

au cœur du social

OPTIONS

FSM DE DAKAR

**L'IMPLICATION
SYNDICALE
EN DÉBAT**

Page 46

Syndicalisme Atouts et défis

A l'occasion du 16^e Congrès de l'Ugict et après le mouvement social sur les retraites, comment penser le déploiement du syndicalisme ? Quelques défis. **Pages 16 à 27**

SALAIRES
Multiplication
de conflits
Page 31



Fonctionnement

Offres et services

Depuis plus de 30 ans, la Macif est partenaire des comités d'entreprise.

Notre longue expérience au sein de l'économie sociale nous a permis d'identifier vos besoins spécifiques et de développer une protection parfaitement adaptée.

La Macif est l'assureur privilégié des CE en France !

Vous voulez en savoir plus, rendez-vous en Points d'accueil ou sur www.macif.fr

Macif - Mutuelle Assurance des Commerçants et Industriels de France et des cadres et salariés de l'industrie et du commerce. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied-de-Fond 79037 Niort Cedex 9.



**MENSUEL
DE L'UGICT-CGT**

263, rue de Paris
Case 431,
93516 Montreuil Cedex
Tél. : 01 48 18 84 33
Fax : 01 48 51 64 57
Courriel :
<options@ugict.cgt.fr>

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

RÉDACTEUR EN CHEF
Pierre Tartakowsky

**RÉDACTEUR EN CHEF
TECHNIQUE**
Vladimir Sartin

RÉDACTEUR GRAPHISTE
Anne Dambrin

RÉDACTION
Valérie Gérard
Martine Hassoun
Christine Labbe
Gilbert Martin
Louis Sallay

ADMINISTRATRICE
Claire Chaumeron

PUBLICITÉ
Claire Chaumeron
Tél. : 01 48 18 84 32

PHOTOGRAVURE
Anne Dambrin

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

CONCEPTION GRAPHIQUE
Ligne neuf
111, rue Saint-Maur
75011 Paris

Commission paritaire :
0112 S 08090
du 18/01/2007
ISSN : 1154 - 5658

Dépôt légal :
1^{er} trimestre 2011



éditorial

L'oxygène jeunes diplômés

La jeunesse transforme le monde. Cette évidence a pris un relief singulier dans les récents événements en Tunisie et en Egypte.

En France, l'implication de la jeunesse, hier sur le Cpe et la rémunération des stagiaires, aujourd'hui dans le mouvement sur les retraites, surprend par son ampleur et par les questions qu'elle pose à la société. Et qu'elle nous pose. Au-delà de sa diversité, par son sérieux et sa détermination, cette jeunesse fortement scolarisée et exigeante sur le plan de sa projection professionnelle et de son devenir social prouve ainsi qu'il ne s'agit pas simplement d'une question d'âge.

« On ressemble beaucoup plus à son époque qu'à son père », et c'est bien à un changement de génération que nous assistons. Mais cette génération a toujours connu la crise, a été mise en concurrence dès les circuits scolaires et a été amenée à intégrer les difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi. Alors, avec l'accélération

de la crise, les jeunes diplômés vivent l'entreprise dans son espace économique instable, sans vision de sa pérennité et encore moins de leur propre évolution. Ils ont intégré le fait qu'ils ne feront pas carrière dans une seule entreprise, et elle n'est pas non plus la finalité de leur carrière. Leur regard vis-à-vis d'elle est pragmatique, mais aussi critique et désillusionné. S'ils s'engagent pour l'acquisition de nouvelles compétences, ils ne lui signent pas un chèque en blanc. Visiblement, le devenir des jeunes et le devenir social de l'entreprise ne coïncident pas.

Contrairement à une idée reçue, les jeunes – et les jeunes ingénieurs, cadres et techniciens – ne sont pas individualistes, mais ils veulent voir reconnue leur propre individualité. Cette volonté se manifeste dans leur rapport au travail, qui doit d'abord avoir du sens, et ils s'interrogent sur l'actualité sociale de leur activité professionnelle. S'il est un moyen pour gagner sa vie, le travail est surtout un enjeu pour la construire, un élément d'épanouissement personnel, et ils considèrent le travail comme un mode d'affirmation et de reconnaissance.

C'est à partir de ces éléments que prennent forme les luttes pour la reconnaissance de la dignité et de la qualification. La question de l'engagement commence avec l'idée de s'engager à accomplir certaines valeurs, et d'abord celle du travail bien fait. A ce niveau, leurs préoccupations rejoignent celles de l'ensemble des ingénieurs, cadres et techniciens.

Répondre à leurs attentes et à leurs besoins est nécessaire au regard de leur propre situation. C'est aussi un enjeu de lutte contre le dumping social dont ils sont victimes par rapport aux autres salariés, un enjeu de transformation pour notre syndicalisation, notamment dans l'articulation entre individu et collectif. Ils sont aussi un levier de transformation du mode de management des entreprises, justement à partir de cette exigence de sens et de maîtrise du travail.



CANDILLE / OPTIONS

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

6 à propos Au fil de l'actualité

mouvement

7 **Droites extrêmes**

Défendre les valeurs de la Cgt

8 **Syndicalisme** Un droit, pas un crime

Education nationale

19 mars, Palmes académiques, etc.

9 **Emploi**

Ne licencie pas qui veut

Université, recherche

Bras de fer sur tous les fronts

Fiscalité Injuste et inefficace

10 **Japon**

On tremble



STR / EPA / MAXPPP

12 **Déclassement**

Crainte ou réalité sociale ?

Entretien avec Camille Peugny, docteur en sociologie, maître de conférences à Paris-VIII

14 **Temps de travail**

Après la condamnation de la France

15 **Salaire**

La Ces à l'offensive

Conditions de travail

Fabriquer des jeans : un travail à haut risque

Droits sociaux

Le gouvernement britannique chouchoute le patronat

ENCART CENTRAL

• Options Mines-Energie (16 pages)

focus

SYNDICALISME



Atouts et défis

Pages 16 à 27 : Ce 11 février, ils ont débrayé, le temps de venir crier leur joie et leur plaisir. Joie de ne pas avoir cédé aux pressions de leurs supérieurs, qui les dissuadaient de participer à cette action organisée par l'Ugict de la Bnp-Paribas; plaisir d'être ensemble pour dire leur exaspération face au nouveau projet de réorganisation des horaires de travail. Ils bloquent le fonctionnement des lignes en plein pic des appels, du jamais vu! Donc... Le syndicalisme français se porte bien. La preuve? Il sort de l'un des mouvements revendicatifs les plus importants de toute l'histoire sociale moderne, qu'il a animé et dirigé. Le syndicalisme français se porte mal. La preuve? Il n'a pas gagné ce conflit, et les salariés continuent à ne pas se syndiquer. Comment, dans ces conditions, établir un diagnostic?

Table ronde avec Irène Huard, Marie-José Kotlicki, Catherine Nédélec, Françoise Piotet, Pierre Tartakowsky.

BULLETIN D'ABONNEMENT

● Options (mensuel, 10 numéros par an):

Edition générale 32 €

Edition avec encart professionnel 39 €

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

● Retraités, étudiants, privés d'emploi 25 €

● **Joindre le règlement à l'ordre d'Options**

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

Tél.: 01 48 18 84 33 – Fax: 01 48 18 81 09

Courriel: <options@ugict.cgt.fr>

NOM

PRÉNOM

BRANCHE PROFESSIONNELLE

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

terrains

28 Agirc/Arrco

Vers quel accord sur les régimes de retraite complémentaire ?



THIERRY SUZAN / MAXPPP

30 Egalité

Question(s) de valeur

31 Salaires

Les conflits se multiplient

32 Bloc-notes

Ugict : agenda et rendez-vous

terrains



MARTIN RUETSCHI / MAXPPP

33 Cgt-Fsu Plongée jeunesse...

34 Emploi des jeunes L'apprentissage, recette miracle ?

droits

35 Fonction publique Nouveau régime indemnitaire pour les attachés du ministère de l'Intérieur et les attachés territoriaux

36 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes Un droit mobilisé avec succès par des femmes devant les juridictions

hors champs

38 Louvre Exposition

Le peintre Louis de Boullogne a dessiné sous deux rois

39 Feignies Un homme seul en proie à des objets devient objet lui-même

40 Exposition Un grand artiste de la Renaissance au pinceau entre deux chaires



© WASHINGTON, NATIONAL GALLERY OF ART

platines

43 Brahms Isabelle Faust Leos Janáček « Katia Kabanova »

bouteilles

43 Châteauneuf-du-Pape Château des Fines Roches

lire

44 Les polars FESTIVALS Le printemps du polar

45 Les romans DÉPOUSSIÉRAGES Le piquant et le robotique

hors champs

46 Forum de Dakar

L'implication syndicale en actes et en débat



DR

sélection

49 Les livres du mois

grilles

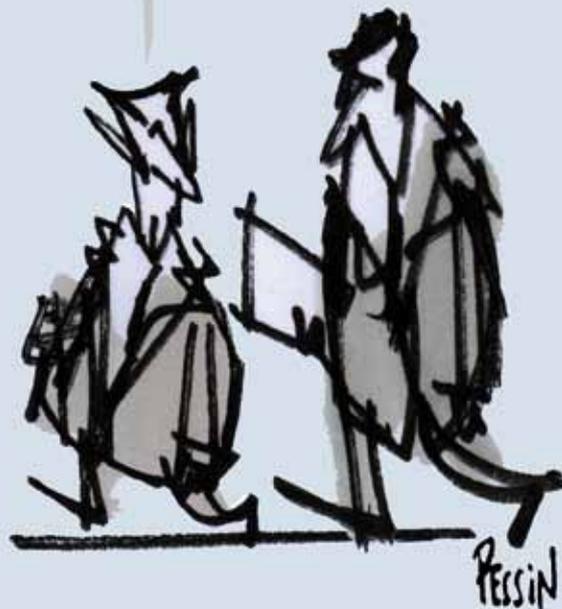
50 Echecs et mots croisés

à propos

La démocratie n'est pas une valeur à géographie variable

L'histoire, sous nos yeux, écrit une de ses plus belles pages en arabe populaire. Car la fameuse « contagion » continue. Après Tunis, après Le Caire, après Sanaa et Benghazi, le roi du Maroc annonce des « avancées » vers une démocratie parlementaire. N'est-ce pas formidable de voir comment des foules déterminées peuvent accélérer le cours de l'histoire? Formidable également de mesurer la longueur des pincettes avec lesquelles la France – je veux dire le gouvernement français – accueille la chute des dictatures. Si l'on s'en tenait à l'air du temps, Droopy – mais si, le beagle aux grands yeux tristes équipés de valoches – devrait être nommé ministre d'Etat. Il pourrait passer en boucle devant micros et caméras pour lâcher son célèbre : « *You know what? I'm happy!* » Ça ferait rire et ça ne dégraderait sûrement pas l'image de la France dans le monde. Au point où elle en est... Il serait cruel – et fastidieux – de dresser ici la longue liste des « gaffes » ministérielles exprimant une solidarité d'autant plus décalée qu'intéressée avec d'ex-chefs d'Etat, lyriquement qualifiés au fil des ans d'amis, de remparts, d'alliés, de démocrates d'autant plus excellents qu'ex-terroristes ou tortionnaires discrets. Et puis la baffé est à ce point jouissive que l'on s'en contentera. Pour le moment... Restons en France, donc, où l'on nous promettait une « *rue arabe* » déchaînée, assoiffée de sang, antioccidentale, fondamentaliste dans l'âme et ataviquement anti-israélienne. Autant dire génétiquement terroriste. Qu'a-t-on vu au fil des reportages? Des jeunes diplômés, bilingues, voire trilingues; des femmes enfoulardées manifestant pour la démocratie, contre les injustices sociales. La vague démocratique qui secoue le monde arabe au-delà

QUAND MÊME,
C'ÉTAIT DIFFICILE À CROIRE
QU'ON PUISSE SERVIR
DE MODÈLE, NON ?



du Maghreb réduit ces âneries à leur dimension réelle. Elle atteste de ce que les droits fondamentaux ne sont pas une construction cosmétique à géographie variable; qu'ils expriment des aspirations bel et bien universelles. La diversité des pays qu'elle secoue indique également l'existence d'une communauté de destin qui n'est pas que linguistique ou religieuse dans cette région du monde. Elle démontre – et c'est le plus enthousiasmant – que les peuples aspirent à peser sur son sens et son contenu.

La démocratie déconcerte la présidence de la République

Et, pendant ce temps, notre gouvernement va de remaniement en remaniement, de bourde en bourde et d'imposture en posture. Après une longue phase d'inactivité cérébrale, ce qui n'empêche pas les dysfonctionnements neuronaux, le Cdd de l'Elysée s'interroge: être ou ne pas être? Choissant finalement de s'agiter, il licencie Mam mais conserve son conjoint, trouve un nouveau locataire au Quai d'Orsay, deuxième Premier ministre, sécurise à triple tour le ministère de l'Intérieur et décide de s'adresser aux Français, ah mais! Et la parole présidentielle s'écoule. On attendait – on aurait pu attendre – du lyrisme, un salut au printemps des peuples, le souffle de la liberté retrouvée, sentir enfin les effluves du jasmin et de la poudre mêlés. Au lieu de quoi, nous avons eu – tout autre registre – un pion un peu pédant, un peu pète-sec; un mélange de géographie élémentaire,



de malthusianisme en demi-teinte et de bonne grosse démagogie à vocation électorale. En sept minutes chrono, la face sud de la Méditerranée s'est trouvée annexée à la boîte des farces et attrapes de la prochaine présidentielle. Ces gens-là, nous a confié en substance Nicolas Sarkozy, c'est quand même de la banlieue à échelle continentale; du sans-papiers à la tonne, du terrorisme en veux-tu en voilà, bref: beaucoup de soucis en perspective. Dans la foulée de ce discours mémorable, le chef de l'Etat qui, depuis le début et jusqu'à la fin, a soutenu l'insoutenable au sud de la Méditerranée, se redécouvre des velléités militaro-humanitaires. On en rirait si, là-bas, les peuples en lutte n'avaient réellement besoin d'aide, d'amis et d'alliés véritables face à la répression et aux risques qui caractérisent ces périodes de basculement.

La démocratie ici, c'est pas comme là-bas

Compte tenu de tous ces événements, le président de la République, sans doute pour exciper de son empathie avec les grands vents de l'histoire, a réitéré sa volonté de lancer un «grand débat» sur la laïcité, c'est-à-dire sur l'Islam, sa place (qu'il doit savoir garder) et ses (nombreux) inconvénients. C'est ce qui s'appelle avoir le sens de l'instant politique et des priorités sociales. Car résumons: le chômage explose, l'industrie continue de s'anémier, le prix du logement de s'aligner sur celui du caviar et le pays de se dégingliser sous les coups d'un libéralisme qui n'ose même plus se présenter comme tel. Et qu'est-ce qui mobilise l'attention de nos ministres et députés majoritaires? Votre voisine portant fichu et accompagnant les enfants de sortie d'école; votre collègue «étranger» – même naturalisé, allez – qu'il faut «remettre sur un bateau»... Ainsi voit-on la xénophobie d'Etat, chassée par la porte lors du funeste débat sur l'identité nationale, revenir par la fenêtre sous les pires auspices: ceux d'une laïcité prise en otage par des racistes en mal d'honorabilité. Qu'on ne se y trompe pas: ce n'est pas seulement pour «rafler les voix du Front». Au-delà des querelles affichées – et des concurrences –, des haines réelles, il existe d'ores et déjà une plate-forme commune entre l'Ump et le Front. Elle n'attend qu'une occasion pour se formaliser. La logique de la présidentielle s'y oppose; mais les élections locales, régionales, risquent d'en faire la démonstration. Les droites extrêmes, en France, ont le regard tourné vers des exemples européens prometteurs. Marine Le Pen – fraîchement convertie à la laïcité et à la République – est la femme politique de ce projet, et l'on en partage les valeurs au sein de l'Ump. Le «débat sur l'Islam» avance – sans jeu de mot – voilé: et ce qu'il dissimule devrait remplir d'effroi tous ceux qui pensent que, la démocratie, cela vaut là-bas comme cela vaut ici.

Pierre TARTAKOWSKY

DROITES EXTRÊMES DÉFENDRE LES VALEURS DE LA CGT

L'EXTRÉMISME DROITIER A LE VENT EN POUPE?
LA CGT S'AFFIRME SOLIDAIRE ET FRATERNELLE.

La décision du Conseil d'Etat de censurer treize articles du projet de loi gouvernemental portant – entre autres – sur la sécurité est une bonne nouvelle. Cet acte de censure sonne comme un rappel aux oreilles gouvernementales quant aux limites de sa légitimité. Il exprime le doute de l'opinion publique face à des campagnes aux relents affirmés de peur et de racisme implicite. Cet implicite travaille à transformer la société française en société de surveillance et de défiance, singulièrement vis-à-vis du déviant, de l'autre, de l'étranger ou du «Français de papier», cette expression sinistre visant les naturalisés. Voilà pourquoi on propose ici de mettre les «étrangers» sur un bateau; pourquoi on oppose la France des terroirs à tel candidat supposé à la présidence de la République. Le Front national, dans ce contexte, agit comme un ingénieur de recherche et de fabrication en laissant à l'Ump la production en série, dont il critique en retour l'insuffisance, les malfaçons.



Le contexte est suffisamment troublé, troublant, pour que des salariés, parfois syndiqués Cgt, adhèrent à ces idées, voire carrément au Front national. Cela appelle le débat. Le Front national adoreraient pouvoir se réclamer de la classe ouvrière, du monde du travail, avoir des organisations syndicales, sinon à sa botte, du moins à son écoute. C'est ce qui s'est produit chez les territoriaux de Nilvange. Le FN a présenté aux élections cantonales un adhérent de quatre mois pour instrumentaliser sa première qualité de secrétaire général d'un syndicat Cgt. C'est pourquoi, dans une lettre adressée aux secrétaires généraux des organisations de la Cgt⁽¹⁾, et après un débat de la commission exécutive, Bernard Thibault a estimé utile de revenir sur quelques principes: «La Cgt est ouverte à tous les salariés, quels que soient leurs statuts social et professionnel, leur nationalité, leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses; la liberté de candidature aux élections politiques est elle aussi reconnue dès lors qu'elle s'exerce en respectant l'indépendance de l'organisation et que nul ne se réclame de son appartenance à la Cgt pour des fins autres que l'action du syndicat.» Le secrétaire général de la Cgt rappelle enfin que l'on ne saurait transiger avec les principes fondateurs de la Cgt: «Il n'est cependant pas envisageable que, au nom de la liberté d'opinion, la Cgt puisse être représentée, à quelque niveau que ce soit, par des militants revendiquant par ailleurs publiquement leur adhésion au concept de "préférence nationale" qui est le socle du FN.» Car cette notion «est contraire aux principes et aux valeurs fondamentales que portent les statuts de la Cgt inscrits dans ses statuts. La Cgt agit pour une société démocratique, libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation et de domination, contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions».

L.S.

(1) Disponible sur le site de la Cgt: <www.cgt.fr>.

SYNDICALISME UN DROIT, PAS UN CRIME

Philippe Galano, militant syndical Cgt d'Asf (Autoroutes du sud de la France), passera, le 17 mars, devant les juges de Perpignan pour avoir refusé de donner son Adn à des gendarmes. Le 3 mai prochain, pour les mêmes raisons, ce sera au



HENRI PORCHIER / MAXPPP

tour de Xavier Mathieu, ancien délégué chez Continental, de subir le même sort devant le tribunal correctionnel de Compiègne. L'un comme l'autre risquent jusqu'à 15 000 euros d'amende et douze mois de prison. Ni violeurs en série, ni trafiquants de drogue, ni criminels, tous deux sont poursuivis pour avoir défendu les droits des salariés. Partout en France, des militants syndicaux ont aujourd'hui maille à partir avec la justice pour des actions menées dans le cadre de leur mandat. Le 2 mars dernier, Patrice Périchou, secrétaire du syndicat Cgt Énergie Paris, a été convoqué en vue de sa mise en examen pour «entrave à la liberté du travail, dégradation et destruction de bien d'autrui». Il risque une peine pouvant aller jusqu'à deux ans de prison et 30 000 euros d'amende. Son tort? Avoir accompagné une centaine de salariés venus manifester contre le licenciement d'une intérimaire en voie de titularisation. Quelques jours plus tôt, cinq militants syndicaux et un journaliste avaient été convoqués devant le tribunal de grande instance de Chambéry au titre d'une contravention à la loi du 15 juillet... 1845, leur seul tort ayant été d'avoir «troublé ou entravé la circulation des trains» au moment de la bataille contre le projet de réforme des retraites. Et ainsi de suite.

Défendre l'emploi et les garanties collectives est un droit qui pousse parfois les syndicalistes, assumant les responsabilités confiées par les salariés, à être en première ligne lors d'actions ou de manifestations, rappelle la Cgt dans un communiqué. Tout comme le fichage des militants, ajoute-t-elle, la répression syndicale est inadmissible. Le syndicalisme est un droit constitutionnel, en aucun cas un crime. Dans l'immédiat, la Confédération qui, depuis 2001, dénonce l'élargissement du fichage génétique aux infractions prévues par le Code pénal, demande dans l'immédiat la relaxe de Philippe Galano et de Xavier Mathieu. «En cette période de crise économique, dit-elle, de casse des acquis sociaux et de montée des inégalités, le gouvernement tente d'intimider les salariés susceptibles de se mobiliser.» Un chantage qui ne passera pas. M.H.

ÉDUCATION NATIONALE 19 MARS, PALMES ACADÉMIQUES, ETC.

«Fiers et heureux de servir ou d'avoir servi l'école de la République française [...], nous constatons avec une infinie tristesse que l'Éducation nationale souffre de plus en plus d'une politique où la logique comptable et la notion de rendement ont pris le pas sur toute réflexion pédagogique et sociale»: ainsi commence l'Appel des 47, enseignants, inspecteurs, conseillers pédagogiques, formateurs, etc., lancé à la mi-février et publié par l'hebdomadaire *Charlie Hebdo* ⁽¹⁾. Les 47, qui étaient 128 au début mars, ont renvoyé leurs Palmes académiques au ministre pour protester contre la politique du gouvernement en matière d'éducation. Un geste symbolique et fort, les Palmes académiques représentant une des plus anciennes distinctions instaurées par la République. Face à l'indifférence du ministère, le collectif Un pays, une école, un avenir ⁽²⁾, qui réunit vingt-cinq organisations et associations dont la Cgt, organisait d'ailleurs une nouvelle journée nationale d'action le 19 mars. Les raisons de s'alarmer et de se mobiliser ne manquent pas, parmi lesquelles la suppression de seize mille postes à la prochaine rentrée, qui s'ajoute aux cinquante mille déjà supprimés ces cinq dernières années. Au-delà, les réformes prétendument qualitatives accompagnant ces restructurations, comme celle du recrutement et de la formation des enseignants, ne feront qu'accompagner les pénuries de personnel planifiées et aggraver la situation pour les équipes éducatives comme pour les jeunes, au mépris des besoins et des enjeux. V.G.

(1) <www.charliehebdo.fr>.

(2) <www.uneecolevotreavenir.org>.



EDOUARD COULOT / MAXPPP

LES BÉNÉFICES DU CAC 40 AU BEAU FIXE

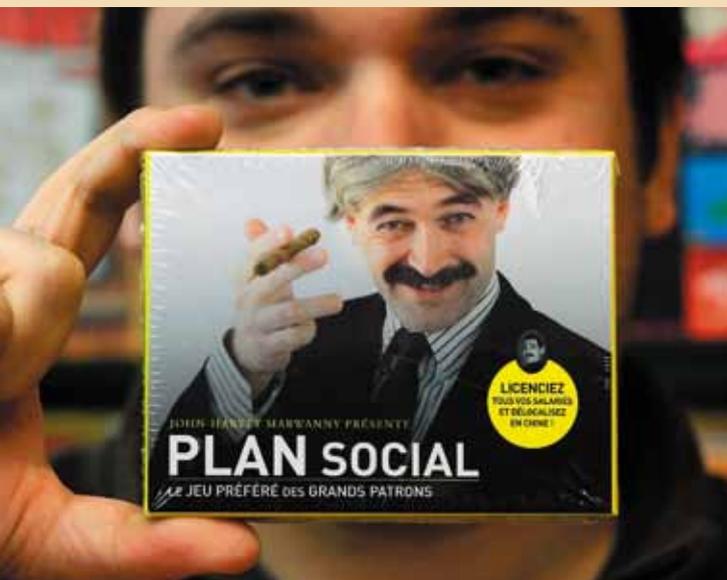
82,5

mds €

c'est le montant des bénéfices cumulés en 2010 par les quarante plus grands groupes français – les sociétés qui composent le fameux Cac 40 –, une progression de 85 % par rapport à 2009. Malgré la « crise », les entreprises du Cac 40 ont en effet globalement réalisé un chiffre d'affaires de 1 262 milliards d'euros, en progression de 6,92 % par rapport à 2009. Un niveau de bénéfice très proche du record historique de 2008 (1 293 milliards d'euros), qui devrait permettre le versement de dividendes substantiels à leurs actionnaires. Les trois secteurs les plus dynamiques? Les biens de consommation, les sociétés de services aux consommateurs et les sociétés financières...

EMPLOI

NE LICENCIE PAS QUI VEUT



DOMINIQUE GUTEKUNST / MAXPPP

Le 28 janvier et le 1^{er} février derniers, la Cour de cassation a rendu deux arrêts qui inquiètent le patronat. Deux arrêts qui, l'un comme l'autre, précisent les conditions dans lesquelles les groupes peuvent mettre en œuvre des plans sociaux. Le premier stipule dans quel cadre des salariés pouvant se prévaloir de coemployeurs peuvent s'opposer à la cessation d'activité de leur site : en l'occurrence, s'ils peuvent faire la preuve que les difficultés de la structure qui les emploie ne sont pas partagées par le secteur du groupe dont ils relèvent. Pour la haute juridiction, en effet, « *lorsque des salariés ont pour coemployeurs des entités faisant partie d'un même groupe, la cessation d'activité ne peut constituer une cause économique qu'à la condition d'être justifiée par des difficultés économiques, par une mutation technologique ou par la nécessité de sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité du groupe dont elles relèvent* ».

Un arrêt qui a été complété par un autre, celui rendu le 1^{er} février par la Cour de cassation. Dans cette affaire, des salariés de la société K-Dis, filiale à 100 % du groupe Goodyear Dunlop Tires France, s'opposaient à leur direction, lui reprochant que le licenciement dont ils faisaient l'objet ne relevait pas de causes économiques « *réelles et sérieuses* », mais plutôt d'une « *légèreté blâmable* » du groupe Goodyear. L'argument était simple : la société K-Dis avait été fermée sans aucune préoccupation quant à l'avenir des emplois, uniquement pour accroître la rentabilité du spécialiste des pneumatiques. Exact, ont répondu les magistrats, qui ont souligné la responsabilité sociale des groupes, exigeant d'eux qu'ils justifient la pertinence des licenciements économiques qu'ils mettent en œuvre, au risque de se voir contester la réalité et le sérieux des causes invoquées. Jusqu'à présent, la jurisprudence établissait qu'une cessation d'activité constituait en soi un motif de licenciement. Ces deux jugements de la Cour de cassation posent des garde-fous qui pourraient, demain, s'avérer fort utiles. M.H.

UNIVERSITÉ, RECHERCHE BRAS DE FER SUR TOUS LES FRONTS

Ce n'est qu'un grain de sable dans l'engrenage instauré par la réforme Lru : le 3 mars, les tribunaux administratifs de Montpellier et de Paris ont confirmé qu'ils annulaient les délibérations des conseils d'administration des universités de Montpellier-II et de Paris-VI Jussieu, qui avaient voté au pas de charge leur passage aux « *responsabilités et compétences élargies* » en court-circuitant leurs comités techniques paritaires. Une décision qui n'est pas suspensive et ne remet en cause que provisoirement leur passage, au début 2010, au régime d'autonomie, avec tout ce que cela implique du point de vue du transfert des pleins pouvoirs à quelques personnes, et en particulier aux président d'université. Pour les syndicats de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, parmi lesquels le Sntrs-Cgt, il s'agit pour le moins d'une victoire symbolique. Au même moment, la direction du Cnrs a présenté (le 8 mars) aux organisations syndicales les résultats d'un audit sur les fonctions de support au sein de l'organisme – les emplois qui ne concernent pas directement le « cœur » du métier : administration, entretien, etc. Dans le cadre de la Rgpp, le Cnrs envisage de ne pas renouveler des milliers de Cdd ou de départs à la retraite, en les externalisant ou en mutualisant les services des universités : entre 2658 et 4623 postes ne seront pas renouvelés. La décision sera prise en octobre prochain. L'ensemble des syndicats appelle à l'action, le 31 mars, devant le siège du Cnrs qui y tiendra son prochain conseil d'administration ce jour-là, et devant les délégations régionales. V.G

FISCALITÉ INJUSTE ET INEFFICACE



CHRISTOPHE MORIN / MAXPPP

Ce n'est plus une réforme mais une révolution au sens strict du mot, un retour à « *une situation identique à celle de la France du début du siècle dernier* ». Comme le dénonce le syndicat Cgt des finances, le réajustement de la fiscalité patrimon-

niale n'a pas d'autre objectif que de rassurer les plus riches sur le fait qu'ils seront moins taxés qu'auparavant. Nicolas Sarkozy cède sur la suppression du bouclier fiscal, qui a fait la preuve de son inefficacité, mais « *en conditionnant la suppression du bouclier fiscal à l'aménagement de l'Isf. Consistant à rendre d'une main ce que l'on a pris de l'autre, l'opération de prestidigitacion fiscale sera totalement blanche* », souligne le syndicat. Pour l'Etat, mais pas pour les plus riches. Le bouclier fiscal rapportait 700 millions d'euros, l'Isf 4,5 milliards. Le rehaussement du seuil d'assujettissement à l'Isf (de 800 000 euros à 1 300 000 euros) va permettre d'en exonérer trois cent mille personnes ; et, le taux d'imposition à l'Isf baissant de 1,8 % à 0,5 %, les plus riches des plus riches verront leur contribution s'alléger considérablement. V.G.

Cf. *Options* de février 2011, pages 12-13.

ON TREMBLE

Avec un bilan qui risque de dépasser les dix mille morts, le séisme et le tsunami qui ont frappé l'archipel nippon risquent fort de provoquer la plus grande catastrophe nucléaire industrielle. Sans préjuger de répliques possibles et d'un avenir ravagé.

UNE EXIGENCE DE TRANSPARENCE

Deux réacteurs de la centrale de Fukushima ont été gravement endommagés, et il s'ensuit un risque fort de contamination et d'irradiation radioactives. Les informations qui circulent à ce sujet font, la plupart du temps, l'impasse sur les effets différés de ce type de catastrophe et ne concernent jamais les travailleurs – permanents et sous-traitants – présents dans les centrales japonaises en péril, travailleurs qui constituent l'ultime « barrière » contre ce qui risque de devenir l'accident nucléaire le plus grave de l'histoire industrielle mondiale.



RISQUES IMMÉDIATS ET EFFETS DIFFÉRÉS

Comme le souligne l'association Henri-Pézerat, il est probable que les travailleurs en première ligne contre la catastrophe « emmagasinent » de très fortes expositions à la radioactivité au sein des installations détériorées. Au-delà, les populations sous le vent des vapeurs radiotoxiques subissent une exposition à la radioactivité, sous forme de particules présentes dans l'air contaminé. Les autorités japonaises ont fait évacuer les personnes vivant autour de la centrale de Fukushima dans un rayon de vingt kilomètres, mais aucune mesure officielle n'a été diffusée, et la contamination environnementale n'est pas citée en tant que telle.

UN PAYS RAVAGÉ, UN MONDE INQUIET

En sus des effets sanitaires, des morts et des destructions, la catastrophe qui frappe le Japon inquiète le monde entier, mobilisé pour la solidarité. Elle relance bien évidemment les débats sur la sécurité nucléaire. Par ailleurs, elle va déstabiliser les termes d'une économie globalisée déjà instable. Le Japon va diminuer sa propre consommation, rapatrier ses capitaux, consommer davantage de pétrole... Les effets différés n'ont pas fini de se faire sentir.

AU RISQUE DU DÉCLASSEMENT



DR

Le déclassement est-il une crainte ou relève-t-il d'une réalité sociale ? les travaux qui s'appuient sur l'étude des catégories socioprofessionnelles montrent une dégradation généralisée des perspectives de mobilité sociale pour toute une génération : celle née au tournant des années 1960.

ENTRETIEN

AVEC

CAMILLE PEUGNY

DOCTEUR EN SOCIOLOGIE, MAÎTRE DE CONFÉRENCES À PARIS-VIII

Les jeunes trouvent-ils un emploi à la hauteur de leur qualification ? Pour certains économistes, tel n'est pas le cas pour environ un quart des diplômés. Partant de là, toute la question est de savoir si le déclassement relève d'un « sentiment », d'une « crainte » ou s'il s'agit d'une réalité sociale.

– **Options :** *Comment caractériser le phénomène de « déclassement » ?*

– **Camille Peugny :** Le déclassement est un phénomène complexe qui renvoie à plusieurs définitions. La première relève du concept dit « intergénérationnel » qui, schématiquement, compare la position sociale des individus à celle de leurs parents. Sont ainsi considérés comme « déclassés » ceux qui sont dans une situation sociale moins favorable que celle de la génération précédente. La deuxième définition traite du déclassement au cours du cycle de vie : elle va au-delà de la profession exercée en prenant en compte les périodes de chômage, la perte de revenu, la nature du contrat de travail... Un enfant d'ouvrier qui reste ouvrier a aujourd'hui un niveau de vie plus faible que celui de ses parents. La troisième définition, la plus polémique, est celle du déclassement des diplômés. Les jeunes trouvent-ils un emploi à la hauteur de leur qualification ? Pour certains économistes, tel n'est pas le cas pour environ un quart des diplômés. Partant de là, toute la question est de savoir si le déclassement relève d'un « sentiment », d'une « crainte » ou s'il s'agit d'une réalité sociale. A bien

des égards, on peut affirmer aujourd'hui qu'il s'agit bien d'une réalité sociale partagée par toute une génération.

– **Vous dites « à bien des égards » : pouvez-vous préciser ? Comment peut-on « mesurer » le déclassement ?**

– Mes travaux montrent une dégradation généralisée des perspectives de mobilité sociale pour les individus nés au tournant des années 1960. Elle commence en effet à s'opérer sous l'effet de la transformation du capitalisme dans les années 1970, à un moment où le compromis salarial se fait au prix, notamment, de la pression sur les salaires et de la montée de la précarité, sur fond de chômage de masse. Auparavant, les générations nées dans les années 1940 connaissaient de fortes possibilités de mobilité sociale ; il n'était alors pas rare que les enfants des classes populaires puissent s'élever au-dessus de la condition de leurs parents. Ils ont aujourd'hui beaucoup plus de mal à s'en sortir. Il y a vingt ans, un quart des enfants d'ouvriers pouvaient ainsi espérer accéder à des emplois de cadres ou de professions intermédiaires ; ils sont un peu moins de 20 % dans ce cas

bibliographie

- Camille Peugny, *Le Déclassement*, Editions Grasset, janvier 2009.
- Camille Peugny (sous la direction de), « La Montée du déclassement », *Problèmes économiques et sociaux*, La Documentation française, 2011.
- Camille Peugny, « Les Enfants de cadres : fréquence et ressorts du déclassement », in *Cadres, classes moyennes, vers l'éclatement ?* Sous la direction de Paul Bouffartigue, Charles Gadea et Sophie Pochic, Editions Armand Colin, décembre 2010.

aujourd'hui. De même, la situation s'est durcie pour les enfants de cadres. A l'âge de quarante ans, les enfants de cadres nés dans les années 1940 étaient, pour 12 % d'entre eux, employés ou ouvriers. Ce taux monte désormais à 25 % pour les enfants de cadres nés dans les années 1960. Cette dégradation, mesurée à partir de la catégorie socioprofessionnelle, est encore plus marquée pour les femmes : un tiers des filles de parents cadres – toujours nées au tournant des années 1960 – sont employées. Nous observons donc un double mouvement : des trajectoires descendantes plus fortes pour les enfants de cadres et des trajectoires ascendantes plus rares pour les enfants d'ouvriers... au total, c'est le quart d'une génération qui vit moins bien que ses parents.

– Qu'en est-il pour les générations qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail ?

– Aujourd'hui, on peut noter une légère amélioration de la situation pour les nouvelles générations en termes d'accès au salariat d'encadrement. Mais si cette amélioration se fait au prix de la précarisation du contrat de travail – le premier emploi stable est obtenu à l'âge moyen de vingt-huit ans –, il faut aussi y voir un effet de structure. Il est logique que l'on retrouve dans le destin de ces jeunes le fait que les cadres sont aujourd'hui plus nombreux dans la population active : leur nombre a été multiplié par six entre 1950 et le début des années 2000. S'il faudra encore plusieurs années pour tirer les enseignements de la crise sur les trajectoires de ces jeunes, il faut aussi souligner que la catégorie socioprofessionnelle n'est qu'un élément parmi d'autres pour mesurer le déclassement ; elle est complémentaire d'autres indicateurs comme le niveau de revenu, la nature du contrat de travail, l'accès au logement... S'en tenir au seul critère de la profession exercée serait une erreur.

– Le diplôme reste-t-il le plus sûr rempart contre le risque de déclassement ?

– Le diplôme est une protection de plus en plus nécessaire mais qui n'est pas toujours suffisante. En termes de taux de chômage, il y a un écart de quarante points entre les non-diplômés et les diplômés de l'enseignement supérieur. De ce point de vue, on peut affirmer que jamais le diplôme n'a autant protégé du chômage. Statistiquement, également, plus on est diplômé, plus la probabilité d'accéder à un emploi de

cadre ou de profession intermédiaire est forte. Le titre scolaire qui offre une probabilité significative – supérieure à 50 % – d'accéder à un emploi de cadre est désormais le bac plus cinq. En deçà, nombre d'enfants de cadres ou d'ouvriers diplômés à bac plus deux, bac plus trois restent cantonnés à des emplois d'exécution. A cela s'ajoute une autre tendance : à niveau de diplôme équivalent, la période pour décrocher un emploi stable est plus longue que pour les générations précédentes, alors que, dans le même temps, l'essentiel des promotions se fait avant l'âge de quarante ans. Il y a là un vrai problème : comparativement aux générations précédentes, tout se joue beaucoup plus rapidement, sur une période de seulement dix ans.

– Comment les enfants de cadres ou de professions intermédiaires vivent-ils aujourd'hui l'expérience du déclassement ?

– Cette expérience se vit différemment selon que l'on est un enfant de cadre appartenant en quelque sorte à une lignée marquée par un solide ancrage dans la position de cadre ou un enfant de cadre issu des classes populaires. Les premiers, que je nomme « *les cadres héritiers* », ont la conviction de rompre avec l'histoire de la famille. Ils vivent le déclassement comme un échec personnel, avec le sentiment, très prégnant, qu'ils ont personnellement failli. Ils se caractérisent fréquemment par une attitude de retrait ou de repli sur soi, ce qui ne signifie pas que le sentiment de déclassement n'est pas vif, bien au contraire. Les seconds inscrivent leur parcours dans un cadre beaucoup plus collectif. C'est dans ce groupe que le déclassement est vécu comme une injustice sur le mode de l'appartenance à une « *génération sacrifiée* », d'autant que les individus concernés sont souvent plus diplômés que leurs parents. Par rapport aux enfants de cadres héritiers, ils sont davantage dans une attitude de « *rébellion* », expriment de nombreuses revendications, même s'il y a des difficultés à les traduire collectivement.

– Quel rôle les politiques publiques peuvent-elles jouer ?

– Il faut à mon sens agir à la fois sur la formation initiale et la formation tout au long de la vie. Tout est figé trop tôt. Au niveau de la formation initiale, le diplôme devient de plus en plus discriminant. A tel point que les enfants diplômés de parents cadres diplômés

Pour les enfants dont les parents cadres sont issus des classes populaires, le déclassement est vécu comme une injustice sur le mode de l'appartenance à une « *génération sacrifiée* », d'autant que les individus concernés sont souvent plus diplômés que leurs parents. Par rapport aux enfants de cadres héritiers, ils sont davantage dans une attitude de « *rébellion* ».

ont moins de chances d'être déclassés que ces mêmes enfants si leurs parents sont des cadres non diplômés. Une fois dans l'emploi stable, nous avons vu que les vraies promotions étaient jouées avant l'âge de quarante ans : comment fait-on pour que le déclassement, s'il intervient au début de la vie active, ne soit pas irrémédiable ? Comment fait-on pour donner une réelle deuxième chance, en particulier à ceux qui, à un moment donné, ont été vaincus par la compétition scolaire ? C'est ce double étau que les politiques publiques devraient s'attacher à desserrer. ◀

Propos recueillis par Christine LABBE



PHILIPPE BRUCHOT / MAXPPP

TEMPS DE TRAVAIL APRÈS LA CONDAMNATION DE LA FRANCE

EN DÉBUT D'ANNÉE, LE COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX A ENJOINT LA FRANCE DE MODIFIER SA LÉGISLATION SUR LES FORFAITS-JOURS. UNE OPPORTUNITÉ POUR REDONNER DU SOUFFLE À LA BATAILLE POUR LES TRENTE-CINQ HEURES.

Les salariés contraints aux forfaits-jours ne sont plus seuls à dire qu'ils travaillent trop. Le Conseil de l'Europe l'affirme désormais lui aussi. Son comité des droits sociaux, qui a pour mission d'apprécier la conformité du droit et de la pratique des Etats à la Charte sociale européenne, l'a déclaré tout récemment : la législation française sur les conventions des forfaits-jours sur l'année n'est pas conforme à ce texte. Pointées du doigt : tout à la fois l'insuffisance des garanties légales que reconnaît la législation française en matière de limitation de la durée du travail, l'absence de garanties conventionnelles et la possibilité pour un salarié d'accomplir, de ce fait, des durées de travail « anormalement élevées » sans majoration salariale.

Un avis qui a poussé la Cgt à adresser, le 17 janvier dernier, un courrier au gouvernement et aux parlementaires leur demandant de modifier la législation sur le temps de travail pour la mettre en conformité avec la Charte. Déjà condamné en 2004 pour les mêmes raisons, le gouver-

nement faisait jusque-là la sourde oreille. Il va devoir changer de stratégie. Non seulement la pression s'accroît, mais des employeurs qui seraient condamnés pour avoir appliqué des dispositions du Code du travail contraires à la Charte pourraient se retourner contre l'Etat pour

obtenir sa condamnation et couvrir ainsi les sommes à verser aux salariés – il en a été ainsi autour de la bataille contre les contrats « nouvelles embauches ». Les ingénieurs, cadres ou techniciens qui le voudraient pourraient en effet, demain, exiger de leurs directions qu'elles révisent au plus vite les accords d'entreprise ou de branche déjà signés, faute de quoi elles seraient poursuivies devant les tribunaux de grande instance ou les conseils de prud'hommes et risqueraient de se voir condamner à de lourds dommages et intérêts pour horaires excessifs, absence

renégociation

Un modèle de lettre

Extrait du courrier que la Cgt propose d'envoyer aux directions : « Comme vous [le savez], le Comité européen des droits sociaux vient de décider que la législation du travail de la France n'est pas en conformité sur plusieurs points avec la Charte sociale européenne révisée, texte du Conseil de l'Europe que la France s'est engagée à respecter en [le] signant et en [le] ratifiant. La décision citée [...] relève des non-conformités sur les points suivants : les salariés (cadres et non cadres) en forfaits en jours subissent des durées de travail excessives et ne bénéficient pas du paiement d'heures supplémentaires ; [ils] peuvent être en situation d'astreinte pendant leur temps de repos, ce qui les prive d'un véritable droit au repos. » Pour mettre l'entreprise en conformité au regard des dispositions de la Charte sociale européenne révisée, « nous souhaitons engager des négociations [...] pour conclure un avenant modificatif à l'accord d'entreprise »...

de repos ou non-majoration des heures supplémentaires.

Va-t-on vers un renouveau de l'action revendicative autour du temps de travail? L'Ugict l'espère. Le 1^{er} mars dernier, à l'invitation de ses espaces revendicatif et juridique, une vingtaine de militants syndicaux de la commission départementale Ugict-69, du secteur de la Poste et des Télécommunications, de la Santé, de l'Équipement, du Livre ou d'entreprises comme la Bnp se sont retrouvés à Montreuil pour envisager les moyens d'aller de l'avant. Des précisions juridiques et des outils de méthode ont été divulgués. Des arguments aussi pour contrer la bataille idéologique que mène le patronat contre la réduction du temps de travail. Car, s'il est toujours périlleux de comparer des données différentes comme la «*productivité par salarié*» ou les «*horaires de travail*», les faits sont là: les salariés n'ont rien à craindre à réclamer leurs droits. Norvège exceptée, la France affiche, parmi les pays de l'OCDE, une productivité horaire record, très nettement supérieure à celle que connaissent le Royaume-Uni, l'Espagne, les États-Unis, le Japon et même l'Allemagne. Le rappeler s'impose pour éviter que les salariés nourrissent la crainte que leurs revendications horaires n'entament la performance de leur entreprise, ont souligné les syndicalistes présents.

Contrôle du temps et respect de la qualification

Des arguments aussi ont été rappelés concernant le contrôle du temps de travail. A commencer par celui-ci: «*Prévisibilité et mesure des horaires ne se confondent pas*», a souligné Philippe Masson, conseiller de l'espace juridique de l'Ugict. S'il peut être difficile, en effet, de définir à l'avance le temps dont peut avoir besoin un ingénieur, un cadre ou un technicien pour accomplir sa mission, rien n'empêche de le mesurer pour le rémunérer comme il se doit. Il en va du respect même de la qualification: celle-ci est-elle vraiment payée comme il se doit lorsque le salaire de base est rapporté au temps de travail effectif: quarante-cinq ou cinquante heures par semaine? Santé au travail, emploi et progrès social: les arguments ne manquent pas pour s'emparer de l'avis du Comité européen des droits sociaux. Pour mémoire, selon un sondage Bva pour Avanquest, 54 % des Français sont opposés à une suppression des trente-cinq heures pour «*améliorer la compétitivité de la France*». Cette proportion atteint 70 % chez les cadres supérieurs et les professions libérales. ▶

Martine HASSOUN

SALAIRE LA CES À L'OFFENSIVE

A la mi-février, la Confédération européenne des syndicats a sévèrement mis en garde les autorités européennes contre le risque d'une pression accrue sur les salaires. Ce sont les marchés financiers alimentant des hausses irrationnelles de valeurs, et non les salaires, qui sont responsables de la crise, a déclaré John Monks, son secrétaire général. «*Des salaires flexibles rendront les choses pires encore. Ils déséquilibreront l'économie en favorisant les tendances déflationnistes ou inflationnistes tout en aggravant les inégalités. Les responsables politiques doivent d'urgence réévaluer le rôle des salaires qui doivent agir comme un pôle d'ancrage nominal de l'économie en stimulant la demande*», a-t-il ajouté. La Ces, a rappelé son dirigeant, «*n'acceptera pas un système de gouvernance économique ou une modification du traité européen qui ferait des salaires le seul instrument d'ajustement*».

CONDITIONS DE TRAVAIL FABRIQUER DES JEANS: UN TRAVAIL À HAUT RISQUE

La Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir a lancé en début d'année un appel pour que cesse la fabrication de jeans blanchis et vieillis en usine. «*Cette pratique a fait l'objet*



PIERRE HECKLER / MAXPPP

d'une étude officielle en Turquie, le troisième exportateur mondial de jeans, explique Patrick Itshert, secrétaire général de la fédération syndicale. Il en ressort que cinq cent cinquante anciens employés [à cette action] "ont été diagnostiqués atteints de silicose, et dont 46 sont décédés depuis". Et il ne s'agirait que de la partie émergée de l'iceberg.» Plutôt que d'imposer des normes rigoureuses sur le sablage qui risqueraient de ne pas être respectées par les sous-

traitants, l'organisation réclame donc l'abandon de cette pratique. La chaîne H&M et le fabricant Levi's Strauss se sont engagés, depuis le 31 décembre dernier, à ne plus y recourir.

DROITS SOCIAUX LE GOUVERNEMENT BRITANNIQUE CHOUCHOUTE LE PATRONAT

Lu dans la lettre *Gestion sociale*: le gouvernement britannique vient d'éditer une charte des droits de l'employeur. Un document qui a la prétention d'aider les directions des ressources humaines à «*sécuriser*» leurs actions contre la tentation des salariés à rappeler le droit. Entre autres propositions: la possibilité pour les entreprises d'exiger de leurs collaborateurs qu'ils prennent leurs vacances à une période compatible avec les nécessités de service, celle d'amputer au prorata la rémunération d'un salarié à la suite d'une grève; ou encore de licencier un employé dont les performances laisseraient à désirer. Selon le Department for Business, Innovation and Skills (Bis), qui a concocté cet aide-mémoire, «*l'accueil des Drh et des juristes du droit social [serait] mitigé*», note *Gestion sociale*. «*La charte [resterait], selon plusieurs d'entre eux, inadaptée au besoin de simplification exprimé.*»

Atouts et défis

Quand les jeunes salariés "y vont"...

Ce 11 février, ils ont débrayé, le temps de venir crier leur joie et leur plaisir. Joie de ne pas avoir cédé aux pressions de leurs supérieurs, qui les dissuadaient de participer à cette action organisée par l'Ugict de la Bnp-Paribas ; plaisir d'être ensemble pour dire leur exaspération face au nouveau projet de réorganisation des horaires de travail. Avec leurs collègues de Lille et Orléans, six cents personnes en tout, qui assurent la plate-forme téléphonique de la banque de 8 heures à 22 heures, ils bloquent le fonctionnement des lignes en plein pic des appels, du jamais vu ! Parmi eux, beaucoup de jeunes...

Sortie de crise, nouveaux défis ?

Le syndicalisme français se porte bien. La preuve ? Il sort de l'un des mouvements revendicatifs les plus importants de toute l'histoire sociale moderne, qu'il a animé et dirigé. Le syndicalisme français se porte mal. La preuve ? Il n'a pas gagné ce conflit, et les salariés continuent à ne pas se syndiquer. Deux affirmations opposées, toutes deux exactes pourtant. Comment, dans ces conditions, établir un diagnostic ? Crise, au sens d'un phénomène incapacitant, ou "défis", difficultés sectorielles toujours lourdes mais en passe d'être surmontées ?

Nouveaux défis, nouveaux atouts

A l'occasion du 16^e Congrès de l'Ugict, Irène Huard, membre de la direction confédérale, responsable de la CD Ugict de l'Essonne, Marie-José Kotlicki, secrétaire générale de l'Ugict, Catherine Nédélec, secrétaire générale de l'union fédérale mines-énergie, et Françoise Piotet, professeur émérite, auteur notamment de "La Cgt et la recomposition syndicale", débattent de quelques défis existentiels posés au syndicalisme et de la façon de dépasser quelques-unes des situations paradoxales qui limitent son déploiement.

PHOTOS: DR



SOMMAIRE

**BNP-PARIBAS :
JEUNES, ENGAGÉS, ACTEURS
DE LEUR VIE...**

PAGES 17-19

REPÈRES

PAGE 20

**POINT DE VUE
DE GILBERT GARREL :
NOUVEAU SALARIAT,
NOUVELLE STRUCTURATION
DE LA SNCF**

PAGE 21

**SYNDICALISME :
ENTRE CRISES ET DÉFIS...**

PAGES 22-23

TABLE RONDE

PAGES 24-27



Bnp-Paribas : jeunes, engagés, acteurs de leur vie...

« Pour eux les stock-options, pour nous la dépression ! » « On veut du salaire, y'en a marre des Carambar ! » « On n'est pas des esclaves, on veut du temps pour vivre. » « Faites du bruit, qu'on nous entende au-dessus ! » En effet, on les entend de loin, ces dizaines de jeunes conseillers du centre de relations clients (Crc) parisien de la Bnp, qui crient sous les fenêtres du siège social de la banque, boulevard des Italiens. On les voit aussi, compte tenu de la quantité de drapeaux frappés du coquelicot Ugict qui flottent au vent et au soleil ! Ce 11 février, ils ont débrayé, le temps de venir crier leur joie et leur plaisir. Joie de ne pas avoir cédé aux pressions de leurs supérieurs, qui les dissuadaient de participer à cette action organisée par l'Ugict de l'entreprise ; plaisir d'être ensemble pour dire leur exaspération face au nouveau projet de réorganisation des horaires de travail, que la direction veut leur imposer et qui fait l'objet d'une réu-

nion au même moment dans le bâtiment au-dessus ⁽¹⁾. Avec leurs collègues de Lille et Orléans, six cents personnes en tout, qui assurent la plateforme téléphonique de la banque de 8 heures à 22 heures, ils bloquent le fonctionnement des lignes en plein pic des appels, du jamais vu !

« Notre semaine de travail est organisée sur trente-sept heures, réparties sur quatre jours et demi, explique Hanane Mohaddab, vingt-sept ans, en poste depuis trois ans. Pour nous, cette demi-journée de repos représente une indispensable compensation au regard de nos horaires et de la pénibilité de notre travail. Cela n'a rien de luxueux de pouvoir de temps en temps mieux s'occuper d'un jeune enfant, ou de faire ses courses en semaine, quand on travaille le soir ou le samedi. » Mais la direction veut passer tout le monde à trente-neuf heures sans avancer la moindre concession aux salariés. Ils ne manquent pourtant pas de revendications. Tous jeunes et titulaires

Six cents salariés qui assurent la plateforme téléphonique de la banque de 8 heures à 22 heures bloquent le fonctionnement des lignes en plein pic des appels. Du jamais vu !

(1) La négociation imposée par les salariés est toujours en cours...

Bnp-Paribas : jeunes, engagés, acteurs de leur vie...

- ... d'un diplôme de niveau bac plus deux au minimum, ils ont été embauchés avec la promesse que ce passage par la plate-forme téléphonique était transitoire, qu'une place de conseiller clientèle les attendait en agence dès qu'ils feraient leurs preuves. En attendant, ils s'accommodent d'horaires décalés et de salaires médiocres : un fixe parfois à peine au-dessus de 1 000 euros et pas de commissionnement à l'acte, alors qu'ils sont sommés de vendre des produits financiers à longueur de journée. Le Carambar pour seule prime à la performance, cela a vraiment eu lieu. Non-reconnaissance des qualifications, management qui impose un stress permanent par une évaluation quotidienne – il faut même demander pour aller aux toilettes –, sans parler du travail proprement dit : « *Ce n'est pas parce que l'on a un pied dans une entreprise d'envergure que l'on doit tout accepter, y compris de prendre des risques pour sa santé* », souligne Hanane, qui s'est lancée dans le syndicalisme à un moment où ce problème très concret se posait. « *La direction ne voulait pas reconnaître que certains d'entre nous avaient subi des pertes d'audition après des chocs acoustiques au travail et étaient devenus inaptes au port du casque et à ces postes. Aujourd'hui, la*

L'Ugict a recueilli 17 % des votes dans le collège cadre aux dernières élections professionnelles, compte un nombre important de syndiqués parmi les jeunes diplômés et développe ses activités au plus près des préoccupations de chacun, ingénieur, cadre ou appelé à le devenir.



bataille continue, car les problèmes techniques persistent, mais les dommages causés sont reconnus comme accidents du travail.»

Hanane ne s'est pas engagée dans le syndicalisme sur un coup de tête, et encore moins par esprit de sacrifice : « *Notre délégué du personnel a été muté à ce moment critique, et nous étions deux à nous dire qu'il fallait absolument prendre le relais. Nous sommes allés voir des élus de l'Ugict que nous connaissions et apprécions, et ils nous ont d'emblée proposé des mandats syndicaux. J'ai longuement réfléchi, surtout parce que j'avais peur de ne pas être à la hauteur des missions qui m'étaient confiées. Je n'avais aucune compé-*

tence ou expérience de ce type de responsabilités! J'ai accepté d'être élue au Chsct, car c'est là que je pensais pouvoir être la plus efficace. Et parce que les "anciens" du syndicat ont été d'un soutien sans faille, toujours disponibles, prêts à nous expliquer un point de droit, à nous communiquer et nous expliquer les informations et décisions concernant l'entreprise, à nous aider pour un courrier, une action. J'ai aussi suivi des formations Ugict: c'est très enrichissant de rencontrer des salariés d'autres secteurs, des médecins du travail, des juristes, des avocats, cela permet de prendre du recul et de l'assurance.»

Dans d'autres services où les jeunes ne sont pas forcément majoritaires, le choix de l'Ugict-Bnp est le même : prioriser et accompagner les prises de responsabilités des jeunes – c'est le cas de la moitié des nouveaux élus en 2009. Bruno Ketzinger, trente-deux ans, a lui aussi décidé de cumuler, en plus de son travail d'ingénieur, d'être délégué du personnel, élu au Chsct et membre du bureau du syndicat. « *Il faut savoir si l'on veut être acteur de sa vie ou la subir, que ce soit dans l'entreprise ou ailleurs. J'assume ce choix, qui demande beaucoup de temps et d'énergie, car il n'est pas question pour moi de ne pas assurer du point de vue professionnel; c'est d'ailleurs aussi une des clés de la crédibilité, tant aux yeux des collègues que de la direction. Je suis sur le terrain, tout le monde connaît mes responsabilités syndicales et vient me voir si nécessaire, je sais de quoi je parle quand j'évoque un problème dans un service.*»

L'Ugict a recueilli 17 % des votes dans le collège cadre aux dernières élections professionnelles, compte un nombre important de syndiqués parmi les jeunes diplômés et développe ses activités au plus près des préoccupations de chacun, ingénieur, cadre ou appelé à le devenir. Ses militants arrivent à mobiliser les salariés, y compris les jeunes, ce qui permet à l'Ugict, non seulement de s'imposer comme interlocuteur aux yeux de la direction, mais de porter mieux la voix des salariés, et *vice versa*... On pourrait croire que tout cela va de soi et se demander pourquoi les salariés, y compris les plus jeunes, ne prennent pas plus souvent leur destin en main, ne se saisissent pas plus souvent des outils existants pour rappeler aux entreprises que les salariés ont des droits et même l'intention d'en conquérir d'autres. Mais, comme le rappellent Hanane et Bruno, une vie sociale et syndicale riche et active, c'est le fruit d'un travail de fond, d'une présence quotidienne sur le terrain, d'échanges permanents avec nombre de leurs collègues, dont la plupart ont peur de s'exposer. L'action du 11 février a par exemple été préparée de longue date et ponctuée trois jours avant par une heure d'information syndicale très suivie, où les représentants du personnel ont détaillé le projet de la direction et débattu avec leurs collègues de l'argumentaire et des contre-propositions à lui opposer. Des moments forts qui font émerger les contentieux et les revendications, tant sur



Pas question de ne pas assurer du point de vue professionnel; c'est d'ailleurs aussi une des clés de la crédibilité, tant aux yeux des collègues que de la direction.

les salaires et les statuts que sur l'organisation du travail et les temps de transports, le management, stimulant une combativité reconnue par tous et qui fait la force de l'Ugict-Bnp. Justement, pour Hanane et Bruno, c'est une évidence: se syndiquer, prendre des responsabilités, cela exige du courage, du temps, de l'énergie, mais c'est aussi une expérience passionnante et constructive dont ils n'ont plus l'intention de se passer! «*Nous appréhendons le départ à la retraite des anciens, confie Hanane, c'est grâce à leur écoute, à leur patience et à leur expertise que nous avons pu nous mettre sur les rails dans de bonnes conditions. Mais, pour ma part, je n'en resterai pas là. Même si chaque bataille peut prendre des années avant d'aboutir à une petite avancée. J'ai bien l'intention de continuer à me battre et de changer la vision de mes jeunes collègues sur le syndicalisme et au travers de lui.*»
«*Le syndicat, c'est nous qui le construisons en permanence, poursuit Bruno. C'est du travail!*

SE SYNDIQUER, PRENDRE DES RESPONSABILITÉS, CELA EXIGE DU COURAGE, DU TEMPS, DE L'ÉNERGIE, MAIS C'EST AUSSI UNE EXPÉRIENCE PASSIONNANTE ET CONSTRUCTIVE DONT ILS N'ONT PLUS L'INTENTION DE SE PASSER!

J'aimerais m'investir dans l'interpro mais, rien qu'en Ile-de-France, la Bnp Paris, c'est quatorze mille salariés sur une multitude de sites! Je veux faire les choses sérieusement, même si parfois on jette des bouteilles à la mer sans savoir si on va se retrouver avec dix nouveaux syndiqués d'un coup, une mobilisation et des acquis pour tous, ou rien du tout! Je priorise pour l'instant ce que je veux changer dans mon environnement de travail, dans mon entreprise... mais je serai au congrès de l'Ugict!» «*Cela s'est passé comme ça pour moi aussi*», témoigne Fabrice Hallais, trente-sept ans, ingénieur lui aussi, sur un autre site de la banque, et qui fait aujourd'hui presque office de «grand frère»: il est devenu le secrétaire général de l'Ugict-Bnp il y a un an et demi. «*Quand je me suis engagé, il y a quelques années, on m'a fait confiance, on m'a laissé prendre des initiatives, avec le souci de transmettre un savoir-faire, bien sûr, mais sans m'enfermer dans une structure ou dans des fonctions en rapport avec mon âge. Comme tous les nouveaux syndiqués autour de moi, j'ai essayé de transmettre à mes collègues l'envie de se battre pour leurs droits. Je continue au quotidien à leur montrer que c'était possible, et cela n'est pas sans effets!*» Fabrice a aussi accepté d'animer le réseau Jeunes diplômés de l'Ugict, mais toujours dans cet esprit de souplesse et de partage des réflexions avec l'ensemble des salariés, toutes générations confondues, et avec le souci d'éviter toute hiérarchie: «*Si l'on veut innover, autant ne pas reproduire ce qui se passe dans l'entreprise!*»

Valérie GÉRAUD

16^e CONGRÈS

Nouvelles identités, enjeux renouvelés

Qui sont les cadres aujourd'hui, comment vivent-ils le travail et qu'attendent-ils du syndicalisme? Ces questions seront au cœur du prochain congrès de l'Ugict qui se tiendra du 29 mars au 1^{er} avril à Vichy.

web

- Le site du congrès de l'Ugict : <www.congres.ugict.cgt.fr>.
- Le site de l'association Génération Précaire : <www.generation-precaire.org>.
- Le site du réseau de recherche international et pluridisciplinaire « Marché du travail et genre » du Cnrs : <www.mage.cnrs.fr>.
- La page du site de l'Apec consacrée aux études sur le marché du travail des cadres : <<http://presse.apec.fr/Presse/Communique-de-l-Apec/Les-Etudes>>.

biblio

CADRES, CLASSES MOYENNES, VERS L'ÉCLATEMENT? PAUL BOUFFARTIGUE (SOUS LA DIRECTION DE), CHARLES GADEA ET SOPHIE POCHIC, ÉD. ARMAND COLIN, COLL. RECHERCHES, 2011, 316 PAGES.

LA MONTÉE DU DÉCLASSEMENT, CAMILLE PEUGNY, REVUE "PROBLÈMES ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX", N° 976, LA DOCUMENTATION FRANÇAISE, SEPTEMBRE 2010.

GÉNÉRATIONS, REVUE "ALTERNATIVES ÉCONOMIQUES", HORS-SÉRIE N° 85, AVRIL 2010.

Avec l'arrivée des jeunes diplômés...

Une attention toute particulière sera accordée aux jeunes. Leur nombre de plus en plus important a inversé le rapport entre diplômés et ingénieurs et cadres issus du rang. Soumis plus que leurs aînés à la flexibilité et à la précarité, ils abordent souvent le monde de l'entreprise avec un mélange de «frustrations» et de «résignation», de «colère» et «d'attentisme», de «distanciation» et de «disponibilité à l'égard des syndicats», note l'Ugict. Comment les convaincre de s'engager, comment le syndicalisme spécifique peut-il faire sien leurs revendications? L'enjeu, peut-on lire déjà dans le document d'orientation du 16^e Congrès, n'est pas seulement celui du renouvellement de la pyramide des effectifs syndicaux. Il est aussi de défendre les conditions de travail des jeunes et, à travers elles, celles de tous les salariés, tant «la non-reconnaissance de leur diplôme à l'embauche et le sas durable de précarité dont ils font l'objet font d'eux des instruments du dumping social pour l'ensemble des ingénieurs et techniciens». Comment intégrer dans la démarche de l'Ugict, dans ses pratiques ou ses formes d'organisation les nouveaux rapports entre l'individu et le collectif que posent les jeunes, comment prendre en compte la question de l'individualité? Comment répondre aussi au «fort besoin d'autonomie» qu'ils expriment, «à la possibilité de dire son mot, de maîtriser son travail au sein d'un collectif, de ne pas être dans un moule»? Le débat doit s'ouvrir.

... et des femmes

Du 29 mars au 1^{er} avril, à Vichy, il concernera aussi la place des femmes dans le syndicalisme spécifique. Près du tiers des cadres en entreprise sont de sexe féminin. Par leur présence, elles aident à l'émergence de nouveaux débats sur le travail; leur manière d'aborder la question des horaires et du temps de travail en atteste. Elles peuvent être celles qui favorisent «un changement de pratiques ou de culture dans l'entreprise pour pousser à transformer le mode de manage-

ment»; celles, espère l'Ugict, qui permettront de construire une alternative «au Wall Street management». Derrière la bataille pour la place des femmes dans l'entreprise et celle de la lutte contre leur discrimination, va se jouer «une part non négligeable de la modernité ou de l'archaïsme du travail». Cependant, rien n'est joué. Avec la crise, les risques de recul en ce domaine sont dangereusement présents. «Comment [dès lors] faire en sorte que notre syndicalisme ne lâche pas cette question de l'égalité professionnelle dans l'intérêt des femmes, mais aussi comment s'en servir comme point d'appui à un autre mode de management d'entreprise?»

Sur fond de diversification des Ict

Jeunes, femmes, cadres et techniciens de toute nature : managers, experts, sortis du rang ou diplômés... «Etre cadre aujourd'hui ne signifie plus se reconnaître dans le rapport exclusif à l'exercice du management ou d'appartenance à un cercle de cadres supérieurs de direction. Etre cadre, c'est se reconnaître dans une communauté de préoccupations transversales afférentes à l'exercice de son éthique professionnelle et personnelle, de son impact significatif, de son travail sur d'autres catégories, usagers ou clients, ou l'impact sociétal fort au niveau de sa responsabilité sociale, d'une individualisation importante de ses garanties collectives.» «Une réalité que partagent de plus en plus de professions techniciennes. Longtemps définies comme "ni cadres ni ouvriers", elles s'identifient aujourd'hui en fonction du contenu et du sens de leur travail et s'interrogent sur l'apport de leur technicité. Comme les cadres, elles appartiennent à une vraie communauté, adhérant à de multiples organisations professionnelles», même si «les rapports sociaux tendus dans l'entreprise et la survalorisation du management les empêchent de se rapprocher plus de ceux dont elles partagent pourtant les processus de déclassement». Quel syndicalisme spécifique pour défendre les droits salariaux et les conditions de travail de chacun? Une question qui sera au cœur du prochain congrès de l'Ugict. ◀



THIERRY GARRO / MAXPPP

point de vue GILBERT GARREL

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA FÉDÉRATION
CGT DES CHEMINOTS

Propos recueillis par MARTINE HASSOUN

Nouveau salariat, nouvelle structuration de la Sncf

La Cgt doit se doter des outils nécessaires à ses ambitions. Lors de son dernier congrès, la Fédération des cheminots a décidé de mettre ses forces là où elle est encore faible : chez les cadres et parmi les salariés sous-traitants. Témoignage de Gilbert Garrel qui, en novembre dernier, après avoir été secrétaire général de l'Ufcm-Cgt, a été élu secrétaire général de la Fédération des cheminots.

« **Pour nous développer**, nous devons nous adapter. A la Sncf, comme partout ailleurs, le salariat se transforme. Les personnels d'encadrement représentent désormais 48 % des effectifs, 28 % de plus qu'en 1973, année de la création de l'Union fédérale des cadres et des agents de maîtrise. De processus d'externalisation en développement de la sous-traitance, les contours de l'entreprise aussi évoluent. Aujourd'hui, les cheminots à statut ne sont plus les seuls à faire vivre l'activité ferroviaire. Pour que nous soyons capables d'entendre ce que les salariés ont à dire et construire avec eux des revendications, nous devons nous doter de structures syndicales dans lesquelles tout le monde puisse se retrouver. Lors de notre dernier congrès, nous avons pris deux décisions importantes en ce sens.

» La première : faire de la syndicalisation des ingénieurs, des cadres et des agents de maîtrise un défi à relever pour toute la fédération. Cette responsabilité ne peut revenir à l'Ufcm seule. Toutes les structures doivent s'y engager et entreprendre avec elle tout ce qui est en leur pouvoir pour faire de cet objectif une priorité. Notre capacité à peser dans la stratégie mise en œuvre par la direction de l'entreprise en dépend. Une trop grande partie de l'encadrement peine à s'inscrire dans les mobilisations alors que, dans les services, nous le constatons chaque jour, ils mesurent pleinement les conséquences des stratégies développées en haut lieu. Beaucoup s'interrogent sur l'affaiblissement du niveau de sécurité, sur la baisse de la qualité, sur la perte de compétences techniques et partagent notre analyse quant au manque de moyens à la production ou aux modes actuels de rémunération ou de notation. Pour aider les ingénieurs, cadres et maîtrises à faire de la Cgt leur outil, nous devons engager toute l'organisation dans le développement de syndicats Ufcm ou de sections syndicales spécifiques, formules plus légères et moins dispendieuses en temps et en moyens. Dans les grandes délégations régionales où les cadres sont

en nombre, ce sont des structures à part entière qui doivent être créées. Sur les sites d'exploitation où ils sont moins nombreux, nous devons développer des sections capables de les rassembler.

» Il faut accepter d'adapter les structures aux besoins et à la réalité du terrain pour permettre aux personnels d'encadrement de se retrouver et de réfléchir ensemble aux problèmes qui sont les leurs. Mais parce qu'il faut aussi que, à certains moments, ouvriers et personnels d'encadrement se retrouvent pour échanger et mettre en commun leurs revendications, nous devons valoriser des structures communes. Ces structures, nous les fonderons sur des collectifs techniques chargés de travailler des questions transversales autour des métiers, comme le contrôle ou le matériel. Il est indispensable que s'effectuent des rapprochements sur les thèmes revendicatifs des uns et des autres. Nous avons vu sur le dossier des retraites à quel point la présence des cadres, parfois, a pu manquer à l'élargissement du rapport de forces. Les personnels d'encadrement sont indispensables aux mobilisations. Toute la fédération va s'employer dans les mois et les semaines qui viennent à développer le syndicalisme dont nous avons besoin. Un syndicalisme capable d'imaginer des temps différents, spécifique et rassemblé. Et c'est dans cet esprit que nous sommes décidés aussi à renforcer notre réflexion sur les moyens à mettre en œuvre pour aider à la syndicalisation des salariés qui, aujourd'hui, sans être personnels Sncf, travaillent dans l'activité ferroviaire.

» Qu'ils soient informaticiens, agents de sécurité ou de nettoyage, personnels de restauration et même cheminots d'entreprises privées ou de filiales, ils sont de plus en plus nombreux, aujourd'hui, à travailler dans les services sans avoir le statut qui est le nôtre. La logique économique dans laquelle s'inscrit l'entreprise favorise l'explosion de la sous-traitance. Le défi que représente à la Cgt l'éclatement du salariat n'est pas simple à relever. Les personnels extérieurs dépendent de conventions collectives différentes, ils ont des revendications les plus diverses. Comment aider à leur organisation ? Comment les rassembler et les faire coopérer ? Si, dans une zone commerciale, la question est parfois difficile à régler, dans une gare elle est encore plus complexe. Nous devons nous atteler à ce chantier. Nous ne le réglerons pas seuls. C'est avec les autres fédérations de la Cgt et ses structures territoriales que nous réfléchissons. Mais, de la même façon que nous devons nous donner les moyens de développer la syndicalisation des ingénieurs, cadres et personnels agents de maîtrise, nous devons avancer sur le sujet de la sous-traitance. Si nous voulons gagner, nous devons nous donner les moyens organisationnels de notre ambition. »

Entre crises et défis...

La mobilisation sociale de l'année 2010 sur les retraites a confirmé le syndicalisme – et ses composantes – comme un acteur social de tout premier plan. Est-ce à dire qu'il s'est dégagé de ce que l'on va qualifier de "crise" à partir des années 1970? Répondre ne va pas de soi.

Le syndicalisme français se porte bien. La preuve? Il sort de l'un des mouvements revendicatifs les plus importants de toute l'histoire sociale moderne, qu'il a animé et dirigé. Le syndicalisme français se porte mal. La preuve? Il n'a pas gagné ce conflit, et les salariés continuent à ne pas se syndiquer. Deux affirmations opposées, toutes deux exactes pourtant. Comment, dans ces conditions, établir un diagnostic? Comment caractériser la nature ce qui fait obstacles au déploiement et au développement du fait syndical en France? S'agit-il d'une crise, au sens d'un phénomène incapacitant, ou de « défis », de difficultés sectorielles toujours lourdes mais en passe d'être surmontées? Ces questions sont d'actualité; elles renvoient à la capacité du mouvement syndical à s'affirmer comme un acteur incontournable, à même de s'opposer, de proposer, de gagner enfin. Pour y répondre, un bref regard dans le rétroviseur s'avère nécessaire. Car le temps est fugitif et la mémoire trop courte.

De l'affaiblissement aux campagnes de délégitimation

Avec la crise des années 1970, le thème – déjà ancien – de la crise du syndicalisme revient en force et accompagne un déclin tangible: recul des forces organisées, disparition des « bastions » ou prétendus tels, déstabilisation des termes de la négociation collective constituent les éléments structurants d'une crise d'efficacité. Laquelle exacerbe des caractéristiques qui, tout en étant inscrites dans l'histoire sociale française, ne constituent pas des atouts aux yeux des salariés: division chronique, degré de « politisation » jugé trop important par les salariés, rapport lâche à la politique contractuelle. Cette « crise » fait écho à la crise d'un Etat qui travaille à s'affranchir de ses responsabilités industrielles et sociales, de sa dimension d'acteur social « exemplaire » à travers les entreprises et services publics; elle se développe sur un fond de « modernisation » de l'industrie et des relations sociales qui assimilent l'action collective – et à plus forte raison syndicale – comme ringarde.

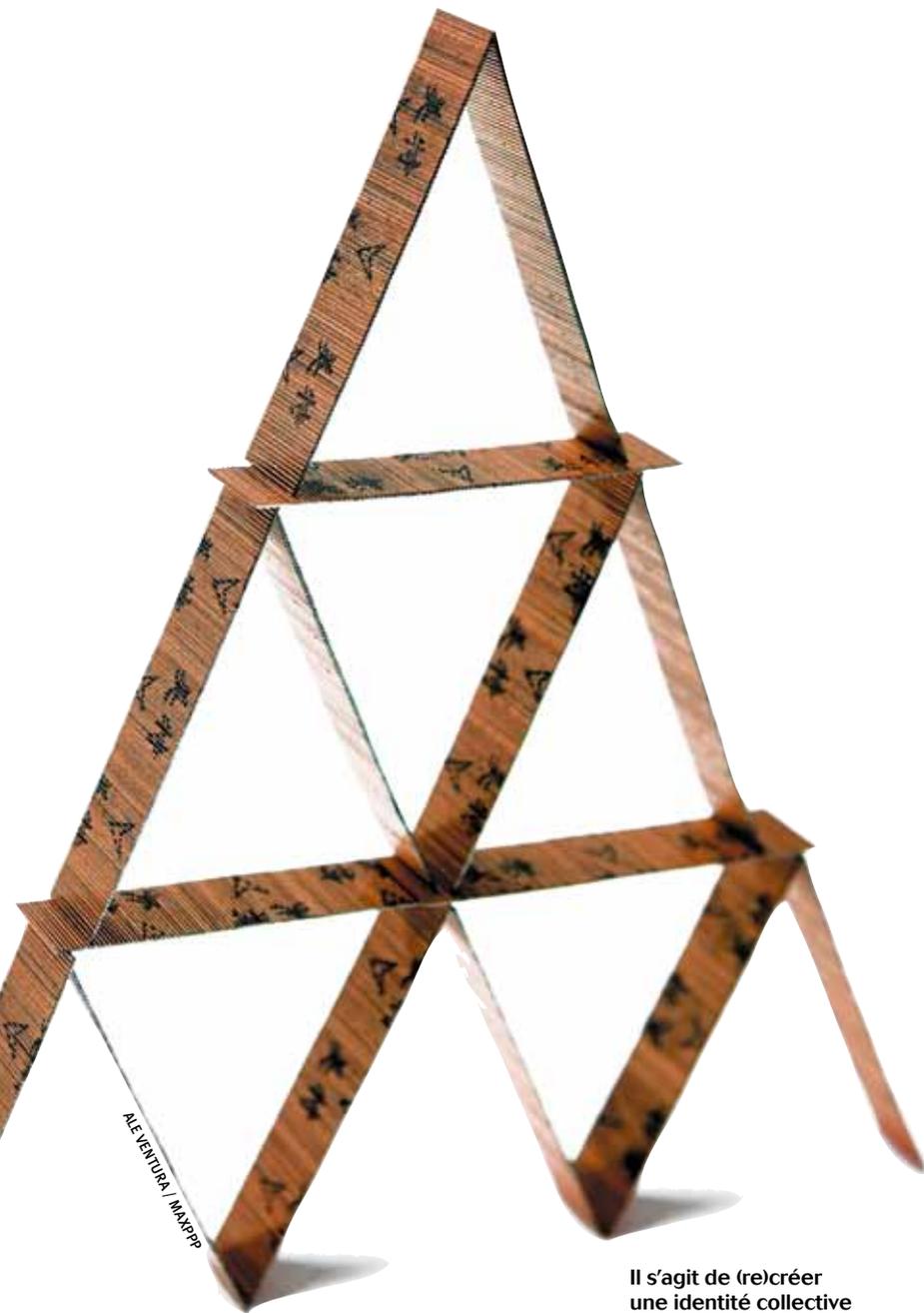
Tel est le contexte qui va voir grandir les conditions d'une désaffection et d'une délégitimation sociale. Sur l'initiative d'acteurs patronaux et gouvernementaux, un thème va se développer au fil des ans sur la représentativité syndicale. Nourri d'une difficulté certaine à évoluer aussi vite que les restructurations – industrielles mais aussi culturelles – qui secouent la société, le syndicalisme se voit miné à la fois par les théories néolibérales d'un primat individuel sur les

garanties collectives et par des émergences corporatives animées par des structures concurrentes. C'est le début d'une longue phase qui sera marquée de sursauts importants, toujours présents dans les mémoires – le mouvement des cheminots, la grève contre le Cpe, le mouvement contre la réforme des retraites de 2003 –, sursauts qui indiquent une conflictualité en bonne santé et un syndicalisme engagé dans un lent travail de transformation. Les conditions de l'unité, du déclenchement du conflit, de sa conduite, la place de la grève, la stratégie revendicative, le rapport aux salariés, tout cela se modifie, pour une part en fonction des orientations affichées, mais surtout du fait des salariés, de leurs difficultés, de leurs aspirations.

L'apparence des choses et les choses elles-mêmes...

Au bout de ce processus, le syndicalisme est-il toujours en crise? Pour certains, la cause est entendue, et l'on se souvient du jugement sans appel du président de la République: « Désormais, quand il y a une grève en France, personne ne s'en aperçoit. » Mais c'est là confondre l'apparence des choses et la chose elle-même. Le mouvement revendicatif sur les retraites de l'année 2010 en fait la démonstration quelque temps plus tard. A quoi assiste-t-on?

Le mouvement revendicatif est syndical dans sa définition, ses objectifs, sa conduite. Il est unitaire dans son esprit, ses objectifs, sa forme avec des réunions régulières de l'intersyndicale. Ce *leadership*, la fermeté qu'il affiche sont soutenus massivement par l'opinion publique – salariés et non-salariés – et tant le contenu de ses mobilisations que leurs modes recueillent approbation. Cet appui traverse les champs du salariat – public, privé, petites et grosses entreprises – et les champs générationnels. La légitimité sociale, l'identité sociétale sont donc au rendez-vous. Même après un mouvement qui ne débouche pas sur une victoire, les sondages attestent d'une confiance inentamée de l'opinion publique vis-à-vis du fait syndical, constituant en quelque sorte une manière de certificat d'utilité sociale. Alors, sortie de crise? Oui au sens où la dynamique de déclin a été enrayerée: le syndicalisme fait la démonstration qu'il peut s'unir, qu'il est légitimé par les salariés et au-delà, qu'il n'échoue que pour des raisons qui tiennent à un acharnement idéologique sévèrement jugé par l'opinion publique. Tous ces constats constituent autant de facteurs de rupture avec une dynamique de crise. « *Les syndicats*, notait Jean-Marie Pernot



en 2005, n'ont certes pas en main toutes les clés de leur salut. Suffisamment toutefois pour redevenir ce qu'ils ont cessé d'être: un acteur social avec lequel il faut compter ⁽¹⁾.» Cinq ans après, c'est chose accomplie, sur fond d'unité internationale et de crises systémique relativisant sérieusement la vulgate néolibérale. Peut-on pour autant en conclure que tout va bien ou que le syndicalisme serait sorti de la zone des tempêtes? Certainement pas.

D'une crise l'autre, de la crise aux défis

D'abord parce que l'on ne peut raisonner en termes de « crise » en soi; la crise du syndicalisme se mesure à la capacité qu'il a à faire face à la crise économique et sociale qui assaille le monde du travail. De ce point de vue, les crises systémiques qui se précipitent à partir de 2008 posent des problèmes d'une tout autre sorte que celle qui s'amorce dans les années 1970. Les « réponses » apportées par les employeurs, les politiques publiques mises en œuvre, si elles s'inspirent du même libéralisme, ne peuvent

Il s'agit de (re)créer une identité collective du monde du travail, de repenser les investissements militants et, corrélativement, de redéfinir les rapports entre structures syndicales et salariés.

(1) Jean Marie Pernot, *Syndicats: lendemains de crise*, Folio, 2005.

être considérées comme identiques; de même, la donne politique a changé, au plan mondial comme au plan régional et national. Ce cadre changeant constitue d'ailleurs un des facteurs anciens de crise, exogène au syndicalisme. Ainsi en est-il du rôle de l'Etat, radicalement redéfini par la révolution néolibérale. Force est de constater qu'un Etat qui refuse de souscrire à son rôle de régulation sociale – ce qui est clairement le cas depuis la dernière élection présidentielle – mais ne cesse d'interférer dans le dialogue social pour le pervertir confronte le syndicalisme à des problèmes qu'il ne peut, à lui seul, résoudre. Cette « sollicitation du politique » ne fait que compliquer la donne à l'acteur syndical, par définition rassembleur, indépendamment des lignes de clivage électoral. Ici, les difficultés du dialogue social touchent à la qualité même du dialogue démocratique qui ne fait que répondre à des politiques publiques et privées de fragmentation sociale.

De la diversité à la représentativité

Ensuite parce que le syndicalisme reste confronté aux limites d'un « redéploiement » insuffisant dans les petites et moyennes entreprises, dans des « nouveaux territoires » restructurés via des spécialisations – comme c'est le cas pour les pôles de compétitivité – ou via de classiques essaimage. Certes, le mouvement des retraites a vu augmenter de façon significative le flux d'adhésions syndicales, mais pour l'heure ce mouvement reste dans des limites quantitatives, sans atteindre à un niveau qualitatif que signifierait un basculement massif de catégories entières du salariat telles que les jeunes ou les femmes... On reste encore, dans l'ensemble, dans les limites d'un droit et de pratiques sociales qui ne poussent pas à la syndicalisation, même sur fond de participation électorale et de confiance. Or il s'agit là d'un facteur d'affaiblissement structurel de nature qualitative. Car cette « distance sympathisante » contribue à conforter un décalage toxique entre une représentation syndicale et des réalités sociales de plus en plus complexes, diverses. La diversité est d'ailleurs sans doute, au-delà de la dimension démographique – les jeunes – et de genre – les femmes –, le défi qui résume tous les autres. Diversité professionnelle et territoriale, diversité de cultures et d'identités – réelles ou supposées –, diversité des parcours et des individus. Ces enjeux sont aujourd'hui identifiés, évalués par le mouvement syndical, singulièrement la Cgt. De ce point de vue, ils constituent davantage des défis à relever que des facteurs d'une crise subie; mais l'enjeu de la diversité n'en demeure pas moins existentiel et incontournable pour (re)créer une identité collective du monde du travail, repenser les investissements militants dans les entreprises et, corrélativement, redéfinir les rapports entre structures syndicales et salariés.

Louis SALLAY

Syndicalisme : nouveaux défis, nouveaux atouts

PARTICIPANTS

IRÈNE HUARD, MEMBRE DE LA DIRECTION CONFÉDÉRALE, RESPONSABLE DE LA CD UGICT DE L'ESSONNE.

MARIE-JOSÉ KOTLICKI, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE L'UGICT.

CATHERINE NÉDÉLEC, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE L'UNION FÉDÉRALE MINES-ÉNERGIE.

Françoise Piotet, PROFESSEUR ÉMÉRITE, AUTEUR NOTAMMENT DE "LA CGT ET LA RECOMPOSITION SYNDICALE".

PIERRE TARTAKOWSKY, "OPTIONS".

Le mouvement contre la réforme du financement des retraites marque-t-il une "sortie de crise" pour le syndicalisme français et, dans ce cas, à quels nouveaux défis son déploiement se heurte-t-il? Peut-il – et si oui, comment? – porter les diversités de mondes du travail en profonde reconfiguration?

– **Options**: Quels sont, pour vous, les défis existentiels qui demeurent posés au syndicalisme après le mouvement social sur les retraites?

– **Marie-José Kotlicki**: Le syndicalisme connaît une hausse de crédibilité, singulièrement la Cgt dont la démarche unitaire, la capacité à contester et à porter des propositions alternatives se voient validées. De nouveaux atouts, donc; reste à les transformer en force concrète, en engagement collectif. Les évolutions des identités professionnelles sont un des terrains où se joue ce défi. On a vu se développer une série de conflits souvent juxtaposés dans le temps, voire segmentés, mais qui impliquent tous une dimension d'éthique professionnelle, de reconnaissance des qualifications et de sens du travail, de son utilité sociale. Comme l'illustrent les mobilisations des magistrats, des journalistes, des enseignants, des inspecteurs du travail, des travailleurs sociaux... Comment prendre plus fortement en compte ces dimensions d'éthique professionnelle ainsi que les évolutions qui marquent les parcours de formation? Un des défis pour le syndicalisme confédéré est de faire la démonstration qu'il a la capacité de porter et de mutualiser ces enjeux d'identités professionnelles.

– **Catherine Nédélec**: Nous sommes majoritairement centrés sur la dimension institutionnelle du syndicalisme, liée à l'entreprise, qui fait souvent obstacle à notre perception des collectifs de travail dans leurs réalités et leurs évolutions. L'essentiel des projets conduits aujourd'hui agrège des salariés d'entreprises différentes, de statuts différents, d'origines différentes; et nous avons du mal à parler à tout le monde, voire même à prendre acte de ces évolutions. Le défi, c'est d'être en capacité de conduire les salariés en général, et notamment les catégories cadres, ingénieurs, techniciens, chercheurs, à l'engagement. Les salariés sont souvent présentés comme « détachés » de l'entreprise, en « distance » avec elle; mais, la plupart du temps, ils sont motivés et engagés dans leur travail. Ce en dépit de toutes les difficultés qu'ils affrontent, des avanies qu'ils subissent, des « empêchements » à un travail de qualité. Les salariés cherchent à maîtriser leur travail, à contourner les obstacles. Il nous faut

partir de ces réalités, de ces aspirations et accompagner les salariés dans la conduite d'un projet d'intervention pour donner sens à leurs aspirations, qu'elles soient sociales ou professionnelles.

– **Françoise Piotet**: L'image positive du syndicalisme et sa crise coexistent: on « fait confiance » aux organisations syndicales tout en se dispensant de s'y impliquer. Il y a un lien entre cela et l'état du travail. Les conflits signalés par Marie-José Kotlicki sont des conflits de « gens de métier », marqués par un ordre toujours effectif. Ce qui pose problème à l'action collective et syndicale, ce sont les communautés pertinentes de l'action collective, ces collectifs que l'on ne sait pas qualifier, qui relèvent largement du secteur privé et qui se présentent comme une communauté de fait mais pas de droit, pas socialement construite autour d'une identité professionnelle claire. Là, le syndicalisme ne sait pas faire, ou alors occasionnellement. Parce que la communauté est à construire et que le syndicalisme se voit sommé de fabriquer du collectif.

– **Irène Huard**: Les mutations territoriales jouent leur rôle dans ces brouillages. Les zones d'activités récentes ou de nouvelles technologies, etc., se sont construites avec des Pme sans présence syndicale. Les repères tels que les conventions collectives, les classifications sont largement battus en brèche, d'autant plus que le patronat a développé des politiques d'individualisation comme stratégies de management. Chacun se trouve placé dans un jeu de logiques contradictoires, entre autonomisation, exigences, reconnaissance, qui l'amènent à se considérer comme un cas, si ce n'est isolé, du moins sans lien évident de solidarité, même avec ses collègues proches. L'action syndicale étant une action collective, construite autour de revendications collectives, il s'ensuit un hiatus et des difficultés. Le défi est bien de prendre en compte la forte diversité du salariat, associée à une transformation tous azimuts: des statuts, des métiers, des responsabilités.

– **Options**: L'Ugict pointe la population des jeunes diplômés comme un enjeu générationnel. A quelles réalités cela répond-il?

CE QUI POSE PROBLÈME À L'ACTION COLLECTIVE ET SYNDICALE, CE SONT LES COMMUNAUTÉS PERTINENTES DE L'ACTION COLLECTIVE, QUE L'ON NE SAIT PAS QUALIFIER, QUI RELÈVENT DU SECTEUR PRIVÉ ET QUI SE PRÉSENTENT COMME UNE COMMUNAUTÉ DE FAIT MAIS PAS DE DROIT, PAS SOCIALEMENT CONSTRuite AUTOUR D'UNE IDENTITÉ PROFESSIONNELLE CLAIRE.



PHOTOS: THIERRY NECTOUX / CHAMBRENOIRE.COM

ON VOIT S'OPÉRER UNE
SORTE DE TRANSFERT
D'UN MÉTIER
HISTORIQUEMENT
TRÈS ATTACHÉ À
L'ENTREPRISE VERS
UNE QUALIFICATION
ET UNE ÉVALUATION
PLUS INDIVIDUELLES.
C'EST CE À QUOI
LA CGT ENTEND
RÉPONDRE AVEC
LE NOUVEAU STATUT
DU TRAVAIL SALARIÉ,
DONT LA PRISE EN
COMPTE DEMEURE
INSUFFISANTE.

– **Catherine Nédélec** : Le conflit des générations existe dans les entreprises de l'énergie, à la faveur d'un tassement généralisé des déroulements de carrière et de la promotion interne. L'intégration harmonieuse des populations de jeunes diplômés qui se faisait au sein d'équipes stables, en nombre suffisant, sereines sur les évolutions de carrière, a vécu. L'individualisation, les incertitudes sur la carrière aboutissent dans certains cas à des situations conflictuelles entre salariés en place et jeunes diplômés arrivant directement sur des postes de management sans accompagnement, formation ni expérience. On a là des propositions à faire qui permettent de tirer l'ensemble des carrières vers le haut plutôt que concourir à les écraser... Plus généralement, nous avons du mal à suivre l'émergence de nouvelles aspirations chez les salariés induites par l'évolution des entreprises, du salariat, par exemple la mobilité. Les salariés souhaitent développer leur carrière en passant d'un secteur à l'autre, y compris par des mouvements entre public et privé. De moins en moins de salariés imaginent faire leur carrière dans une seule entreprise. Ils ne sont pas attachés à la culture d'entreprise – dont on ne parle d'ailleurs plus beaucoup –, mais à leur métier, à l'intérêt pour leur travail, à son utilité. On voit s'opérer une sorte de transfert d'un métier historiquement très attaché à l'entreprise vers une qualification et une évaluation plus indivi-

duelles. C'est ce à quoi la Cgt entend répondre avec le nouveau statut du travail salarié, dont la prise en compte demeure insuffisante.

– **Françoise Piotet** : On observe de fait un conflit très fort de génération entre des « cadres » sortis du rang, pas toujours diplômés, et un afflux massif de jeunes diplômés qui bouche définitivement l'accès au statut cadre, à l'expérience professionnelle. On se dirige *de facto* vers une dévalorisation de l'expérience au profit du diplôme, qui prend une place exponentielle dans notre société. Par ailleurs, ce qui est dit sur l'autonomie soulève la question d'une contrepartie: il faut bien négocier les conséquences de cette responsabilité. C'est un problème compliqué pour le syndicat: réclamer plus d'autonomie et de liberté sachant qu'il faudra mettre quelque chose en face.

– **Marie-José Kotlicki** : Soixante pour cent et plus, généralement des jeunes diplômés, ne sont aujourd'hui pas reconnus comme cadres à l'embauche et ne voient pas leur diplôme reconnu. Ces jeunes sont en réalité utilisés comme éléments de dumping social, à leur détriment et au détriment de leurs collègues. C'est par eux que l'on expérimente la déstructuration des garanties collectives, et c'est pourquoi, à nos yeux, ils constituent de fait un enjeu stratégique pour le syndicalisme. Or les

...

TABLE RONDE

Syndicalisme : nouveaux défis, nouveaux atouts



Françoise Piotet.

section de l'Education nationale, j'ai pu constater que des syndiqués Cgt, enseignants du technique, se sont déployés sur le lycée classique en déclenchant un conflit revendicatif à la suite duquel ils ont raflé cinq sièges sur sept au conseil d'administration. Ils ignoraient l'existence de l'Ugict; l'un d'eux, professeur agrégé du secondaire – à qui je faisais remarquer qu'il est cadre –, l'a nié avec véhémence; c'est que leur représentation de la Cgt était essentiellement imaginaire, ouvrière à 100%, et c'est pour cela qu'ils y étaient. Peut-être pour se faire « pardonner » d'être enseignants ou cadres... C'est pourquoi cette histoire de statut est loin d'être claire à mes yeux, dans la mesure où je ne saisis pas bien où l'on peut tracer la ligne de démarcation.

– **Catherine Nédélec** : J'aurais tendance à me demander : qu'en pensent les salariés techniciens et agents de maîtrise eux-mêmes ? Se sentent-ils cadres ? Comment vivent-ils l'organisation du travail, la question de l'autonomie et de la responsabilité dans le travail ? Une de nos tâches premières, c'est justement d'en débattre avec les salariés pour cerner les contours qui forgent les différentes identités professionnelles. Il n'y a pas qu'un seul critère à prendre en compte pour définir une catégorie professionnelle : le diplôme initial, mais aussi la fonction dans l'entreprise, et le collectif de travail, ou l'idée qu'il en a, ses projections en matière de déroulement de carrière. C'est un peu tout ça qui forge les identités professionnelles et qu'il faut réorganiser collectivement pour aboutir à une reconnaissance des uns et des autres.

– **Marie-José Kotlicki** : Nous considérons que la notion de cadre s'est élargie et diversifiée : les cadres sont managers, commerciaux, experts, encadrants de proximité. Les garanties collectives du statut doivent être étendues à l'ensemble de l'« encadrement » d'aujourd'hui. Il existe dans les entreprises des salariés sans diplôme bénéficiant du statut cadre, lequel n'est pas exclusif, dans la mesure où il prend en compte l'expérience professionnelle, les caractéristiques de tel ou tel poste... Il reconnaît la qualification avec tous ses volets. Quant à savoir qui est cadre et pourquoi, cela renvoie à une réflexion que nous abordons

- syndicats sont souvent déconcertés par l'irruption de jeunes diplômés dont, pourtant, 44% placent la Cgt en tête. Et la double exigence qu'ils portent – un avenir professionnel, un devenir social – fait largement écho à celles de leurs collègues plus anciens. C'est pourquoi nous disons qu'il faut changer le mode de management à l'entreprise. Pour avoir un management qui ne soit pas qu'une machine à *cash*, qui ne confisque pas le droit au libre arbitre en stérilisant le droit aux alternatives mais qui libère l'imagination, qui redonne du sens et de la finalité au travail tout en étant utile à la compétitivité globale de l'entreprise.

– **Françoise Piotet** : Je crois davantage à une crise majeure de l'organisation qu'à une crise de management. Le problème est que plus personne ne sait organiser le travail, le diviser et donc le coordonner. D'où cette consigne qui descend tout au long de la ligne hiérarchique : débrouillez-vous ! C'est flagrant dans le cas du travail de guichet : comme la norme est bousculée par des situations non prévues, le salarié au guichet est de fait chargé de qualifier le problème ; soit en se référant à un vademecum toujours plus épais, plus complexe, soit en se « débrouillant »... C'est cette crise-là – une crise de la norme – qui alimente la pression, l'autoritarisme, le stress.

– **Irène Huard** : Il est vrai que l'on demande aux cadres de « se débrouiller » ; mais on exige aussi qu'ils rendent des comptes, sur la base de critères unilatéraux, d'indicateurs chiffrés, tout en réduisant les effectifs et les moyens. On leur demande à la fois de gérer une complexité croissante, d'avoir des résultats, de reporter la pression sur les salariés en leur interdisant tout espace de débat et de créativité partagée avec leurs équipes. Le contenu que l'on peut donner à un statut de l'encadrement tourne autour de droits et de sécurité professionnelle pour pouvoir organiser un tel débat dans l'entreprise, permettre que l'on adapte les moyens et les objectifs, les finalités, puisqu'il s'agit d'éthique. C'est le fond du statut, indépendamment du fait non négligeable qu'il constitue un repère salarial qui fait rempart contre la baisse du coût du travail et fait – plus ou moins – obstacle, à ce titre, à un nivellement par le bas qui frapperait toutes les catégories. En ce sens, c'est une des réponses à la crise de l'ordre du travail et à sa crise de rentabilité.

– **Françoise Piotet** : Reste que je m'interroge : si nous n'avions pas de statut cadre, qu'est-ce que cela changerait fondamentalement dans la société ? Est-ce que cela ne remplace pas les classes sociales dans le débat, ce qui serait dommage ? Lors d'une enquête réalisée pour la Cgt dans une

IL EST VRAI QUE L'ON DEMANDE AUX CADRES DE « SE DÉBROUILLER » ; ON LEUR DEMANDE À LA FOIS DE GÉRER UNE COMPLEXITÉ CROISSANTE, D'AVOIR DES RÉSULTATS, DE REPORTER LA PRESSION SUR LES SALARIÉS EN LEUR INTERDISANT TOUT ESPACE DE DÉBAT ET DE CRÉATIVITÉ PARTAGÉE AVEC LEURS ÉQUIPES.



Marie-José Kotlicki.

IL NOUS REVIENT DE FAIRE LA DÉMONSTRATION QUE NOUS POUVONS CHANGER CONCRÈTEMENT LA DONNE AU TRAVAIL POUR LES INGÉNIEURS, CADRES ET TECHNICIENS AFIN QU'ILS PENSENT LE SYNDICALISME PLUS EN TERMES DE SOLUTIONS QUE DE PROBLÈMES, D'EFFICACITÉ QUE D'HANDICAP PAR RAPPORT À LEURS PROPRES PLACE ET RÔLE DANS L'ENTREPRISE.



Irène Huard.

à partir de la question de la reconnaissance du niveau d'autonomie dans son travail, de l'étendue de ses responsabilités dont, soit dit en passant, certains salariés peuvent être justiciables. C'est par exemple le cas pour l'infirmière, à la différence de l'aide-soignante. Pour nous, le statut cadre doit concourir à faire en sorte que l'on puisse réellement exercer ses responsabilités sociales, son rôle contributif, son éthique professionnelle et faire reconnaître sa qualification.

– **Options:** Finalement, les problèmes sont identifiés, nommés; qu'est-ce qui fait alors obstacle à leur résolution?

– **Catherine Nédélec:** Nous souffrons d'un fort décalage d'image sur le terrain professionnel. La Cgt – toutes organisations confondues – continue de véhiculer une image un peu misérabiliste du travail dans laquelle les salariés ne se reconnaissent pas. Même confrontés à des situations difficiles, même mal payés, insuffisamment reconnus, ils veulent conduire un projet, le mener à bien, et ils y mettent de l'enthousiasme. Cet enthousiasme, nous ne l'accompagnons pas, nous ne prenons pas appui sur lui pour travailler des alternatives transformatrices. Dans notre secteur, la direction du Cea fait des propositions de transfert d'équipes et de déménagement territorial de compétences dans le domaine de la thermohydraulique, ancrée de longue date au Cea de Grenoble, en voulant éclater le labo sur deux centres: Cadarache et Saclay. Ce labo, sur l'initiative des chercheurs, est en train de construire un projet alternatif, qui s'appuie sur l'analyse de la direction, sur la structuration en cours au niveau de la communauté scientifique de Grenoble, sur ce qu'ils savent faire, sur la dimension internationale de leurs compétences. La question qui nous est posée est: comment la Cgt peut-elle être un outil pour ces salariés pour porter et valoriser ce projet? On n'est plus dans le contre-pouvoir mais dans l'intervention, dans la prise en main de son travail et de son destin. C'est agir à partir d'une compétence collective que l'on veut mettre au service d'enjeux sociétaux. C'est là où nous devons bouger pour être clairement perçus comme une force relais, un lieu de parole collective, d'intervention et de projet. Cela ne signifie pas qu'il faille se désengager de la défense individuelle ou de la dénonciation de telle ou telle situation; cela signifie qu'il nous faut être actifs sur tous les fronts du travail.

– **Irène Huard:** Je partage cette vision. La plupart du temps, les salariés apprécient positivement leur travail et l'intérêt de leur métier, même s'ils vivent des situations dégradées. Il nous faut partir beaucoup plus de ce que vivent les salariés eux-mêmes en se gardant du prêt-à-penser. Cela vaut tout particulièrement pour les jeunes: s'ils constatent une écoute, que le débat est



Catherine Nédélec.

ouvert, que l'on ne tente pas de les enfermer dans des schémas préétablis, ils viennent plus facilement au syndicat. D'une façon plus générale, cela valide la nécessité d'un syndicalisme qui soit en situation de s'adapter à toutes les catégories de salariés.

– **Françoise Piotet:** Le syndicalisme, au fil de l'histoire, et pour des raisons que l'on peut comprendre, a un peu abandonné le champ de la fierté du travail pour se replier sur le champ de la plainte. Il ne sait plus guère dire ce qui va bien, distinguer ce qui est formidable dans le travail et produire du sens qui transcende les territoires géographiques ou professionnels. Or la production de sens ne peut pas s'opérer sur le seul terrain de la défense.

– **Marie-José Kotlicki:** Nous avons besoin de dépasser quelques paradoxes. Les ingénieurs, cadres et techniciens constituent massivement la composante du salariat la plus organisée collectivement et la plus syndiquée. Sauf qu'ils le sont massivement dans des organisations professionnelles, autonomes. Ils ont une appréciation positive sur la Cgt et son existence nécessaire dans le paysage social. Pour le paysage économique, dans l'entreprise, cela reste à voir. Mais, au final, ils en concluent encore trop souvent que la Cgt n'est pas faite pour eux. Cela exige de faire la démonstration que nous pouvons changer concrètement la donne au travail pour les ingénieurs, cadres et techniciens afin qu'ils pensent le syndicalisme plus en termes de solutions que de problèmes, d'efficacité que d'handicap par rapport à leurs propres place et rôle dans l'entreprise. Comment prendre en compte leur individualité et leur expression dans un collectif? Nous y travaillons en partant, d'une part, du mode de management – au sens large de l'organisation du travail et de la stratégie des entreprises –, en mettant à plat tous ses outils. D'autre part, en améliorant nos propres pratiques syndicales; créer des espaces de débat pour les cadres et techniciens, cela signifie qu'ils doivent pouvoir être acteurs et décideurs dans le syndicat – rôle que leur dénie les directions dans l'entreprise –, ce qui renvoie à une activité spécifique, à son organisation pour sa pérennité, pleinement ancrée dans la vie structurelle de la Cgt. ◀

AGIRC/ ARRCO

VERS QUEL ACCORD SUR LES RÉGIMES DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ?

ALORS QUE LES NÉGOCIATIONS ÉTAIENT SUR LE POINT DE S'ACHEVER, LE MEDEF REFUSAIT TOUJOURS D'ENVISAGER UNE AUGMENTATION DES RESSOURCES POUR FINANCER LES RÉGIMES ARRCO ET AGIRC. UN POINT DE BLOCAGE AVEC LES SYNDICATS.

Ouvertes le 25 novembre 2010, c'est à la fin du mois de mars que doivent s'achever les négociations sur les régimes de retraite complémentaire Arrco (tous les salariés) et Agirc (cadres). A l'heure où nous écrivons, le Medef avait décidé de précipiter le processus de négociation en remettant sur la table, le 9 mars, un projet d'accord aux organisations syndicales. Le même jour, la Cgt a appelé à de nouveaux rassemblements devant les chambres patronales « pour imposer un accord qui soit réellement favorable » pour les retraités actuels comme pour les futurs : dix-huit millions de salariés et onze millions de retraités sont concernés. Au cœur des discussions : la question du rendement des régimes. Le rendement ? C'est le rapport de la valeur de service du point de retraite, indexé sur les prix, à son prix d'acquisition, indexé sur le salaire moyen. Si la définition est un peu technique, il faut savoir que le rendement a une incidence directe sur les taux de remplacement (voir tableau), c'est-à-dire sur le montant de la retraite par rapport au dernier salaire. Or, de 1993 à 2010, le taux de remplacement a déjà baissé de plus de 26 % à l'Arrco, pour une carrière de quarante années et un taux contractuel de cotisation de 6 % ; il a chuté de près de 30 % à l'Agirc sur la même période. « Il a davantage baissé dans le régime complémentaire des cadres, car certains estiment que les cadres ont les moyens de recourir à l'épargne retraite pour compléter la retraite de base », explique Sylvie Durand, responsable du secteur des retraites à l'Ugict. Il n'empêche : en dix-sept ans, la

chute est telle, que toutes les organisations syndicales se retrouvent pour exiger une stabilisation à la fois des rendements et, donc, des taux de remplacement. « Elles contestent un scénario qui verrait les salariés et les retraités de nouveau sacrifiés », souligne la Cgt, pour qui une stabilisation des taux de remplacement passe par une indexation de la valeur du service du point, non pas sur les prix mais sur l'évolution du salaire moyen. Dans le projet du Medef, la stabilisation du rendement ne s'opérerait que sur la période 2013-2015, mais de telle sorte qu'elle n'empêcherait pas de nouvelles baisses du taux de remplacement.

Les « contreparties » demandées par le Medef

Car c'est la question des ressources qui fait toujours blocage. Pour le Medef, en effet, alors que les régimes sont menacés de déséquilibres financiers importants à brève échéance, il n'est toujours pas question d'envisager une hausse des cotisations pour financer les régimes de retraite complémentaire, au motif que les taux de prélèvement auxquels les entreprises sont soumises seraient trop élevés et grèveraient leur compétitivité. Aussi, pour maintenir la retraite sans abattement grâce à l'Agff – Association pour la gestion du fonds de financement ⁽¹⁾ – et le retour à un éventuel rendement constant des régimes, il demande des « contreparties » qui seraient autant de reculs pour les salariés et les retraités.

Parmi elles : le recul de l'âge d'ouverture du droit à retraite de soixante à soixante-

deux ans et l'alignement sur le régime général de l'âge de la retraite sans abattement, qui passerait, dans les deux régimes, de soixante-cinq à soixante-sept ans. Sur ce point, la Cgt, qui s'oppose à cette logique de « contreparties », rappelle qu'aucune obligation n'est faite aux régimes complémentaires de s'aligner sur les régimes de base : la retraite à soixante-cinq ans sans abattement peut être maintenue à l'Agirc comme à l'Arrco. Autre « contrepartie » : de nouvelles remises en cause des droits familiaux et conjugaux. Le projet du Medef est de parvenir à une baisse du taux de réversion de 60 à 54 % dans les deux régimes. Ce qui autoriserait une « concession » : l'ouverture de la pension de réversion à cinquante-cinq ans à l'Agirc, comme c'est le cas à l'Arrco. Enfin, le Medef demande l'alignement du rendement de l'Agirc sur celui de l'Arrco, ce qui induirait une nouvelle baisse du taux de remplacement dans le régime complémentaire des cadres. « Ce serait un nouveau pas vers la fusion de l'Agirc et de l'Arrco », souligne Sylvie Durand, car, dans un régime unique, rien ne peut justifier l'existence de rendements différenciés ⁽²⁾. » Dans le projet d'accord présenté





THIERRY SUZAN / MAXPPP

le 9 mars, cette question est traitée dans l'article 12, baptisé « Mise en cohérence des opérations Agirc et Arrco ».

La nécessité de nouvelles ressources

« Nous savons tous que, contrairement au double langage du Medef, il ne peut pas y avoir de stabilisation des rendements comme des taux de remplacement sans augmentation des ressources des deux régimes », poursuit Sylvie Durand. Pour la Cgt, il est possible d'équilibrer financièrement les régimes de retraite complémentaire grâce, en premier lieu, à

une augmentation des cotisations. Les entreprises en ont les moyens, comme le montre le niveau des dividendes distribués : 250 milliards d'euros en 2010, soit plus que la totalité des dépenses de retraite en France, tous régimes confondus. En second lieu, il est également possible d'envisager un élargissement de l'assiette des cotisations (prise en compte, par exemple, de l'intéressement et de la participation), ce qui permettrait de dégager plusieurs milliards d'euros de ressources supplémentaires. Selon les services de l'Arrco et de l'Agirc, cet élargissement de l'assiette à l'intéressement et à

la participation rapporterait immédiatement plus de 2 milliards d'euros.

A cela s'ajoute une autre exigence : celle d'intégrer dans la réglementation Agirc/Arrco le fait que le droit à retraite sans abattement dans les deux régimes de retraite complémentaire soit ouvert dès que le taux plein est acquis dans les régimes de base de la Sécurité sociale. Tel n'est pas le cas aujourd'hui : pour financer la retraite de soixante à soixante-cinq ans à l'Agirc et à l'Arrco, les partenaires sociaux doivent régulièrement renégocier la prorogation de l'Agff qui permet, justement, de financer ce droit. « Or, jusqu'à présent, le Medef a toujours lié la reconduction de l'Agff à de nouvelles baisses de droits », rappelle la responsable du secteur des retraites à l'Ugict-Cgt. C'est ce cercle que la Cgt souhaite aussi briser. Les partenaires sociaux devaient se retrouver une dernière fois le 18 mars pour conclure un accord. ▶

Christine LABBE

(1) L'Agff permet de financer la retraite de soixante à soixante-cinq ans dans les deux régimes de retraite complémentaire.

(2) Sur les dangers d'une fusion Agirc/Arrco, voir *Options* n° 564 de février 2011.

Evolution des rendements et des taux de remplacement				
Années	Rendement contractuel		Taux de remplacement instantané	
	Arrco	Agirc	Arrco	Agirc
1993	11,20 %	11,94 %	26,9 %	77,6 %
2000	8,82 %	8,94 %	21,2 %	58,1 %
2010	8,25 %	8,39 %	19,8 %	54,5 %
Variation 1993/2010	-26,34 %	-29,73 %	-26,34 %	-29,73 %

Source : à partir des données Arrco/Agirc. Les calculs se basent sur une carrière de quarante ans et un taux contractuel de cotisation de 6% à l'Arrco, de 16,24% à l'Agirc.

Comment la Cour de cassation a pu comparer ce que l'employeur prétendait non comparable...



SIGRID OLSSON / MAXPPP

ÉGALITÉ QUESTION(S) DE VALEUR

COMMENT COMPARER DES EMPLOIS DE CADRES? ILLUSTRATION AVEC L'AFFAIRE "BASTIEN" QUI PRÉCISE LE PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION POUR UN TRAVAIL DE VALEUR COMPARABLE.

Une responsable des ressources humaines «vaut-elle» un directeur commercial? Pour beaucoup, la question reste incongrue. Elle ne l'est pourtant pas depuis, notamment, qu'un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation a répondu par l'affirmative, le 6 juillet 2010. Un arrêt qui marque l'épilogue d'un long combat judiciaire dans l'affaire dite « Bastien », du nom de cette cadre qui avait saisi le tribunal de prud'hommes dès 2002. Presque trente ans après la loi Roudy de 1983 qui avait modifié le Code du travail, « il enrichit le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur comparable », a ainsi expliqué Marie Becker, juriste à la Halde (Haute Autorité de lutte contre les discriminations) à l'occasion de la Journée internationale de lutte des femmes que la Cgt a consacrée à cette question.

Un travail de valeur comparable: la notion apparaît comme un moyen, encore peu développé, de réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes en comparant des emplois très différents, de manière à dépasser le phénomène de ségrégation professionnelle. Par exemple: des secrétaires et des techniciens, des infirmières et des agents chefs hospitaliers... Dans l'affaire Bastien, il s'agissait de comparer le travail d'une responsable «des ressources humaines, du juridique et

des services généraux» avec celui de plusieurs directeurs (commercial, financier, informatique...), mieux rémunérés qu'elle alors que tous faisaient partie du comité de direction et étaient positionnés au niveau de la grille de classification (statut cadre niveau 9, indice 300 de la convention collective). C'est sur cette base que Josiane Bastien, après son licenciement en 2002, saisit le tribunal de prud'hommes d'une demande de rappel de salaire pour discrimination en raison de son sexe.

Un arrêt que les juristes attendaient depuis longtemps

Elle n'obtiendra pas gain de cause devant la juridiction prud'homale. Au prétexte, notamment, que le poste qu'elle occupait ne pouvait être comparé à des postes reconnus sur le marché du travail comme étant plus élevés... Une simple « affirmation », dira plus tard la Cour de cassation, « sans que le fondement de celle-ci soit établi, l'employeur n'apportant aucun élément pour conforter cette thèse ». S'ensuivra alors un long feuilleton judiciaire qui va faire apparaître des désaccords d'interprétation entre la cour d'appel de Paris et la Cour de cassation. Est-il possible de comparer des emplois qui en apparence ne sont pas identiques? La cour d'appel répond: « N'effectuent pas un travail de valeur égale des salariés

qui exercent des fonctions différentes. » Une telle décision, ont expliqué les chercheuses Séverine Lemière et Rachel Silvera, « entrav[ait] toute interprétation d'un salaire égal pour un travail de valeur comparable, car elle estim[ait] que toute fonction différente suppose un travail différent ». En posant ainsi le principe « d'identité de fonctions, cela a semé la confusion », a souligné Marie Becker.

Ce n'est qu'en 2010 que la Cour de cassation donnera raison à la salariée. Pourquoi et comment? En procédant à l'analyse extrêmement détaillée des fonctions et des responsabilités de chacun. Par exemple: l'ancienneté, le niveau d'études, le niveau hiérarchique, la classification, le contenu des tâches, les responsabilités dans le fonctionnement de l'entreprise et leur importance... C'est en appréciant l'ensemble de ces différents éléments que la Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé par l'employeur en estimant que la responsable des ressources humaines, comparativement à ses collègues directeurs, occupait un poste de valeur comparable « exigeant des capacités comparables et représentant une charge nerveuse du même ordre ». Et condamné l'employeur à un rattrapage salarial au profit de Josiane Bastien, en application du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Un arrêt très motivé, a témoigné Marie Becker, que les juristes, en particulier, « attendaient depuis longtemps ». ◀

Christine LABBE

« A travail de valeur égale, salaire égal », Journée internationale de lutte des femmes, la Cgt, jeudi 3 mars. Sur l'affaire Bastien, voir *Le Droit ouvrier*, mars 2009.

CHEZ RENAULT, THALES OU ASSYSTEM, LES SALARIÉS SE MOBILISENT POUR OBTENIR DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE. LE SIGNE D'UNE COLÈRE QUI VA GRANDISSANT DEPUIS LE DÉBUT DE LA CRISE ÉCONOMIQUE.



SALAIRES LES CONFLITS SE MULTIPLIENT

Au début janvier, un sondage est passé inaperçu. A tort. Réalisé par l'Ifop pour le cabinet de conseil Methys ⁽¹⁾, ses conclusions soulignaient l'ampleur du ressentiment que les ingénieurs, les cadres, les ouvriers, les employés et les techniciens entretiennent à l'égard de leurs directions depuis le début de la crise économique et financière. Mépris du travail et incurie des dirigeants: voilà en deux mots la manière dont les salariés résumant le contexte dans lequel ils disent vivre depuis deux ans. Après avoir accepté de mettre les bouchées doubles pour assurer la performance de leurs entreprises, 42% affirmaient dans cette enquête «ne pas avoir été récompensés du tout de leurs efforts»; 57% constataient amèrement l'incapacité de leurs employeurs à affronter les défis économiques devant lesquels ils ont été placés. «Le contexte de crise économique a amplifié les éléments structurels de tensions», notaient les rédacteurs de ce sondage. «Les salariés décodent la crise économique comme l'occasion manquée d'un resserrement des liens avec la direction et d'une évolution des relations hiérarchiques dans le sens d'une plus grande solidarité. Le sentiment d'un double décalage apparaît [désormais], ajoutaient-ils: d'une part, entre les efforts fournis par les salariés et le manque d'exemplarité du management, et d'autre part, entre les efforts consentis et la faiblesse de la récompense reçue en retour.»

Selon cette même enquête, 71% des salariés considèrent «injustes et déconnectées de leurs performances individuelles» les hausses de salaire qui leur ont été versées. Un parfum de défiance que l'actualité sociale a confirmé ces jours-ci. Trois cents ingénieurs, cadres et techniciens ont participé, le 22 février, à l'assemblée générale qui s'est tenue à l'appel de l'intersyndicale devant le restaurant du site Thales Alenia Space de Cannes. Le 25, deux cent dix autres se sont rassemblés devant le centre de Renault Lardy pour exprimer leur mécontentement quant à la politique salariale de l'entreprise et demander une nouvelle réunion de négociation pour obtenir des avancées. Le même jour, les

Grosse inquiétude

Face à la stagnation des salaires et à l'augmentation annoncée du prix des produits alimentaires, les Français s'inquiètent. Selon un tout récent sondage Viavoice, 56% d'entre eux pensent que leur pouvoir d'achat va diminuer dans les trois prochains mois, soit une hausse de 14 points en un mois. Comme les ouvriers, les cadres sont exactement dans la moyenne, les retraités sont, eux, plus nombreux encore à craindre une dégradation de leurs conditions de vie: 62%.

ingénieurs d'Assystem, à Toulouse, étaient en grève pour réclamer 4% d'augmentation pour tous, une prime de 500 euros, l'adaptation des coefficients à la réalité des postes de travail et la mise en place d'un entretien annuel sur les salaires... Un mouvement comme cette entreprise sous-traitante de l'avionneur Airbus n'en avait jamais connu. En novembre dernier, l'Apec tirait la sonnette d'alarme: «Seuls 22% des cadres interrogés, prévenait-elle ⁽²⁾, s'estiment actuellement gagnants dans leur investissement dans le travail et ce qu'ils perçoivent en retour (rémunération, évolution de carrière); 41% des autres considèrent être perdants, 37% se disent ni gagnants ni perdants.» Selon les statistiques du ministère du Travail, en 2008 déjà, la croissance du salaire net des cadres en euros courants avait fortement ralenti: +2,0%. Cette année-là, le recrutement était en berne. Aujourd'hui, alors que, sur ce segment, le marché du travail s'annonce sous de meilleurs auspices, les professionnels du recrutement assurent qu'il n'y aura pas de hausses significatives des salaires: la Cegos table sur une hausse de 2,5% à peine pour l'année à venir. Ce n'est pas du goût des salariés, semble-t-il. ▶

Martine HASSOUN

(1) <www.methys.com/docs/PresentationMETHYS.pdf>.

(2) <<http://presse.apec.fr/Presse/Communiqués-de-l-Apec/Les-Etudes/1990-2010-Les-cadres-20-ans-apres>>.

UGICT

Calendrier

• Congrès

Le 16^e Congrès de l'Ugict-Cgt se tiendra du 29 mars au 1^{er} avril 2011, au Palais des congrès « Opéra » de Vichy. L'Ugict-Cgt a mis en place un site dédié avec des documents accessibles à tous (projet de document d'orientation, bilan d'activité...) et la possibilité d'adresser des contributions: <www.congres.ugict.cgt.fr>.

• Euromanifestation

« Non à l'austérité, pour une Europe sociale, pour l'emploi »: tel est le thème de l'euromanifestation qui sera organisée le 9 avril à Budapest par la Confédération européenne des syndicats, en collaboration avec six organisations syndicales hongroises affiliées.

• Europe

Le 12^e Congrès de la Confédération européenne des syndicats (Ces) aura lieu du 16 au 19 mai 2011 à Athènes, en Grèce.

• Travail

L'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et Pacte (unité de recherche du Cnrs et de l'université de Grenoble) organisent le 3^e Congrès francophone sur les troubles musculo-squelettiques. Il se tiendra les 26 et 27 mai 2011 au centre de congrès Wtc de Grenoble.

Formations

• Vie syndicale

L'Ugict-Cgt organise, au niveau national, un stage Vie syndicale les 27, 28 et 29 avril 2011. Cette session s'adresse aux responsables à la vie syndicale des unions fédérales et commission départementales, mais aussi aux syndicats et bases organisées Ugict. Le but de ce stage, qui aura lieu au centre de formation Benoît-Frachon, à Gif-sur-Yvette (91), est de mettre en œuvre, dans l'organisation spécifique Ugict-Cgt, la charte de la vie syndicale adoptée au 47^e Congrès confédéral. En savoir plus au 01 48 18 81 25.

• Stage national

Le prochain stage national Ugict-Cgt se déroulera du 2 au 6 mai 2011, au centre de formation Benoît-Frachon, à Gif-sur-Yvette. Il s'adresse à tous ceux qui, ayant déjà suivi un stage de premier niveau, exercent ou sont susceptibles d'exercer une responsabilité dans l'organisation spécifique Ugict-Cgt, ou qui sont élus ou désignés dans les institutions représentatives du personnel. En savoir plus au 01 48 18 81 25.

• Management

« Comprendre le management aujourd'hui, construire un management alternatif »: tel est le thème d'une session de formation organisée conjointement par l'Ugict-Cgt et l'Institut du travail de Strasbourg. Cette session se déroulera du 8 au 13 mai à l'université Robert-Schuman, Institut du travail, 39, av. de la Forêt-Noire, à Strasbourg (67). En savoir plus au 01 48 18 85 06.

• Licence

La faculté de droit et de science politique de Reims organise, sur le site universitaire de Troyes (10), une formation permettant d'obtenir le diplôme de licence professionnelle « activités juridiques, spécialité droit social et syndical ». Cette formation est accessible par la validation des acquis de l'expérience. En savoir plus auprès de Sylvie Martin au 03 26 91 38 14.

la revue des revues

Démographie. Sous le titre « Espérance de vie, peut-on gagner trois mois d'espérance de vie indéfiniment ? » la revue *Population et Sociétés*, publiée par l'Ined (Institut national d'études démographiques), propose une analyse « *des perspectives d'allongements de la vie encore possibles* ». Un thème instructif à l'heure où la progression de l'espérance de vie est régulièrement convoquée dans le débat social, par exemple à l'occasion de la réforme des retraites ou de la dépendance. La suite, expliquent les deux auteurs, « *dépendra d'innovations à venir dont on ne peut connaître aujourd'hui le rythme d'accomplissement* ». Revue *Population et Sociétés*, Ined, n° 473, décembre 2010.

Crises. Dans un article sur les crises alimentaires et les marchés agricoles, Jean-Paul Jamet, spécialiste de l'économie agricole, revient, dans la revue *Futuribles*, sur l'une des plus grosses flambées des prix: c'était en 2008. En abordant les facteurs à la fois conjoncturels (accidents climatiques dans certaines régions du monde) et structurels (hausse des prix de l'énergie, moindres progrès scientifiques et techniques...), il s'interroge sur la manière de prévenir de telles crises, marquées voici trois ans par des émeutes dans les pays en voie de développement. Revue *Futuribles*, n° 371, février 2011.

Santé. Vivre en couple, travailler dans de bonnes conditions, bénéficier d'un certain niveau d'éducation... favorisent un bon état de santé. L'enquête européenne Share permet ainsi d'explorer l'état de santé des personnes âgées de cinquante à cinquante-neuf ans. Dans *Questions d'économie de la santé*, l'Irdes (Institut de recherche et documentation en économie de la santé) en fait une analyse montrant que, en général, les travailleurs quinquagénaires français figurent parmi ceux en moins bonne santé. Pourquoi? A lire dans *Questions d'économie de la santé*, n° 160, décembre 2010.

Mobilité. Dans un contexte de globalisation des marchés du travail, la mobilité internationale devient-elle un passage obligé pour les cadres? Dans la revue *Formation Emploi* (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), les sociologues Cécile Guillaume et Sophie Pochic s'intéressent aux trajectoires de carrière de ces « *managers transnationaux* », aux difficultés vécues par les expatriés et posent la question du poste d'après: promotion ou stagnation? *Formation Emploi*, Céreq, n° 112, octobre-décembre 2010. En savoir plus sur <www.cereq.fr>, rubrique « Publications ».



Si l'accueil des jeunes réservé par le management dans les entreprises n'est pas à la hauteur, celui que leur destinent les salariés et les collègues plus âgés, ou même les syndicats, ne l'est pas toujours non plus.

CGT-FSU PLONGÉE JEUNESSE...

LE 9 FÉVRIER, LA CGT ET LA FSU ORGANISAIENT CONJOINTEMENT UN COLLOQUE SUR LES JEUNES ET L'ENGAGEMENT SYNDICAL. L'OCCASION DE BALAYER QUELQUES CLICHÉS... ET D'ENVISAGER L'AVENIR.

Has been, le syndicalisme, aux yeux des jeunes? La question n'est pas nouvelle, mais la Cgt et la Fsu, engagées dans un processus de partage des expériences, avaient décidé d'y réfléchir ensemble lors d'un colloque commun à la Bourse du travail de Paris, devant un auditoire fourni et réactif de militants et syndiqués des deux organisations – y compris des jeunes! –, et en présence des secrétaires généraux des deux confédérations, Bernard Thibault (Cgt) et Bernadette Groison (Fsu). L'occasion de confronter les idées reçues à la réalité des faits et des représentations, ce que n'ont pas manqué de faire les chercheurs invités à témoigner, parmi lesquels Nathalie Moncel, économiste du travail au Céreq – elle participe notamment aux fameuses enquêtes « Génération », qui suivent depuis des années les cohortes de jeunes sur les trois années après leur sortie du système scolaire. Tous sont moins bien lotis que leurs aînés du point de vue des conditions d'accès à l'emploi: « *Même si en moyenne les trois quarts d'une génération entrent durablement dans l'emploi au bout de trois ans, et malgré des disparités (90% des bac plus cinq, 60% des sans-diplôme), les jeunes sont tous confrontés à la précarité et au déclassement. Pour la plupart des postes,*

les qualifications requises sont à la hausse mais les salaires à la baisse. »

Si les jeunes subissent de front la crise et ne surestiment pas leur lien à leur employeur, cela ne signifie pas pour autant qu'ils se désintéressent de leur travail. Ils sont parfois perçus par les autres salariés comme plus individualistes ou plus indifférents à ce qui se passe dans l'entreprise. Pour Michel Vakaloulis, sociologue spécialiste de l'action collective et des problématiques générationnelles, si l'on peut parler de comportement de nature générationnelle, il est surtout dû au fait que les jeunes – une popu-

lation assez hétérogène par ailleurs – sont dans une période de leur vie où les centres d'intérêt et les priorités sont multiples; l'accueil médiocre qui leur est fait dans l'entreprise contribuant sans doute par compensation à accentuer l'importance qu'ils accordent à une vie privée épanouie. Alors, ils peuvent se montrer dans un premier temps suffisamment satisfaits d'avoir un travail, pourvu qu'ils y trouvent de la stabilité et de l'intérêt, avant de se poser la question d'une véritable reconnaissance de leur travail ou de leurs compétences.

Le management des entreprises encourage par toutes ses pratiques l'individualisme et la concurrence entre salariés. Pourtant, une fois un pied dans l'entreprise, les jeunes « *expriment l'importance pour eux de collectifs de travail au sein desquels ils se sentent bien, avant même d'exiger de meilleurs salaires* ». De fait, à la moindre situation de ...

unité

Si le mouvement contre la réforme des retraites a duré et été soutenu par l'opinion publique, c'est aussi parce que les organisations syndicales ont surmonté leurs désaccords et fait front ensemble contre le gouvernement. C'est dans le même esprit que la Cgt et la Fsu se sont engagées à organiser conjointement des débats publics. Le colloque « Jeunes et Syndicalisme » était la troisième rencontre de ce type, après deux initiatives, l'une à Caen sur la formation professionnelle, l'autre à Toulouse sur la petite enfance. La Fsu coorganise également un prochain rendez-vous, sur les questions de pauvreté et de précarité, avec le syndicat Solidaires, après deux rencontres sur « La répartition des richesses » et « Le développement durable ». Les enjeux sont de taille, et la confrontation des idées ne peut que renforcer les capacités du mouvement syndical à être une force de propositions et de transformation sociale...

... crise dans l'entreprise, ou même au sein des mouvements sociaux, ils témoignent qu'ils peuvent être visibles, solidaires et actifs dans la défense des droits collectifs, comme en témoignent intervenants et participants (lire aussi page 17).

Mais s'ils sont prêts à s'engager dans un mouvement social, voire à se syndiquer, encore faut-il qu'on le leur propose. Là encore, plusieurs interventions rappellent que, si l'accueil des jeunes réservé par le management dans les entreprises n'est pas à la hauteur, celui que leur destinent les salariés et les collègues plus âgés, ou même les syndicats, ne l'est pas toujours non plus. Des traditions perdurent dans les grandes entreprises – comme Edf ou la SnCF – sur les sites où les syndicalistes sont présents, dans les milieux où l'existence d'un syndicalisme fort est connue des intéressés, comme dans l'Education nationale. Cela ne suffit pas forcément à pousser les jeunes à s'engager durablement. Ainsi, dans l'Education nationale, chacun s'accorde à estimer que la situation faite aux jeunes enseignants est catastrophique, tout particulièrement cette année, où seize mille d'entre eux ont été envoyés dans les classes sans formation, où les moins expérimentés se retrouvent aux postes les plus difficiles: en région parisienne, un tiers des enseignants du second degré ont moins de trente-six ans, 50% dans l'académie de Créteil et 40% dans celle de Versailles.

Il devrait donc y avoir un «boulevard» pour les syndicats enseignants et, de fait, nombre de jeunes enseignants mobilisés depuis septembre ont pu se rapprocher du mouvement syndical. Mais pas forcément au point de se syndiquer ou de prendre des responsabilités au sein d'une organisation. Qu'est-ce qui fait obstacle? Le temps? Le mode de fonctionnement des syndicats, pas adapté à leur culture? Le manque de soutien dont ils bénéficient quand ils décident de s'engager, le manque de marge de manœuvre dont ils peuvent y disposer?

Tout le monde s'accorde à dire qu'il n'y a pas de recette miracle, même si les pratiques syndicales doivent mieux s'ouvrir à tous ceux qui voudront bien participer à leur renouvellement, mais que ce n'est pas la volonté des jeunes à prendre leur destin professionnel en main, y compris collectivement, qui manque... Pas plus que les dossiers sur lesquels les solidarités intergénérationnelles s'imposent. Les syndicats n'ont donc pas d'autre solution que de leur ouvrir leurs portes et les convaincre de prendre des responsabilités. Chiche?

Valérie GÉRAUD

EMPLOI DES JEUNES L'APPRENTISSAGE, RECETTE MIRACLE?

NICOLAS SARKOZY RESSORT L'APPRENTISSAGE :
500 MILLIONS D'EUROS D'AIDES SUPPLÉMENTAIRES
AUX ENTREPRISES QUI JOUERAIENT LE JEU...

Le président de la République l'avait déjà annoncé, le 10 février, dans une émission spéciale « Paroles de Français » (sic) sur TF1, il l'a confirmé le 1^{er} mars à Bobigny, en présentant ses propositions pour lutter contre le chômage des jeunes: il suffit d'inciter les entreprises à recourir plus souvent à l'apprentissage! Ainsi l'Etat va injecter 500 millions d'euros supplémentaires pour booster le dispositif d'aide aux entreprises qui embauchent des apprentis, l'objectif étant de comptabiliser 135 000 contrats de plus dès cette année et de passer de 600 000 à 800 000 apprentis d'ici à trois ans. Dans un premier temps, Nicolas Sarkozy avait fixé son ambition au seuil symbolique d'un million, il a dû la revoir à la baisse, car les chiffres officiels indiquent que le dispositif d'alternance à la française peine à s'imposer dans les mœurs: ainsi à la fin novembre 2010, 573 000 jeunes de moins de vingt-cinq ans étaient en alternance, 406 000 en contrat d'apprentissage, 167 000 en contrat de profession-

nalisation... Rappelons que la moitié des emplois occupés par les moins de vingt-cinq ans sont des emplois aidés, ce qui n'empêche pas un quart des moins de vingt-cinq ans d'être au chômage...

A défaut de susciter l'enthousiasme spontané des entreprises pour l'alternance, Nicolas Sarkozy veut instaurer un système de bonus-malus. Les entreprises de plus de deux cent cinquante salariés

devront relever leurs quotas d'apprentis à 3 ou 4% de leurs effectifs ou payer des amendes. En revanche, si elles dépassent le quota, elles recevront une prime forfaitaire de 400 euros par contrat... Quant aux Pme, elles se verront tout simplement exonérées de la totalité de leurs charges sociales.

Cette annonce court-circuite une fois de plus les partenaires sociaux, qui ont entamé, le 8 février dernier, des négociations sur l'emploi des jeunes. Il faut dire que la première rencontre s'est avérée fort décevante. Les syndicats avancent chacun avec des revendications et des propositions, mais sans se fixer ensemble les mêmes priorités. Du coup, le Medef a d'emblée exclu de parler emploi, limitant les échanges à des questions telles que le logement, les transports, la restauration, et se montrant éventuellement prêt à évoquer le dossier très sensible des stages, mais à la marge... *Quid* de la précarité, du déclassement, des salaires? La présidente du Medef, Laurence Parisot, a par ailleurs dénoncé les pressions de l'Etat sur l'apprentissage: «*L'Etat ne doit pas se transformer en super-Drh [...] oui à un bonus, non à un malus*», a-t-elle précisé pour ceux qui n'auraient pas compris le message. Pour le million de jeunes de moins de trente ans au chômage et en recherche de vrais emplois, les dernières mesures annoncées auront donc du mal à être perçues comme une chance à saisir... V.G.



FRANK MULLER / MAXPPP

Fonction publique

Nouveau régime indemnitaire pour les attachés du ministère de l'Intérieur et les attachés territoriaux

Le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 a instauré une "prime de fonctions et de résultats" (Pfr) en faveur des fonctionnaires de l'Etat appartenant à des corps de la filière administrative ou détachés sur un emploi fonctionnel de cette filière.

Edoardo MARQUÈS

En premier lieu, sont concernés les corps des attachés d'administration, puisque le décret fixant les dispositions statutaires qui leur sont communes (le décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005) figure dans les visas du décret du 22 décembre 2008. La circulaire n° 2184 du 14 avril 2009 précisait, par ailleurs, que la Pfr a vocation à s'appliquer à l'ensemble des corps administratifs de l'Etat (administrateurs, attachés, secrétaires administratifs, adjoints administratifs). Sont donc potentiellement concernés, dans la fonction publique territoriale, tous les cadres d'emplois équivalents, l'entrée en vigueur du dispositif étant subordonnée à la publication d'arrêtés ministériels identifiant, pour chaque ministère, les corps et emplois concernés. C'est chose faite pour les attachés du ministère de l'Intérieur et les territoriaux. En effet, un arrêté du 9 février 2011 prévoit que les corps de directeurs de préfecture et d'attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer bénéficient de la prime de fonctions et de résultats à compter du 1^{er} janvier 2011⁽¹⁾. Ces deux corps constituent les corps équivalents en matière de régime indemnitaire, en vertu des dispositions du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 (annexe A), de deux cadres d'emplois territoriaux, celui des attachés et celui des secrétaires de mairie. Par conséquent, les fonctionnaires territoriaux relevant des grades suivants peuvent bénéficier de la Pfr à compter du 1^{er} janvier 2011 : directeur ; attaché principal ; attaché ; et secrétaire de mairie.

LES MONTANTS DE LA PFR

La Pfr est constituée de deux parts :

- une part tenant compte des responsa-

bilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions ;

- une part tenant compte du résultat de l'évaluation individuelle et de la manière de servir.

La Pfr instituée dans la collectivité territoriale ou l'établissement local doit donc nécessairement distinguer, comme à l'Etat, une part liée à la fonction et une part liée aux résultats.

Les montants de référence de la Pfr sont ceux fixés par l'arrêté du 22 décembre 2008⁽²⁾, puisque l'arrêté du 9 février 2011, qui prévoit l'attribution de la Pfr aux attachés des préfectures et aux directeurs de préfecture, y renvoie. Ces montants de référence, appliqués aux grades, sont les suivants :

- directeur et attaché principal : 2 500 euros pour la prime liée aux fonctions et 1 800 euros pour celle liée aux résultats ;
- attaché et secrétaire de mairie : 1 750 euros pour la prime liée aux fonctions et 1 600 euros pour celle liée aux résultats (ces montants sont exprimés de façon annuelle).

Les montants individuels de chaque part peuvent être multipliés par un coefficient compris entre 0 et 6. Pour les agents logés par nécessité absolue de service, le coefficient lié à la fonction est compris entre 0 et 3. Le coefficient lié aux résultats est réexaminé chaque année au vu de l'évaluation individuelle.

La Pfr se substitue aux avantages indemnitaires suivants :

- indemnité d'exercice de missions des préfectures ;
- et indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaire.

Toutefois, la Pfr peut être cumulée :

- avec l'indemnisation des dépenses liées à l'exercice des fonctions (frais de déplacement) ;
- avec les dispositifs liés au pouvoir d'achat tels que la garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa) ;
- avec les indemnités compensant les sujétions directement liées à la durée du

travail (permanences, astreintes, interventions en cours d'astreinte...).

INSTITUTION DE LA PFR DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Pour que les fonctionnaires territoriaux puissent percevoir la prime de fonctions et de résultats, il est nécessaire, en vertu du principe d'équivalence mis en œuvre par le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, que leur corps équivalent en bénéficie également. Les conditions de transposition sont précisées à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Lorsqu'elle est entrée en vigueur pour le grade de l'Etat équivalent, la Pfr est instituée, dans la collectivité ou l'établissement, lors de la première modification du régime indemnitaire.

Pour le ministère de l'Intérieur, constitue une « modification » toute intervention de l'organe délibérant ayant pour objet ou pour effet de modifier la nature, la structure, les critères d'attribution ou encore les taux moyens du régime indemnitaire⁽³⁾. Jusqu'à cette modification, le régime indemnitaire antérieur est maintenu et les anciens plafonds indemnitaires restent applicables. Le seul fait qu'un corps de l'Etat bénéficie de la Pfr ne rend donc pas caduc le régime indemnitaire en vigueur dans la collectivité pour le cadre d'emplois équivalent.

S'agissant de la Pfr, l'organe délibérant doit déterminer, après avis du comité technique paritaire :

- les plafonds applicables à chacune des parts ;
- les critères pour la détermination du niveau des fonctions et pour l'appréciation des résultats.

La somme des deux parts ne peut excéder le plafond global de la prime des fonctionnaires de l'Etat ; dans cette limite, la répartition entre les deux parts est donc librement effectuée⁽⁴⁾.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont toute liberté pour déterminer la périodicité du versement de la Pfr. La circulaire du 27 septembre 2010 suggère un versement mensuel de la part liée aux fonctions et éventuellement un acompte mensuel, régularisé semestriellement ou annuellement, sur la part liée aux résultats.

(1) Arrêté du 9 février 2011 fixant les corps et les emplois bénéficiant de la prime de fonctions et de résultats (NOR : IOCA1030078A), publié au JO du 19 février 2011.

(2) Publié au JO du 31 décembre 2008.

(3) Circulaire ministérielle du 27 septembre 2010.

(4) Article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un droit mobilisé avec succès par des femmes devant les juridictions

Les ressources juridiques existent pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en matière d'emploi (recrutement, type de contrats, classification, formation professionnelle, promotion, etc.) et dans le travail (reconnaissance de la valeur du travail des femmes – rémunération –, préservation de la santé – risques psychosociaux –, organisation du travail – contenu des tâches, etc.).

Michel CHAPUIS

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se cristallisent en particulier sur les écarts de rémunération. Quelques données sont à rappeler : les écarts de rémunération demeurent de l'ordre de 27 %, même en l'absence d'interruption de carrière (environ 17 %), et marquent même une tendance à l'aggravation ⁽¹⁾ ; le dernier rapport du World Economic Forum sur l'égalité des chances situe la France au 127^e rang mondial sur 134 Etats pour les écarts salariaux entre les femmes et les hommes...).

LA LÉGISLATION MODIFIÉE

Avec la loi du 9 novembre 2010 sur les retraites, plusieurs dispositions légales ont été modifiées (les retraites insuffisantes des femmes trouvent leurs causes en particulier dans les inégalités professionnelles). Il s'agit de faire le point sur le droit applicable.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites contient des « *mesures relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes* » (titre VI, en particulier l'article 99). Elle réforme les dispositions de lois antérieures (loi du 26 mars 2006 sur l'obligation de négocier la suppression des écarts de rémunération ; lois Roudy de juillet 1983 et Génisson de mai 2001 portant notamment sur le rapport à présenter au comité d'entreprise).

En ce qui concerne l'égalité des rémunérations (salaires, augmentations individuelles, primes, indemnités, avantages en nature, etc.), la négociation collective aux niveaux des branches et des entreprises « *vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes* ». En particulier, au niveau des entreprises, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (Nao), il est obligatoire de négocier en vue de

supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (ce qui constitue obligation de résultat). Un accord d'entreprise, conclu à l'issue de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, ne peut pas être enregistrée à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – la Direccte – (l'accord n'est donc pas applicable), si l'employeur n'établit pas avoir négocié de façon sérieuse et loyale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Plus largement, en matière d'égalité professionnelle, l'employeur doit procéder chaque année à une consultation du comité d'entreprise portant sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Le contenu du rapport (rapport de situation comparée) :

- comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, d'effectifs, de formation professionnelle, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de temps de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, etc.

- établit un « *plan d'action* » destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des « *critères clairs, précis et opérationnels* », détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, avec la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût ; il doit donc prévoir des « *objectifs de progression* » en vue de supprimer les inégalités constatées.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant des indicateurs et des objectifs de progression, est portée par l'employeur à la connaissance des salariés, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen (intranet, etc.). Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site Internet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

(1) *Revue de l'Ofce*, n° 114, juillet 2010.

L'employeur doit négocier chaque année avec les organisations syndicales représentatives présentes sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Et, dans toutes les négociations, la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être traitée au regard du sujet abordé (Gpec, stress, « diversité », etc.).

Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité (au maximum de 1 % de la masse salariale – le montant sera déterminé par l'inspection du travail/Direccte en fonction des efforts constatés dans l'entreprise et des motifs de sa défaillance). A compter du 1^{er} janvier 2012, cette pénalité sera à la charge des entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action.

Dans ces négociations collectives et dans les consultations des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, Chsct), sont à prendre en compte :

- les demandes des salariées, en les interrogeant sur leurs aspirations professionnelles ;
- le « travail réel » effectué par les salariées, en faisant apparaître le travail « invisible » – les « aptitudes féminines » étant des compétences à reconnaître en termes de qualification ⁽²⁾ –, en procédant à une évaluation non sexuée (et *a fortiori* non sexiste!) des compétences et des contraintes de l'emploi (fonction/poste), notamment dans les professions très féminisées (sanitaire et social, administratif, etc.), sur la base de critères pertinents (multidimensionnalité du poste, présence assurant la sécurité des personnes et des biens, compétences de communication, maîtrise d'outils informatiques, transfert de savoirs aux nouveaux responsables successifs, etc.) ;
- les décisions judiciaires (jurisprudence), des femmes obtenant en justice des alignements de leurs rémunérations sur celles de leurs collègues masculins, des promotions, etc., alors qu'elles n'avaient pas été entendues dans l'entreprise.

LA JURISPRUDENCE

Ce droit de l'égalité entre les femmes et les hommes est mobilisé avec succès par des femmes devant les juridictions. Voici quelques exemples.

Application de la règle « à travail de valeur égale, salaire égal » aujourd'hui

Dans une situation où des femmes perçoivent des salaires inférieurs à ceux de leurs collègues masculins, il appartient à l'employeur d'apporter des éléments objectifs et pertinents permettant de justifier les écarts entre les rémunérations des salariés placés dans une situation comparable (fonctions exercées, capacités comparables exigées, expérience, diplômes, ancienneté, etc.). L'absence de transparence dans la fixation des rémunérations au désavantage des femmes

Bibliographie

- Michel Miné et Daniel Marchand, *Le Droit du travail en pratique*, Eyrolles – Editions d'Organisation, Paris, 23^e éd. (mars 2011).
- *Dares Analyses*, « Les Femmes occupent des emplois où le travail semble moins épanouissant », décembre 2010, n° 082. On peut télécharger ce document à l'adresse <www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2010-082-2.pdf>.

constitue un indice de discrimination ⁽³⁾. Dans ces situations, les salariées obtiennent une réparation intégrale du préjudice (nouveau coefficient avec rappel de salaire ; mais trop souvent les dossiers sont trop limités sur la preuve des préjudices non patrimoniaux, notamment sur le plan de la dégradation de la santé liée aux discriminations – une discrimination pouvant faire perdre une chance de rester en bonne santé. Dans une affaire, déboutée par le conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand, la salariée obtient gain de cause devant la cour d'appel de Riom qui a considéré que la salariée avait « été victime d'une discrimination en matière de rémunération en raison de son sexe », le pourvoi de l'employeur contre cet arrêt étant rejeté ⁽⁴⁾. Dans une autre affaire, le conseil de prud'hommes a décidé que la salariée avait subi une discrimination sexuelle, les raisons données par l'entreprise pour tenter d'expliquer la différence de salaire avec ses collègues masculins (qualité du travail effectué, diplôme, expérience, qualification, marché de l'emploi) n'étant pas probantes ⁽⁵⁾.

Application de la règle « à travail de valeur égale, salaire égal » dans le temps

L'égalité professionnelle doit être assurée en matière de déroulement de carrière. Des refus injustifiés d'augmentation de salaire, de promotion, etc., de femmes constituent des discriminations sexuelles, réparées par les juridictions ⁽⁶⁾ (*lire la chronique juridique d'Options n° 561 de novembre 2010*). Il a notamment été jugé qu'un blocage ou une stagnation de la carrière d'une salariée du fait de ses congés maternité et parental constitue une discrimination ⁽⁷⁾.

Les mauvaises conditions de travail sont un obstacle supplémentaire à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Il convient d'établir un état des lieux aussi exhaustif et précis que possible : une évaluation sexuée des risques professionnels, à consigner dans le Document unique d'évaluation des risques, en faisant notamment apparaître les risques psychosociaux (stress, harcèlements, violences, etc.). De nombreuses études montrent que les risques professionnels auxquels sont exposées les femmes sont sous-évalués dans les entreprises. Les juridictions réparent au mieux et sanctionnent les atteintes à la santé (*cf. chroniques juridiques d'Options de mars 2010 et novembre 2010*). ◀

(2) Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 étendu.

(3) Cjce, 1989, Danfoss.

(4) Cassation sociale, 16 novembre 2010, association Comité d'expansion économique du Puy-de-Dôme c/ M^{me} R. ; voir déjà Cassation sociale, M^{me} B. c/ Tms, 6 juillet 2010, M^{me} O. c/ Atpa, 16 décembre 2008.

(5) Cph Paris, section encadrement, 18 mai 2010, M^{me} S. c/ SA Accor.

(6) CA Montpellier, 25 mars 2003, M^{me} P. c/ S^e Ibm.

(7) Cour d'appel de Paris, 5 mai 2010, M^{me} N. c/ Gie Bnp Paribas, etc. Voir déjà Soc., 16 juillet 1998, M^{me} T. c/ Cnavts.

LOUVRE/ EXPOSITION

LE PEINTRE LOUIS DE BOULLOGNE A DESSINÉ SOUS DEUX ROIS



Louis de Boullogne, «Tête vue de profil droit». Il s'agit d'une étude pour un ange du «Repos de la Sainte Famille pendant la fuite en Egypte», tableau peint pour Notre-Dame de Paris en 1715. Musée du Louvre, Département des Arts graphiques.

© RMN / JEAN-GILLES BERIZZI

Le Département des Arts graphiques du Louvre est sans doute la collection publique la plus riche en dessins de Louis de Boullogne (1654-1733). Leur diversité permet de cerner au mieux sa longue et brillante carrière. Cet artiste s'illustra sous deux règnes, celui de Louis XIV et celui de Louis XV dont il fut nommé premier peintre. Cette première exposition monographique rend donc justice, grâce à un choix de plus de soixante feuilles, au dessinateur hors pair qu'il fut. On peut ainsi juger des grands moments de sa période profane, comme de différents aspects de sa production d'inspiration religieuse. Né dans une famille de peintres, il a été longtemps éclipsé par l'hégémonie de Charles Le Brun (né en 1619) et le succès de charme de Boucher (né en 1703). A l'instar de son frère Bon et de ses sœurs Madeleine et Geneviève (premières femmes académiciennes !), il est formé par son père, Louis dit l'Ancien, et suit l'enseignement de l'Académie de peinture et de sculpture, où il occupera plus tard de hautes fonctions. Grand prix en 1673, il part pour Rome. Dès son retour il est présent sur tous les chantiers royaux : Versailles, Trianon, Marly, Fontainebleau, Meudon. Il peint aussi pour les Condé à Chantilly et donne en 1707 au château de Rambouillet deux œuvres magnifiques sur le thème de Diane. De Notre-Dame de Paris jusqu'aux Invalides, en passant par la chapelle du fort Saint-Nicolas à Marseille, maints de ses grands tableaux d'église demeurent. Artiste rompu au grand métier académique, Louis de Boullogne, au style fluide, moelleux même, assure élégamment la transition entre la période proprement classique et l'esthétique du rococo.

Stéphane HARCOURT

• JUSQU'AU 6 JUIN, DANS L'AILE SULLY, DEUXIÈME ETAGE, SALLES 20-23.

LUCERNAIRE/ THÉÂTRE TOUT FAIT VENTRE À CYRIL CASMÈZE

Le comédien Cyril Casmèze, par ailleurs acrobate zoomorphe (il faut le voir « faire » le gorille), a jadis été « homme chien » au Cirque Plume. Il fait partie de ces êtres insolites, trop petits, trop massifs, trop ronds, trop larges. De cette corpulence il tire une force très singulière... Le ventre, c'est son centre de gravité, comme au sumo. Il joue *Il est plus facile d'avoir du ventre que du cœur*, un spectacle dont il a conçu le texte, avec Jade Duviquet, laquelle signe la mise en scène. Ils nous disent qu'il s'agit d'un « *monologue grave et désopilant pour parler de ce ventre encombrant, du parcours d'un homme, de ses aventures, de ses failles, de ses transformations, du refus d'endosser ce corps, de la fuite vers l'enfance, de la peur du vieillissement et de la mort. Une façon de s'apprivoiser tel que l'on est et peut-être de se réconcilier avec soi-même* ».

• AU LUCERNAIRE,
53, RUE NOTRE-DAME-DES-CHAMPS, 75006 PARIS,
TÉL. : 01 45 44 57 34. <WWW.LUCERNAIRE.FR>.

SORTIES FILMS

Santiago 73, post mortem

PABLO LARRAIN (CHILI)

Une évocation dérangement, quasi obsessionnelle, du Chili aux portes de la dictature de Pinochet, à partir d'un personnage, interprété par Alfredo Castro, qui interroge aujourd'hui un passé toujours brûlant, soit la mort d'Allende et le long deuil de tout un peuple.

True Grit

JOEL ET ETHAN COEN (ÉTATS-UNIS)

Un western pur et dur comme on n'en fait plus, *remake* extrêmement réussi et inventif d'un film d'Henry Hathaway tourné en 1969 avec John Wayne. Cette fois, c'est Jeff Bridges, *marshal* clochardisé, qui part à la poursuite de l'homme qui a tué le père d'une gamine laquelle, le front buté, les jambes maigres, réclame justice sans merci.

127 heures

DANNY BOYLE (ÉTATS-UNIS)

Le tour de force a consisté à filmer pendant une heure et trente-quatre minutes un casse-cou – joué par James Franco – coincé dans un trou (l'histoire est vraie), portant le film à bout de bras et qui doit s'en amputer d'un pour s'en tirer.

FEIGNIES/ DANSE

UN HOMME SEUL EN PROIE À DES OBJETS DEVIENT OBJET LUI-MÊME



Shang Chi Sun dans « Je.Sans.Paroles ».

Au festival international Via, qui a lieu sous l'égide du Manège (Scène nationale de Maubeuge en France et de Mons en Belgique), le danseur et chorégraphe taiwanais Shang Chi Sun va créer *Je.Sans.Paroles*, une pièce brève mais intense, au cours de laquelle, semblant tomber dans un paysage désertique, il ne peut s'en évader et, comme surgi d'un cocon, en état de gestation, il se retrouve confronté à des objets usuels (des cubes, une carafe d'eau, une paire de ciseaux, un palmier, une corde nouée), totalement inutiles dans cet environnement. Il doit donc leur inventer de nouvelles fonctions et ainsi se sent manipulé, lui-même devenant objet dont il a perdu le contrôle. C'est à partir d'une pièce « muette » de Samuel Beckett, *Acte sans paroles*, écrite en français en 1957, que cette œuvre, qui met en interaction la vidéo, la danse vivante et l'installation, parvient à susciter un espace radicalement neuf. S.H.

• LE JEUDI 31 MARS (19 HEURES) ET LE VENDREDI 1^{er} AVRIL (16 HEURES) À L'ESPACE GÉRARD-PHILIPPE DE FEIGNIES – TÉL. RENS. ET RÉS. : 03 27 65 65 40, <BILLETTERIE@LEMANEGE.COM>.

ANGERS/ MALLARMÉ COMME UNE GRENADE OUVERTE

Du grand Stéphane Mallarmé (1837-1898), Gwenn Froger et Côme Fredaigue ont choisi de donner en lecture *Hérodiade*, un poème inachevé commencé en 1869, d'une intense beauté symboliste, inspiré de l'une des rares figures féminines bibliques présentées dans les Évangiles sous l'auréole du péché et de la perversion. Mallarmé s'expliquait ainsi : « *La plus belle page de mon œuvre sera celle qui ne contiendra que ce nom divin d'Hérodiade. Le peu d'inspiration que j'ai eu, je le dois à ce nom, et je crois que si mon héroïne s'était appelée Salomé, j'eusse inventé ce mot sombre et rouge comme une grenade ouverte, Hérodiade. Du reste, je tiens à en faire un être purement rêvé et absolument indépendant de l'histoire.* »

• LE 9 MAI (18 ET 21 HEURES), AU NOUVEAU THÉÂTRE D'ANGERS (CENTRE DRAMATIQUE NATIONAL PAYS DE LA LOIRE), THÉÂTRE LE QUAI, CALE DE LA SAVATTE, TÉL. : 02 44 01 22 44.

ÉCOUEN/ SERVICE NUMÉRIQUE LE BANC DE L'ÉLECTEUR



© RMN / MARTINE BECK-COPPOLA

Boîte à pignon, métal gravé à l'eau forte portant la date de 1565 (détail du banc d'orfèvre de Leonhard Danner).

Le secret du fonctionnement du banc d'orfèvre de Leonhard Danner (plus de 4,40 m de long), doté d'un magnifique décor en marqueterie, conçu en 1565 pour le cabinet de curiosités de l'électeur de Saxe Auguste le Grand, a été percé grâce à de nouvelles

technologies. Un service numérique culturel innovant permet désormais d'en prendre connaissance sur place.

• MUSÉE NATIONAL DE LA RENAISSANCE, CHÂTEAU D'ÉCOUEN, 95440. TÉL. : 01 34 38 38 50, <WWW.MUSEE-RENAISSANCE.FR>.

TEMPÊTE/ THÉÂTRE ROMANE JOUE LABICHE

Commencées le 10 mars au Théâtre de la Tempête, les représentations de deux pièces d'Eugène Labiche (*20 degrés à l'ombre* et *Embrassons-nous, Folleville !*), mises en scène par Pierre Pradinas (directeur du Théâtre de l'Union, Centre dramatique national du Limousin), s'y poursuivent jusqu'au 10 avril. Romane Bohringer est la vedette féminine du spectacle, ses partenaires étant Gérard Chaillou, Thierry Gimenez, Gabor Rassov, Matthieu Rozé et Cyril Monteil. Pour Pradinas, « *On peut comparer ces deux pièces à des courts-métrages de Chaplin, la première ce serait un Charlot à la campagne et la seconde un Charlot se marie, matiné d'un Charlot voyage dans le temps, car Labiche n'a pas composé d'autres œuvres qui se passent à l'extérieur ou prévues pour être interprétées en costumes d'époque.* »

• THÉÂTRE DE LA TEMPÊTE, ROUTE DU CHAMP-DE-MANŒUVRE (75012), TÉL. : 01 43 28 36 36, <WWW.LA-TEMPETE.FR>.

EXPOSITION

UN GRAND ARTISTE DE LA RENAISSANCE AU PINCEAU ENTRE DEUX CHAIRES

LE MUSÉE DU LUXEMBOURG ⁽¹⁾, APRÈS LE PALAIS DES BEAUX-ARTS DE BRUXELLES, PRÉSENTE "CRANACH ET SON TEMPS", MANIFESTATION RICHE EN ŒUVRES RÉVÉLATRICES D'UN AMI DE LUTHER, QUI SUT N'AVOIR PAS LES DEUX PIEDS DANS LE MÊME SABOT.

Avec un peu moins de cent œuvres (tableaux, gravures et dessins), le musée du Luxembourg, dont s'enorgueillit à juste titre le Sénat, abrite ces jours-ci l'exposition « Cranach et son temps »,

laquelle, suivant un parcours chronologique, explore tous les thèmes mis en valeur par cet homme extrêmement actif, tant dans son art que dans la vie sociale et politique. C'est en 1472 (le 12 octobre? On n'en est pas très sûr) que naît à Kronach – il doit son nom à cette localité – en Franconie (état d'Allemagne qui s'étendait sur les rives du Rhin, à l'ouest de Mayence et de part et d'autre du Main et de la Hesse), Lucas Sander ou Müller, qui sera dit plus tard Cranach l'Ancien, pour le distinguer de son fils, peintre lui-même absorbé dans le mimétisme, qui lui succèdera en mineur à la tête d'un

atelier devenu entreprise familiale. De fait, Cranach est déjà fils d'un peintre dont on ne sait rien, sinon qu'il dut au moins apprendre le rudiment à son rejeton. Les chercheurs reconnaissent presque tout ignorer de sa jeunesse avant son arrivée, vers 1500, à la cour de Vienne (Autriche), après qu'il a dû traverser l'Allemagne du Sud et, longeant en partie le Danube, faire successivement halte dans les principales cités de la région: Bamberg, Nuremberg, Ratisbonne, Passau et Linz. On stipule que son passage à Bamberg a permis à Cranach de découvrir les œuvres de Hans Pleydenwurff, qui ont pu influencer sur les premières Crucifixions qu'il a peintes. C'est donc à Vienne, où il s'est rendu dans l'espoir manifeste d'y faire carrière, qu'il exécute ses tableaux initiaux pour l'empereur Maximilien I^{er} (1459-1519) et son entourage d'humanistes et de fins lettrés dont il réalise les portraits. La nature occupe alors une place prépondérante dans son style volontiers flamboyant, ce dans la tradition de ce que l'on nommera ultérieurement « l'école du Danube ».

Un serpent rouge ailé portant un anneau dans sa gueule

Frédéric le Sage, l'homme le plus puissant de l'empire derrière Maximilien, fait ensuite venir Cranach à Wittenberg où, doté d'une charge officielle et d'émo-



Lucas Cranach L'Ancien, «Portrait de l'électeur Frédéric le Sage», 1525, huile sur panneau de hêtre rouge, 21 x 30 cm, Schleswig, Landesmuseen Schloss Gottorf.

(1) Jusqu'au 23 mai, Musée du Luxembourg, 19, rue de Vaugirard, 75006 Paris. Rens. et rés.: <www.museeduluxembourg.fr>.

FONTIS NYMPHA SACRI SOM-
NVA NE RVMPTE OVIESCO



Outre le métier de peintre, il exercera les professions de tenancier de débit de boisson, d'apothicaire, de libraire et d'imprimeur. Bref, il est un parfait représentant de la bourgeoisie d'Allemagne à l'époque de la Réforme.

Lucas Cranach L'Ancien, «La Nympe de la source», après 1537, technique mixte sur panneau de tilleul, 48,4 x 72,8 cm, Washington, National Gallery of Art.

luments fixes d'un montant supérieur à ceux des autres artistes du temps, il obtient de surcroît, en 1508, le privilège de posséder un sceau personnel, sous l'ap-

parence d'un serpent rouge ailé portant un anneau dans sa gueule, ce qui va l'autoriser désormais à signer et authentifier toutes les œuvres sorties de son atelier. A

la cour de Wittenberg, tout en fréquentant assidûment poètes et érudits, Cranach produit pour son noble commanditaire bon nombre de portraits, des figurations mythologiques ainsi que des peintures à motifs religieux. Il simplifie sa facture en s'inspirant des canons de la peinture flamande qu'apprécie fort son protecteur.

Cranach devient ainsi, non seulement un artiste renommé à la tête d'un atelier florissant qui va jusqu'à employer près de dix apprentis, mais encore un notable influent. Outre le métier de peintre, il exercera les professions de tenancier de débit de boisson, d'apothicaire, de libraire et d'imprimeur. Bref, il



Lucas Cranach L'Ancien, «Lucrèce», 1510-1513, tilleul, 60 x 47 cm, collection privée.

© COLLECTION PRIVÉE

N'est-ce pas dans la variation sur le thème donné que s'affirme l'originalité de l'artiste ?

... est un parfait représentant de la bourgeoisie d'Allemagne à l'époque de la Réforme. A propos de Réforme, il est à noter que Cranach est très proche de Martin Luther, avec lequel il collabore étroitement, notamment pour l'illustration de la traduction allemande de la Bible, en 1534. Les honneurs ne lui manquent pas. Entre 1537 et 1543, il est en effet élu quatre fois conseiller et trois fois bourgmestre de Wittenberg. Le statut qui est le sien l'assimile à un officier de la cour, tant et si bien qu'il est chargé de plusieurs missions diplomatiques. Il accompagne souvent le prince dans les villes où se tiennent les Diètes d'Empire. Lorsque son dernier « patron », Jean-Frédéric de Saxe, dit le Magnanime (1503-1554), est déchu de son titre d'électeur après sa défaite militaire à Mühlberg (1547), Cranach le suit sur ses nouvelles terres, à Weimar, où il s'éteindra un an avant lui, laissant à la postérité une considérable somme d'art.

Un homme à barbe à la figure pleine, au regard fier et inquiet

Voilà pour ses grandes lignes de vie. Quant à l'œuvre entier, il est impressionnant. L'exposition en témoigne, qui s'ouvre sur un magnifique *Autoportrait* de 1531 (hêtre, 45,4 x 35,6 cm), d'un homme à barbe à la figure pleine, au regard à la fois fier et inquiet. Cranach l'Ancien est un as du visage peint. Ses portraits de Luther et de ses compagnons, tout comme ceux de souverains, donnent à chaque fois une impression de vérité criante. Autre chose se passe dans ses compositions d'ordre mythologique ou religieux, au sein desquelles s'affirment les droits de l'imagination plastique, quand bien même il obéit aux canons contemporains en vigueur ou s'inspire d'œuvres d'autres peintres. Ce n'est pas un secret que le précoce Dürer, par exemple, né un an plus tôt que lui (en 1472, à Nuremberg), lui fut un modèle aussi bien dans la pratique de la gravure que pour certaines postures dans la suite de ses *Adam et Eve*. De toute manière, il est flagrant, tout au long de la visite, que Cranach prend son bien où il le trouve, tantôt en Italie, tantôt en Flandre, ainsi que tous le faisaient alors. N'est-ce pas dans la variation sur le thème donné que s'affirme l'originalité de l'artiste, lequel parfois n'hésite pas à quasiment calquer son œuvre sur le patron conçu par un autre ?

Crédité de l'invention de nus infiniment reconnaissables (un pied en avant,

les seins petits et ronds, le museau en énigme), Cranach, qui servit aussi bien des maîtres catholiques que réformés, ne renonce pas – pour complaire à son ami Luther comme un vain peuple pourrait s'y attendre – à dévoiler les femmes. Simplement, il peut assortir ses représentations d'héroïnes ou de déesses dans

le plus simple appareil de sortes d'avertissements, écrits sur le tableau. Ainsi, dans la *Nymphe à la source* (huile sur bois postérieure à 1537, 48,4 x 72,8 cm, Washington, National Gallery of Art), délicatement allongée, sa robe sous la tête, au premier plan d'un vert coin de nature, si la jolie personne mythologique dévêtue a le regard filtrant qui aguiche, tandis qu'à ses pieds picorent deux perdrix, lesquels oiseaux signifient dans le bestiaire de Cranach des créatures luxurieuses, il est en haut à gauche de la toile une inscription latine qui signifie : « *Nymphe d'une source sacrée, je me repose. Ne trouble pas mon sommeil.* » Ces avis au voyeur sont fréquents. Ne sont-ils pas à la fin des piments érotiques supplémentaires ?

Antoine SARRAZIN



Lucas Cranach L'Ancien, « Adam et Eve », vers 1510, tempera et huile sur bois, 58 x 44 cm, Varsovie, Museum Narodowe w Warszawie.

Isabelle Faust

Il y a quelques mois, Isabelle Faust, après avoir enregistré le répertoire moderne (Berg) et romantique (Beethoven), créait l'événement par une approche nouvelle et captivante des *Sonates* et des *Partitas* de Jean-Sébastien Bach, dont elle mettait en valeur la polyphonie, adoptant pour l'occasion un archet baroque (en boyau) pour réduire le vibrato de son violon. Elle revient aujourd'hui au répertoire romantique avec ce nouvel album consacré à Brahms – le splendide *Concerto pour violon* op. 77 et le *Sextuor à cordes* n° 2. Comme pour Bach, Isabelle Faust s'est d'abord plongée dans une quête d'authenticité, fouillant la correspondance de Brahms avec le créateur du concerto, le grand violoniste Joseph Joachim. Il en résulte une lecture extrêmement prenante, jouant le naturel du chant, sans emphase, privilégiant la couleur et la ligne du phrasé à la virtuosité. Ainsi Isabelle a-t-elle retenu pour la « cadence » du concerto, variation solo laissée au choix de l'interprète, la cadence composée par Verrocchio Busoni de préférence à une cadence écrite par un violoniste virtuose. Un orchestre réactif et dynamique, le Mahler Chamber Orchestra, lui répond, dirigé par Daniel Harding. Et en couplage, Isabelle joue le *Sextuor à cordes* n° 2, qui est un chef-d'œuvre de subtilité harmonique, où les voix cheminent et se répondent d'un instrument à l'autre en véritable ouvrage d'orfèvrerie.

• BRAHMS, "CONCERTO POUR VIOLON" ET "SEXTUOR À CORDES" N° 2, ISABELLE FAUST, UN CD HARMONIA MUNDI, ENREGISTREMENT 2010, 16,99 EUROS.

LEOS JANÁČEK

"Katia Kabanova"

Katia Kabanova, chef-d'œuvre de Leos Janáček, composé en 1921 à l'âge de soixante-sept ans d'après *L'Orage*, d'Ostrovski, campe le drame d'une jeune fille simple, victime de sa condition, dans une société veule et obtuse. Ayant contracté un mariage de convenance, Katia découvre l'amour, en l'absence de son mari, auprès du jeune Boris, arrivé de Moscou dans cette petite bourgade perdue du bord de la Volga. Profondément honnête, persuadée de la nécessité de « payer sa faute », Katia se suicide en se jetant dans la Volga. La mise en scène, filmée par François Roussillon au Teatro Real de Madrid, porte bien la signature de Robert Carsen. Ceux qui ont vu sa formidable *Russalka* à l'Opéra de Paris avec Renée Fleming (un Dvd à posséder absolument) retrouveront ici l'univers aquatique et les effets vidéo développés dans *Russalka*, puisque cette *Katia Kabanova* se passe sur des praticables étalés sur un plan d'eau. Le prélude avec l'apparition fantomatique des ondines est un premier chef-d'œuvre musical et visuel, de même que la fulgurante scène de la tempête qui scelle le destin de Katia, lorsque les jeunes filles se transforment en furies ou en âmes damnées saisissant à bras le corps les praticables et les projetant violemment dans l'eau. La fragilité de Karita Mattila dans le rôle de Katia, entre rêve et folie, toute à son amour et à sa résignation, atteint au pathétique au moment où elle confesse son infidélité à l'assistance ébahie et scandalisée. Elle est entourée par de véritables chanteurs-acteurs, comme Miroslav Dvorsky en Boris, comme Natascha Petrinsky en Varvara. A la tête de l'orchestre du Teatro Real, Jiri Belohlavek fait surgir la fulgurance et la richesse harmonique de la musique de Janáček.

• LEOS JANÁČEK, "KATIA KABANOVA", UN DVD FRA MUSICA, ENREGISTREMENT 2008, 28,76 EUROS ET 28,99 EUROS EN BLU-RAY.

bouteilles

Châteauneuf-du-Pape

Château des Fines Roches

A la fin de cet hiver interminable, le corps a besoin de la chaleur et des calories dont la saison l'a privé. Il les trouve alors dans des vins méridionaux, notamment dans ces vignes plantées sur un sol couvert des célèbres pierres roulées arrachées aux Alpes. De ces grands vins rouges, le Châteauneuf-du-Pape est celui qui, pour moi, procure le sentiment de plénitude le plus profond. Treize cépages peuvent entrer dans sa composition, mais la plupart des viticulteurs n'en utilisent que six ou sept, dont le grenache pour le moelleux et l'alcool, auquel mourvèdre, syrah et muscardin ajoutent corps, couleur et fermeté, complété par la counoise, le picpoul et le cinsault, qui apportent à leur tour vinosité, bouquet et fraîcheur.

Les méthodes de vinification ont évolué et permettent aujourd'hui une approche plus rapide des châteauneufs, ce qui ne veut pas dire qu'en bonnes années ils ne vieillissent pas remarquablement.

Le Château des Fines Roches, étonnante bâtisse édifiée au courant du XIX^e siècle, figure parmi les grands noms de l'appellation. Je l'ai découvert lors du dernier Salon des vignerons indépendants, et ses vins m'ont emballé avec, détail non négligeable, des tarifs extrêmement raisonnables au regard de la moyenne de l'appellation et de la qualité des vins présentés.

• Des vignes d'une moyenne d'âge de quarante ans donnent des rouges d'une robe rubis intense et profond avec des arômes de fruits rouges et d'épices (15,50 euros le 2007, 20 euros le 2003).

• Plus jeunes (vingt-cinq ans), les clairette, bourboulenc et roussanne produiront des blancs aux arômes floraux, évoluant ensuite sur des fruits tels que l'abricot (15,50 euros le 2009).

Excellente adresse!

Georges SULIAC

• VIGNOBLE MOUSSET-BARROT – 1, AV. DU BARON-LEROY – 84230 CHÂTEAUNEUF-DU-PAPE. TÉL. : 04 90 83 51 73.

HORVATH

Jusqu'au 17 avril, le Théâtre du Soleil à la Cartoucherie de Vincennes accueille le spectacle *Légendes de la forêt viennoise* (1931), pièce populaire en trois actes de l'auteur austro-hongrois Odón von Horvath mise en scène par Alexandre Zloto. « Les pièces d'Horvath, affirme ce dernier, sont ancrées dans la tradition viennoise d'un théâtre populaire et critique. Critique à la fois dans la dissection du langage et des comportements petits-bourgeois, mais aussi critique politico-sociale où les femmes apparaissent comme victimes... » (Rens. au Taftheâtre – 107, rue des Couronnes, 75020 Paris. Tél. : 09 51 14 27 87, <taftheatre@free.fr>.)

RENARD

Jusqu'au 8 mai, la Comédie-Française présente au studio-théâtre (galerie du Carrousel du Louvre – 99, rue de Rivoli, 75001 Paris, <www.comedie-francaise.fr>) *Poil de carotte*, de Jules Renard, dans une mise en scène de Philippe Lagrue. La distribution compte Catherine Sauval, Coraly Zahonero, Grégory Gadebois, Benjamin Jungers et Gilles David.

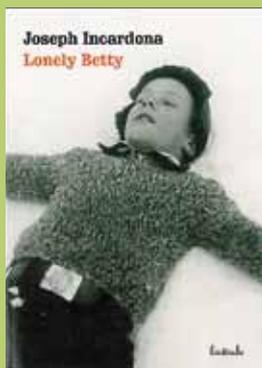
HUGO

Jusqu'au 8 mai, au Lucernaire (Centre national d'art et d'essai, 53, rue Notre-Dame-des-Champs, 75006 Paris. Tél. : 01 42 22 26 50), Albert Delpy et Héloïse Godet jouent *l'Art d'être grand-père*, d'après Georges et Victor Hugo, dans une adaptation et une mise en scène de Vincent Colin. Les costumes sont de Cidalia da Costa et les lumières d'Alexandre Dujardin.

FESTIVAL S

Le printemps du polar

AVEC MARS
S'ANNONCE
LE PRINTEMPS ;
C'EST LA MÊME
CHOSE CHEZ
LES POLARDEUX :
ILS SORTENT
D'HIBERNATION,
ET LES RENCONTRES
REPARTENT
DE PLUS BELLE.



L'hibernation touche à sa fin, et ça se sent. De nouveaux éditeurs voient le jour. Aujourd'hui, je vous présente «Au-delà du raisonnable». Créée et dirigée par Véronique Ducros, cette maison a débuté à la fin 2010 avec trois titres de qualité. Le premier, *Attila et la Magie blanche*, de Gilles Del Pappas, rend hommage à un célèbre anarchiste, Alexandre Marius Jacob. Personnalité marseillaise du siècle dernier, il fit partie des modèles dont s'inspira Maurice Leblanc pour créer son fameux gentleman cambrioleur Arsène Lupin. Dans le deuxième, *Demande à mon cœur*, Catherine Diran (qui par ailleurs est une moitié du duo chantant Lilicub) raconte la troisième enquête de Victoria Reyne, une Parisienne détective privée, bonne buveuse et *addict* à la barre d'Ovomaltine. Personnage fort sympathique, Victoria réussira-t-elle à accomplir le projet que Léo Malet destinait à son détective Nestor Burma? Projet qui consistait à écrire vingt enquêtes, chacune se déroulant dans un arrondissement différent de la capitale. Malet jeta l'éponge après avoir exploré quinze arrondissements, et il est bien dommage qu'il n'ait pu aller jusqu'au bout de son cycle des «nouveaux Mystères de Paris» car, à plus de cinquante ans de distance, cette série policière peut aussi servir à reconstituer le décor du Paris de cette époque, tout comme les films de Gilles Grangier ou de Julien Duvivier. Souhaitons donc à Catherine Diran que, dans cinquante ans, le décor de ses enquêtes puisse aider les gens à imaginer ce qu'était le Paris de 2010. Quant au troisième titre, *Consulting*, écrit par François Thomazeau, il se déroule dans les milieux de l'entreprise où l'assassinat tient lieu de dialogue social.

L'hibernation touche à sa fin, et voilà que paraît une nouvelle revue consacrée au polar. Elle s'appelle tout simplement *Alibi* et, bien que j'en sois l'un des chroniqueurs, je n'éprouve aucun scrupule à vous la vanter, même si son prix me semble un peu trop élevé. En vente uniquement en librairies ou en maisons de la presse (et encore, pas toutes), *Alibi*, avec 146 pages d'un format original (19 x 23), est d'un contenu qui diffère de celui des habituelles revues consacrées au polar. Les concepteurs, Marc Fernandez, Paolo Bevilacqua et Jean-Christophe Rampal, sont partis de cette phrase simple: «*La réalité peut éclairer la fiction*», et la liste des articles et des chroniques mêle hardiment les fictions et leurs auteurs avec des faits-divers comme l'affaire Guy Georges ou celle de Jean-Hugues Matelly, le gendarme radié par Sarkozy pour avoir écrit sur le site de <rue89>

son regret de voir la gendarmerie passer sous l'autorité du ministre de l'Intérieur.

L'hibernation touche à sa fin, et avec le mois de mars la ronde des festivals de polar va commencer: d'abord à Bonne-Encontre, près d'Agen, puis à Lyon. Les semaines suivantes, Perpignan suivi de Mauves-sur-Loire s'empareront du relais, sans oublier Beaune, cité du bourgogne qui, pour la troisième fois, ouvre ses caves de rêve et aussi ses écrans au festival international du film policier. Qui parle festival parle aussi de prix. Celui de Lyon, Quais du polar, met en lice six romans français. Pour la quatrième année, je serai le président du jury, et j'ai trois favoris à ce jour: Marin Ledun, Jean-Paul Demure et Ingrid Astier avec ce *Quai des enfers* qui lui a déjà valu le prix Paul-Féval. Résultat attendu à la fin du mois. Les prix Mystère de la critique, attribués à l'issue d'un vote de divers critiques de revues, journaux ou autres blogs, récompensent cette année le citoyen de Soustons, Marin Ledun, pour *La Guerre des vanités* et, dans le domaine étranger, l'Etasunien Whitney Terrell pour *Le Chasseur solitaire*. D'autres prix vont être connus comme celui du *Nouvel Observateur* ou encore le prix du roman noir de Beaune. Un auteur suisse, Joseph Incardona, est le seul à figurer dans les deux sélections, et j'espère que cela lui portera chance car son opus, *Lonely Betty*, de cent onze pages, est une délicieuse parodie des classiques noirs américains. Tout semble simple dans ce récit qu'il forge avec des notations, des références et autres digressions que reçoivent avec plaisir les amateurs. Une petite ville du Maine s'apprête à fêter sa centenaire, miss Holmes, l'ancienne institutrice, qui a perdu l'usage de la parole depuis plus de quarante ans; depuis le jour maudit où trois enfants, trois frères dont elle avait la surveillance, ont disparu pour toujours. Pendant le repas d'anniversaire, miss Holmes retrouve soudain sa langue et demande à parler au policier local en retraite...

Claude MESPLÈDE

BIBLIOGRAPHIE

- GILLES DEL PAPPAS, *ATTILA ET LA MAGIE BLANCHE*, 500 PAGES, 19,50 EUROS; FRANÇOIS THOMAZEAU, *CONSULTING*, 204 PAGES, 15 EUROS; CATHERINE DIRAN, *DEMANDE À MON CŒUR*, 228 PAGES, 15,50 EUROS, AU-DELÀ DU RAISONNABLE.
- MARIN LEDUN, *LA GUERRE DES VANITÉS*, 412 PAGES, 18 EUROS; INGRID ASTIER, *QUAI DES ENFERS*, 401 PAGES, 17,50 EUROS, SÉRIE NOIRE, GALLIMARD.
- WHITNEY TERRELL, *LE CHASSEUR SOLITAIRE*, RIVAGES/THRILLER, 381 PAGES, 21,50 EUROS.
- JOSEPH INCARDONA, *LOVELY BETTY*, FINITUDE, 111 PAGES, 13 EUROS.

DÉPOUSSIÉRAGES
Le piquant et le roboratif

D'UN CÔTÉ,
UN PRÉCIPITÉ
D'HUMEURS CONTRE
LA TÉLÉVISION,
LA POLITIQUE
CULTURELLE,
LES ORIENTATION
ÉDUCATIVES,
LES PETITS
ARRANGEMENTS
ENTRE AMIS.
DE L'AUTRE,
L'ENTREPRISE DE
RAJEUNISSEMENT
D'UN BRASSENS
MOMIFIÉ EN ARTISTE
PERCLUS DE
RESPECTABILITÉ.



Pierre Jourde défend la boxe comme le noble art, et les arts nobles comme un ring où les analyses tiennent autant d'un crochet à la mauvaise foi que d'un direct dans les évidences. Universitaire brillant et auteur exigeant, il s'inscrit dans la grande tradition des pamphlétaires qui aiment s'enthousiasmer autant qu'éreinter. *C'est la culture qu'on assassine* est un écrit jubilatoire et décapant qui regroupe les chroniques publiées sur son blog ; les articles sont donc un précipité d'humeurs contre la télévision, de colères contre la politique culturelle de la France, d'analyses vachardes des orientation éducatives, de ricanements sur les petits arrangements entre amis de notre vie littéraire si délicieusement parisienne. Pierre Jourde tempête contre l'individualisme qui a conduit à des postures égotiques puérides : « *L'époque est celle des fiertés de ceci ou cela et des machin pride. Je suis fier d'être homosexuel, basque, breton, catholique, voilée, motard, congolais, femme, du 9-3, diabétique, bègue, abonné au gaz, je suis fier d'être moi et pas un autre, je vais le crier dans les rues et à la télé [...]. C'est une sorte de stade anal de la personnalité. On fait joujou avec des symboles colorés et on se recroqueville sur des doudous identitaires parce qu'on a peur de devenir et peur de l'autre en soi.* » L'auteur s'emporte encore contre ce dogme de culture populaire qui veut que le plus petit dénominateur commun soit le mètre étalon culturel, et surtout contre le supposé et fameux « *respect du public* », dogme favori du culturellement correct : « *Le respect, écrit-il encore, est le fin mot d'une société où tout est n'importe quoi [...], où chacun la ferme, où nous vivons dans une sorte de révérence universelle, de consensus béat, tout est bel et bon, et des goûts et des couleurs, pas la peine de discuter ; grâce à cela les plus forts sont sûrs de gagner et l'industrie de la sous-culture s'est débarrassée des gêneurs.* » Jourde, en débatteur expérimenté, qui a pris des coups autant qu'il en a donné, esquive aussi les accusations de jaloux aigri qui ne manquent pas de lui être assénées dès qu'il s'attaque aux vaches sacrées de la littérature. La règle du pamphlet est de grossir le trait, et Jourde ne fait pas dans l'écrit allégué : il donne dans le piquant et le roboratif. C'est cela qui est plaisant. Mieux : revigorant.

Brassens est peut-être une des plus intéressantes incarnations de la culture populaire : connu de tous et reconnu par les élites, exigeant sans être méprisant, même si le

poète traîne depuis sa disparition en 1982 une bien mauvaise réputation : celle d'un libertaire fréquentable, d'un anarchiste courtois aux révoltes de bon aloi. Pire : d'un chanteur consensuel. On apprend désormais Brassens dans des écoles qui portent son nom et l'on chante ses chansons dans des squares dédiés à sa mémoire. Bertrand Dicale a décidé de se frotter à l'artiste en dix chapitres. Son *Brassens ?* n'est pas une vulgate hagiographique mais une interrogation sur son œuvre débarrassée des oripeaux trompeurs de la mémoire qui minéralise ses chansons : Brassens mérite mieux que le cortège de préjugés qui accompagnent son œuvre vers sa dernière demeure ou les imitations censées célébrer sa mémoire. Bertrand Dicale affronte Brassens pour répondre à des questions que personne ne discute plus : Brassens est-il de gauche ? Est-il catholique ? Quelles sont ses sources ? Est-il un chanteur moderne ? Quelle est la morale de Brassens... L'auteur dépoussière l'image d'Epinal du Brassens en aimable anar chantant à l'ombre de son arbre, prônant davantage un art de vivre que la révolution permanente. Or il n'y a pas pire auditeur que celui que ne veut pas écouter. Car les textes de Brassens sont souvent plus dérangeants que les souvenirs : l'antimilitarisme de Brassens et sa morale de désengagement héritée de ses années d'anarchiste l'ont d'ailleurs mené sur des chemins escarpés : sa chanson *Les Deux Oncles*, charge contre les nationalismes qui mène à la conclusion que tous les combats se valent, reste encore aujourd'hui la corde brisée au doigt de ce guitariste. De même, on préfère oublier que Brassens a écrit quelques rimes vindicatives sur la maréchaussée qui lui vaudraient la considération de nos rappeurs – si jamais ceux-ci prenaient le temps de l'écouter – et l'indignation des syndicats de police. *Brassens ?* est une œuvre nécessaire pour rajeunir un Brassens momifié en artiste perclus de respectabilité. Brassens est devenu le croquant de nos chants d'antan. Il faut que Brassens acquière de nouveau la mauvaise réputation d'un voleur de rimes, recouvre son statut d'auteur infréquentable pour rester bien audible. ▶

Jean-Paul VERMILLET

BIBLIOGRAPHIE

- PIERRE JOURDE, *C'EST LA CULTURE QU'ON ASSASSINE*, BALLAND, 285 PAGES, 18,90 EUROS.
- BERTRAND DICALÉ, *BRASSENS ?* FLAMMARION, 279 PAGES, 20 EUROS.

FORUM DE DAKAR

L'implication syndicale en actes et en débat

LA CGT ET L'UGICT ONT PARTICIPÉ AU FORUM SOCIAL MONDIAL (FSM) DE DAKAR, SUR UNE BASE REVENDICATIVE AXÉE SUR LA DÉFENSE DES DROITS DES MIGRANTS. UN AGENDA DÉVELOPPÉ À PARTIR DU CONFLIT UNITAIRE DES TRAVAILLEURS SANS PAPIERS EN FRANCE.

« Dans quelle mesure le Fsm aide-t-il le mouvement syndical international à atteindre ses objectifs, à organiser les salariés ? Jusqu'où devons-nous continuer à nous investir dans ce processus ? » C'est en ces termes, assez francs, que la Confédération syndicale internationale (Csi) choisit d'ouvrir, sous une tente qui fait le plein ⁽¹⁾, un atelier intitulé « Les organisations syndicales et le processus des forums ». Elle laisse ensuite la parole à la Confédération européenne des syndicats (Ces) et à la Cut brésilienne. Cette dernière plaide en défense tandis que la Ces propose une série de conditionnalités à la participation au Fsm : la mise en commun des objectifs des organisations syndicales, un agenda commun de participation, la constitution d'un « village syndical », une communication indépendante en direction de « l'extérieur ». A la suite de quoi, les organisations qui se succèdent à la tribune font tour à tour entendre une appréciation nettement positive quant à leur participation. Jean-Michel Joubier, pour la Cgt (France), rappelle qu'il n'existe pas d'autre lieu comparable à un Forum social mondial et que, si la place du syndicalisme n'y est pas acquise d'avance, il lui revient d'y travailler, dans

un esprit de coopération : « Venir ici pour ne parler qu'entre nous n'aurait pas de sens ; à l'inverse d'une politique de communication, il nous faut au contraire croiser nos préoccupations, nos objectifs, nos agendas avec les autres partenaires du mouvement social. D'autant que le Fsm joue un rôle positif d'amplificateur de nos thématiques, jusqu'à les inscrire au cœur du débat international. »

Le Fsm joue un rôle d'amplificateur des thématiques présentes

Le représentant de la Cgil (Italie) souligne également qu'il n'existe pas d'autre lieu de convergence et que « l'on ne peut aujourd'hui penser la victoire sans travailler à ces convergences ». Celui de l'Uggt (Tunisie) retrace l'expérience de libération de son pays et développe la façon dont le mouvement syndical a choisi de travailler avec les composantes de la société civile, notamment la jeunesse chômeuse diplômée, par définition en dehors des entreprises. La Cta (Argentine) estime que, « après la chute du mur de Berlin, le Fsm est le lieu où s'expérimentent les contre-offensives à la révolution néolibérale. Il faut y rester de façon offensive, mieux nous coordonner, viser l'organisation d'une action sur un thème de rassemblement entre organisations syndicales et associations, comme sur le climat et pour le G20 en France ». Le représentant

de la Csn (Québec) s'interroge sur... les interrogations de la Csi : « Est-il juste de dire que le forum, après dix ans, n'a pas su empêcher la crise ? [...] A-t-il, par ailleurs, amoindri notre capacité de résistance ? Nullement. Peut-on enfin imaginer un Fsm sans les organisations mondiales syndicales ? Evidemment non. Le débat doit se concentrer sur ce que nous faisons durant les forums. Nous devrions organiser des activités pour nos membres, organiser la relation avec les mouvements sociaux, dont nous sommes parties prenantes. »

A l'instar du syndicaliste tunisien, le représentant de la Confédération syndicale de Guinée met en avant l'expérience victorieuse menée avec la société civile, aboutissant au rétablissement de la démocratie. Le porte-parole de l'Ugt-Jeunes (Brésil) pointe la dimension incontournable de la jeunesse et des réseaux sociaux durant les soulèvements tunisien et égyptien ; il fait état de quelque huit millions de jeunes inscrits sur Facebook au Brésil et conclut : « Nous pensons qu'un autre monde est possible et que, pour le construire, il faut de fortes alliances, notamment avec la jeunesse. C'est à nous d'aller à elle, sans attendre qu'elle vienne à nous. » La Cfdt, pour sa part, appuie les propositions formulées par la Ces, notamment la construction d'un « espace à nous ». Le représentant des Ccoo (Espagne) souligne que sortir de la crise ne peut être l'affaire des seules

(1) Étaient présents, sous réserve d'erreur, la Cgil, l'Uggt, la Cta, la Csn, la Confédération syndicale de Guinée, l'Ugt-B, la Cfdt, la Cgt, les Ccoo, l'Unsas, le Cosatu, la Cut, l'Ugt-Jeunes (Brésil).



Plusieurs axes revendicatifs dessinent un authentique plan de coopération à court et moyen terme : renforcer le cadre intersyndical, systématiser l'information des migrants sur leurs droits comme sur la situation réelle qui les attend, travailler à l'effectivité de la protection sociale et de l'égalité des droits.

organisations syndicales : « *Il nous faut rassembler dans les mobilisations, et le forum y aide car nous y rencontrons la diversité sociale. Certes, nous avons été présents dans les forums, mais avec insuffisamment d'énergie; c'est en ce sens que la Csi doit aller.* »

Une opinion reprise avec beaucoup de fermeté par l'Unsas (Sénégal), s'exprimant au titre de coordinateur du comité intersyndical préparatoire, pour qui « *ce qui nous a manqué c'est la coordination africaine et internationale. Nous sommes convaincus que le Fsm est une donnée mondiale qu'il faut consolider et élargir comme élément de connexion, de solidarité. Même si certains ne s'en aperçoivent pas, beaucoup de choses ont changé depuis 2001 : nous avons pu contenir la vague, stabiliser certaines forces, des mutations ont pu émerger; le Fsm y a aidé, il faut poursuivre la globalisation des résistances.* ». De même le Cosatu (République d'Afrique du Sud) juge que « *se demander s'il faut y participer est une mauvaise question. La bonne question, c'est comment y participer! Nous ne nous enfermons pas dans la sphère*

du travail; nous discutons de politique car on ne peut rester assis, isolé dans son coin; il faut discuter avec les étudiants, les femmes, les Verts, tous ceux qui veulent changer le monde. Sortons de nous-mêmes et débattons de tous les enjeux. ». Au-delà de cette quasi-unanimité – celle des organisations présentes –, le débat constitue l'indice d'une réflexion contradictoire sur les alliances sociales à construire face aux crises qui caractérisent la période.

L'analyse des crises conditionne les choix d'alliances

C'est d'ailleurs largement en fonction de l'analyse que le mouvement syndical mondial en fait qu'il pensera ses alliances. Repli défensif ou alliances offensives : tel est l'enjeu sous-jacent du débat. Un enjeu illustré par la participation de la Cgt et de l'Ugict au Fsm, participation structurée par un cahier des charges précis : avancer sur la prise en compte des travailleurs migrants par les organisations syndicales, des deux côtés de la Méditerranée, à partir d'un outil – une exposition photos, soit une dizaine de rouleaux retraçant trois

FORUM
DE DAKAR

... années de conflit unitaire – et d'un mode opératoire : le débat.

La rencontre se tient sous une tente battue par le vent océanique ; sur les bâches gonflées, les passants remontent le temps, du conflit de Modéluxe à celui de Buffalo Grill, en passant par l'occupation de la Tour d'Argent ; ils regardent les marches de l'Opéra-Bastille noires de monde, sourient à la photo de famille des grévistes avec Bernard Thibault. Les textes font le récit d'un conflit long, durant lequel les grévistes, avec les organisations syndicales et les associations, ont su construire une solidarité de lutte gagnante. Une « grève exemplaire » qui a beaucoup défrayé la chronique hexagonale, insuffisamment celle de l'Afrique de l'Ouest.

Le débat s'ouvre devant un public attentif, avec beaucoup d'étudiants de passage, qui découvre, non sans surprise, l'ampleur de l'investissement syndical, dont témoignent d'ailleurs les orateurs : Brigitte Cerf, de la Fsu ; Benoît Clément, de Solidaires ; Raymond Chauveau, pour la coordination du mouvement des travailleurs sans papiers ; Jean-Louis Malys, pour la Cfdt... En quelques minutes, la salle fait le tour de la Méditerranée ; sont évoqués, pêle-mêle, les noyés en mer, les ramasseurs de fraises d'Almeria en Espagne, les rumeurs d'une Cgt « lâchant » les travailleurs sans papiers, les solidarités à construire. Ce qu'un salarié sénégalais résume par : « Ce que vous luttiez, c'est ce que nous luttons. » Certaines interventions sont plus incisives, voire polémiques : les organisations syndicales ne sont-elles pas à la traîne, ne s'inscrivent-elles pas sans le dire dans la fameuse « immigration choisie » chère à Nicolas Sarkozy ? La plupart rendent hommage à l'investissement militant consenti, telle l'Association malienne des expulsés, remerciant « la Cgt qui se bat avec nous depuis 2007 ». Raymond Chauveau revient sur le caractère d'une action menée pour « des acquis pour tous, pas seulement pour ceux qui sont mobilisés ; c'est la marque syndicale du mouvement ». Désignant les photos accrochées, il précise : « Tous ceux que l'on peut voir ici sont des grévistes, ce qui est essentiel ; sans ça, on retourne à la période des occupations d'églises, qui cristallisaient au mieux un peu de compassion. Nous, c'est les entreprises que l'on a occupées, posant ainsi, en référence à la Constitution, la question de l'égalité des droits entre travailleurs. » Une stratégie dont un syndicaliste, dans l'assistance, précise qu'elle a « permis aux invisibles – chinois, femmes isolées, intérimaires –



d'émerger et d'acquérir une visibilité sociale, tout en changeant le regard de la société. Les « sans-papiers » sont devenus des travailleurs sans papiers, et cela fait un monde de différence ».

Le conflit des travailleurs sans papiers dans le débat mondial

En rappelant le rôle essentiel qu'a joué le soutien des familles restées au pays, Bruno Dalberto estime que, avec ce conflit, « les organisations syndicales font de la régularisation un élément revendicatif qui dépasse le seul soutien et doit fonder des pratiques de coopération syndicale des pays sources et des pays d'accueil ; les travailleurs ont des droits dans les deux pays, nous devons, ensemble, créer les conditions pour qu'ils soient respectés dans les deux pays ».

Un programme qui fait l'objet, toujours dans le cadre du Forum social mondial, d'une rencontre de travail entre la Cgt et la Fsu avec les organisations syndicales du Bénin, du Burkina, de Madagascar, du Mali, de la Mauritanie, du Sénégal, du Tchad (2)... L'échange s'inscrit certes dans une relation traditionnelle, mais ses termes comme son tempo sont « boostés » par l'expérience du conflit des travailleurs sans papiers. Une série d'interventions éclairent quelques enjeux au Nord – la nature des « listes de métiers » rédigées par le ministère de l'Immigration, par exemple – comme au Sud : la difficulté des passages frontaliers sud-sud. Il en ressort plusieurs axes de travail, dessinant un authentique plan de coopération à court et moyen terme : travailler dans un cadre intersyndical, systématiser l'information des migrants sur leurs droits comme sur la situation réelle qui les attend ; prendre à bras-le-corps l'effectivité de la protection sociale et de l'égalité des droits. Enfin,

être force de propositions sur la formation professionnelle et la reconnaissance des qualifications, en intégrant à ce volet celui du droit à l'éducation. Les organisations présentes s'accordent également sur la perspective d'une réévaluation commune des conventions numéros 97 et 143 sur les travailleurs migrants – la dernière n'étant pas ratifiée par la France –, afin de mieux les utiliser collectivement. Un autre débat public tenu sur le forum, avec notamment la participation de la Cgil italienne, devait permettre d'enrichir ces orientations d'une série de considérations portant à la fois sur l'analyse des politiques migratoires et les moyens de la défense individuelle des migrants. C'est dans ce cadre et dans le même état d'esprit de construction revendicative que Michel Patard devait, au titre de l'Ugict, participer à deux débats portant sur la responsabilité sociale des entreprises et engager un plan de travail commun avec les organisations syndicales sénégalaises portant plus spécifiquement sur la défenses des jeunes diplômés candidats à l'immigration.

Toutes préoccupations que la Cgt porte en France, au quotidien, avec nombre d'associations de solidarité et de défense des droits de l'homme, présentes au Fsm et riches elles aussi de contacts internationaux, qu'elles soient regroupées dans le Crid (Centre de recherche et d'information sur le développement) ou encore dans la coalition « Des ponts, pas des murs », laquelle réunit, au sein d'une grande diversité associative, la Cgt, la Cfdt, Solidaires, la Fsu. Forum mode d'emploi syndical, en quelque sorte... ◀

De notre envoyé spécial Pierre TARTAKOWSKY

(2) La Cgt et la Fsu ont décidé de mener désormais leur activité en direction du continent africain de façon conjointe.

FRANCE LA DÉMOCRATIE EN QUESTIONS

Emmanuel Todd
Après
la démocratie



folioactuel

L'élection de Nicolas Sarkozy semble avoir placé la France en état d'apesanteur: cadeaux fiscaux aux plus riches, socialistes passés à droite, atlantisme, exhibitionnisme présidentiel, désignation de boucs émissaires immigrés ou musulmans, etc. Dénoncer l'action de Nicolas Sarkozy ne suffit pas. C'est en partie grâce à ses défauts qu'il a été élu. Sous la diversité des symptômes, c'est d'une véritable crise de la démocratie qu'il s'agit. Pour la comprendre, il faut identifier, au présent et dans la longue durée de l'histoire, ces facteurs lourds que sont le vide religieux, la stagnation éducative, la nouvelle stratification sociale, l'impact destructeur du libre-échange,

l'appauvrissement des classes moyennes, l'égarement des classes supérieures. Emmanuel Todd ne ménage personne, dans aucun camp. Son approche permet de comprendre pourquoi la société française hésite entre ethnicisation et retour de la lutte des classes. Elle oblige à se demander si les hommes politiques, incapables de manipuler plus longtemps notre « démocratie d'opinion », ne vont pas devoir purement et simplement supprimer le suffrage universel. A moins que, cédant à la pression de la société, ils n'acceptent d'envisager une nouvelle politique économique, protectionniste à l'échelle européenne.

APRÈS LA DÉMOCRATIE, Emmanuel Todd, FOLIO ACTUEL, 7,80 EUROS.

MILITANCE À VOT' BON CŒUR ?

Une nouvelle loi sur le service civique, quatorze millions de bénévoles en France... : le bénévolat et le volontariat se développent et se diversifient. Mais dans l'expérience des bénévoles, les politiques publiques et les pratiques associatives, n'est-il question que d'engagement et de citoyenneté? Ne faut-il pas aussi, et peut-être avant tout, voir là du travail? Le travail bénévole: travail libre et idéal pour les uns et tremplin obligatoire vers l'emploi pour les autres? Le nouveau statut du volontariat: engagement citoyen pour tous ou sous-emploi pour certains? Cet ouvrage analyse le travail bénévole et ses enjeux sociaux et politiques, en s'appuyant sur plusieurs enquêtes de terrain sur le bénévolat et le volontariat en France et aux Etats-Unis. Il s'intéresse aux usages de ce travail invisible de la part des acteurs qui s'y engagent, des pouvoirs publics qui les soutiennent et des organisations dans lesquelles il s'exerce. En articulant ces différentes échelles d'analyse, il met en lumière le rapport ambivalent que le travail bénévole entretient avec le travail salarié. Ce portrait du bénévole en travailleur, qui nous interroge sur les contradictions de l'engagement et sa capacité à produire de la précarité, ainsi que l'analyse de la « bénévolisation du travail » auquel il aboutit, s'adresse à tous ceux qui font vivre et analysent le monde associatif, mais aussi à ceux qui souhaitent réfléchir aux transformations du travail.

LE TRAVAIL BÉNÉVOLE, Maud Simonet, LA DISPUTE, 220 PAGES, 20 EUROS.

MIGRATIONS MOUVEMENTS DE VIE, DROITS FONDAMENTAUX

En 1997, le Gisti a pris acte de ce que la lutte pour le droit des étrangers ne peut décidément s'accommoder de politiques fondées sur le principe de la fermeture des frontières et qu'elle implique un changement de paradigme. Longtemps considérée comme un slogan brandi par des militants « angélistes » ou « radicaux », la liberté de circulation est, depuis quelques années, prônée par nombre d'intellectuels et d'experts qui constatent, à leur tour, l'impasse des politiques de contrôle et de répression croissante des migrations. Dans ce contexte, le Gisti a organisé, en novembre 2009, une journée d'étude rassemblant universitaires, experts et militants. Ce sont leurs contributions et les principaux textes qui ont jalonné la réflexion du Gisti depuis le milieu des années 1990 qui sont présentés ici.

**LIBERTÉ DE CIRCULATION:
UN DROIT, QUELLES POLITIQUES?**
Ouvrage collectif publié par le Gisti,
<WWW.GISTI.ORG>, 162 PAGES, 10 EUROS.

HLM MÉDECIN, "BURN OUT", GROSSE FATIGUE...

Une médecin généraliste nous propose de la suivre dans sa cité Hlm de la ville d'Angers, à la découverte de son métier et des problèmes actuels de la médecine générale. En alternant séquences autobiographiques, histoires vécues, description du métier et réflexions sur la santé, l'auteur lance un cri d'alarme sur les problèmes actuels de notre système de santé: « trou de la Sécu », réforme de l'assurance maladie, nouvelle convention, situation de la démographie médicale, enseignement de la médecine générale, développement d'une prévention agressive... Comme d'autres collègues, fatigués et découragés, elle explique pourquoi elle déserte une profession qui n'a plus de « sens » à ses yeux. Elle délègue aux plus jeunes son rêve de voir s'asseoir à une même table les patients, les soignants et les administrateurs de la protection sociale pour repenser un système plus cohérent.

**TOUBIB DE CITÉ, MALADE DU RÉGIME.
L'HONNEUR DE LA DÉsertION.
TÉMOIGNAGE D'UNE GÉNÉRALISTE
EN HLM, Sylvie Cognard Er Rhaimini,
POINTS ET CONTREPOINTS,
210 PAGES, 18 EUROS.**



Un site dédié au 16^e Congrès de l'Ugict-Cgt:
www.congres.ugict.cgt.fr

Vous y trouverez :

- Le projet de document d'orientation
- Le bilan d'activité
- Des vidéos :
 - le 16^e Congrès : c'est parti !
 - les enjeux du congrès :
- ▶ les enseignements du mouvement social
- ▶ cadres et Cgt : la syndicalisation
- ▶ souffrance : ce qui doit changer dans le travail
- ▶ les attentes vis-à-vis du congrès
 - les jeunes diplômés
 - le management
 - l'organisation spécifique...
- Vos contributions d'amendements à adresser par courriel à l'Ugict : ugict@cgt.fr

Si nous fournissons une énergie plus propre aux transports en commun de Lille, nous pouvons aussi le faire pour le petit train de Marius.



Pour réduire l'impact sur l'environnement des transports en commun de Lille, Gaz de France Provalys approvisionne les bus de la ville en Gaz Naturel Véhicules, un carburant faiblement émetteur d'oxydes d'azote. Et pour que, vous aussi, vous puissiez faire un geste en faveur de l'environnement, Gaz de France DolceVita vous propose l'offre de marché 2 énergies Nature qui associe une électricité compensée 100% hydraulique et un gaz naturel 100% compensé carbone⁽¹⁾.

Dans votre ville, votre entreprise, comme chez vous, GDF SUEZ vous apporte une énergie plus sûre, plus respectueuse, mieux consommée.

(1) Les conditions de souscription de cette offre de marché DolceVita 2 énergies Nature sont disponibles sur le site www.dolcevita.gazdefrance.fr. Pour 100% de l'électricité que vous achetez, GDF SUEZ achète son équivalent en électricité produite à partir de sources d'énergie renouvelable d'origine hydraulique. Les émissions de CO₂ issues de la consommation de gaz naturel sont compensées par l'achat par le client de crédits carbone.

GDF SUEZ

REDÉCOUVRONS L'ÉNERGIE