou bus de luxe. – 3. Un effort de prononciation pour Bacri. De plus en plus dénoncé par les femmes. – 4. La morasse en est une. 77. – 5. Savoir-vivre. – 6. Avec des planches sur les pentes. Hébraïque. – 7. Pas inconnu malgré son nom. Possessif. Intégré. – 8. Romain bien élevé. Crassier nordiste. – 9. Alliance du seigneur. Retranché. – 10. Pas nouilles.

VERTICALEMENT

I. Herbe du désert. Lahoud intime. – II. Grecque. Grand bain vous fasse. – III. Balade dure. – IV. Oiseau rare. Blanc-bleu façon poète. – V. Femme fatale. Un lepton. – VI. Au centre d'Orly. Où est le bec? – VII. Pâle et défat. Aller-retour rapide. – VIII. Son cours est-il vraiment propre? Elle ne dort jamais. Souverain. – IX. Hémorroïde? – X. Car n'avalent.

SOLUTION DU PROBLÈME DE MOTS CROISÉS

NY. Roi. – IX. Varioles. X. Incrédulés.
VI. RL. Verser. – VII. Lpca (pale). AR. – VIII. Omo.
– III. Trekking. – IV. Phénix. EO. – V. Tuese. Jan.
Verticalement: I. Acheb. Imad. – II. Mu. Piscine.
Terri. – 9. Amneau. Oie. – 10. Dégourdis.
seance. – 6. Skier. Yod. – 7. Ickx. Sa. Su. – 8. Mill.
Pullman. – 3. The. Porc. – 4. Epreuve. Ir. – 5. Bien-
Horizontalement: I. Ame. Tr. Ovi. – 2. Cu.

SOLUTION DU PROBLÈME D'ÉCHECS

1.C6ii! (les Noirs sont obligés de prendre le Cavalier Sur : 1...c2 2.Db7+ Rg8 3.Dc7#. Et après : 1...d5 2.Db7+ Rd6 ((2...Re8 3.Dc7#)) 3.Cd8! 1...Rxc6 2.Dc8+ Rca4 4.Da2+ (la Dame force le Roi à s'écarter sur cases blanches et ainsi aller vers son fatal destin.) 4...Rd3 5.Dc2# 1-0



Les entreprises qui réussiront leur transition durable le feront grâce à des salariés engagés et formés.

La transition durable :

- dépasse les silos pour concerner tous les métiers
- génère à la fois des risques et des opportunités
- après être restée longtemps « sous le radar » son impact est désormais visible à grande échelle.

Une formation en ligne pour vous :

- plus de 150 chapitres de microlearning
- assurée par AXA Climate.

Découvrez la par simple demande à :
sophie.mandelbaum@axa.fr



Devenons l'énergie qui change tout.

AVANT, LE VENT, C'ÉTAIT JUSTE DU VENT.

D'ici à 2030, EDF va encore doubler sa capacité de production d'énergies renouvelables*.



PARTENAIRE
PARALYMPIQUE ET OLYMPIQUE

L'énergie est notre avenir, économisons-la!

*Capacité nette installée, soit 60 GW nets (y compris hydraulique) vs. 2015. Source : EDF – Document d'enregistrement universel 2020.